



RESOLUCIÓ de 25 de novembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Navàs per al període 20.05.2019-19.05.2021 (codi de conveni núm. 08010222011999).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Navàs, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 7 de maig de 2019, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic,

Resolc:

1. Disposar la inscripció Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Navàs per al període 20.05.2019-19.05.2021 (codi de conveni núm. 08010222011999) 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

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE NAVÀS PER AL PERÍODE 20.05.2019-19.05.2021

CAPÍTOL 1. Disposició general

Conveni regulador de les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Navàs per als 2 pròxims anys.

Article 1. Àmbit territorial i personal

1. Aquest conveni s'aplicarà al personal laboral de l'Ajuntament de Navàs que tingui alguna de les vinculacions següents: Contracte per temps indefinit no fix, indefinit fix o temporal. S'aplicarà també amb 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 2. Àmbit temporal

1. Aquest conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació, i tindrà una vigència de 2 anys.

2.

3. Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa de qualsevol de les parts, que efectuarà per escrit la part denunciant a l'altra, amb expressió de les matèries objecte de denúncia i negociació, i amb l'antelació d'un mes a la data de finalització de la seva vigència. En aquest supòsit i mentre es dugui a terme la negociació i la corresponent aprovació del nou conveni, restarà vigent l'anterior.

Article 3. Clàusula de garantia, compensació i absorció.

1. Es garanteix el respecte als acords adquirits en aquest conveni sempre que no vulnerin la legalitat vigent, a nivell administratiu o econòmic. Qualsevol conveni posterior més favorable prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest conveni, tenint en compte que per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

2. Les condicions i millores resultants d'aquest conveni són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment fossin vigents mitjançant condicions pactades, conveni de la corporació, imperatiu legal de qualsevol naturalesa o qualsevol altre motiu.

3. Les condicions pactades en aquest conveni es consideren mínimes i, en conseqüència, qualsevol pacte més favorable establert entre la representació del personal i l'Ajuntament prevaldrà sobre el que aquí s'estableixi, sempre que no es vulneri el dret laboral o qualsevol disposició que es refereixi al personal al servei de l'Administració Local.

Article 4. Comissió Paritària de Seguiment

1. Es constituirà dins els 15 dies següents a l'aprovació del present conveni amb funcions de seguiment, control, vigilància, interpretació i conciliació prèvia en els conflictes o discrepàncies sobre aquest conveni, així com qualsevol altra funció que expressament se li atribueixi mitjançant el present conveni.

2. La Comissió Paritària de Seguiment estarà integrada per tres membres del consistori i tres de la part social, representat per personal laboral.

3. La Comissió Paritària de Seguiment realitzarà reunions ordinàries semestralment i extraordinàriament, a petició d'alguna de les parts, quan sigui necessari, sempre que sigui possible, en el termini de 4 dies hàbils comptant a partir de la petició i en aquestes reunions podran assistir-hi, amb veu però sense vot, els assessors de les parts.

4. A la reunió constitutiva se n'establiran les regles de funcionament de mutu acord. En tot cas, els acords que s'adoptin en cada reunió s'hauran de prendre per unanimitat i quedaran reflectits en una acta, que signaran totes dues parts. Actuarà com a secretari de la Comissió una persona designada per la corporació, sense veu i sense vot.

5. Quan es tractin temes que afectin a un col·lectiu determinat, a petició d'aquest o bé a petició d'algun membre de la Comissió Paritària de Seguiment, podrà assistir a la reunió un representant de l'esmentat col·lectiu amb veu però sense vot.

Article 5. L'aplicació favorable

Prèvia consulta a la Comissió Paritària de Seguiment, totes les condicions establertes en el present conveni, en cas de dubte, ambigüitat o incertesa, pel que fa al seu sentit i abast, han de ser interpretades i aplicades en la forma que resulti més beneficiosa pels empleats públics.

Article 6. Mediació

En el cas de manca d'acord respecte als termes plantejats en el sí de la Comissió Paritària de Seguiment, d'acord amb les seves funcions, ambdues parts els plantejaran novament davant del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'administració Local (CEMICAL) a petició de qualsevol de les parts, en el termini màxim de sis mesos des de l'origen desacord, vinculant els resultats de la conciliació a les parts.

CAPÍTOL 2. Condicions de treball

Article 7. Modalitats d'accés a la funció pública i participació dels representants de personal

1. L'accés a la funció pública a l'ajuntament de Navàs es realitzarà d'acord amb l'establert en els articles 55 i 56 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 (TREBEP) i mitjançant les proves i els procediments previstos a la normativa d'aplicació, i la seva materialització es programa en l'oferta d'ocupació pública anual, que conté les places vacants a proveir.

2. Els representants de personal juntament amb l'Ajuntament negociaran els criteris generals de l'oferta pública d'ocupació i de la promoció interna de conformitat a la normativa vigent.

3. Sens perjudici de l'apartat anterior, els representants de personal seran informats amb caràcter previ i amb la suficient antelació, sobre les bases de les convocatòries d'accés de personal.

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

5. En tots els tribunals que judicaran les proves per l'accés a les places vacants de la plantilla, l'Ajuntament designarà un membre de la plantilla a proposta dels representants sindicals, per actuar com a vocal. Aquest treballador/a haurà de tenir titulació acadèmica o professional d'igual o superior nivell a l'exigida per accedir a la plaça que es convoqui.

6. En tots els processos selectius de personal, podrà assistir amb veu i sense vot un representant dels treballadors.

Article 8. Contractació

1. La selecció de personal s'efectuarà mitjançant proves públiques amb bases ajustades als continguts mínims fixats per la normativa legal vigent.

2. Les convocatòries específiques podran incloure entrevistes amb els candidats per determinar-ne el nivell de formació, comprovacions de caràcter pràctic per valorar els nivells d'experiència i/o proves de caràcter psicotècnic per valorar capacitats i adequacions als llocs a proveir.

3. En casos de màxima urgència, que s'han de fomentar en la resolució que adopti l'òrgan competent, es pot contractar directament el personal laboral per a treballs concrets, existeixi o no lloc de treball inclòs en la relació, sempre que hi hagi crèdit suficient i la contractació no excedeixi el termini màxim fixat en la modalitat contractual laboral emprada.

4. Tot el personal laboral de nou ingrés quedarà sotmès a un període de prova de la durada següent:

- a. Sis mesos, per tècnics titulats.
- b. Tres mesos, per al personal qualificat.
- c. Quinze dies, per al personal no qualificat.

5. En cas d'extinció del contracte per voluntat del treballador, aquest ho haurà de comunicar, en el cas de personal no qualificat, amb una antelació mínima de 15 dies, i en el cas de personal qualificat, el termini serà d'un mes.

Article 9. Discussió pressupostària i oferta d'ocupació anual

1. Els representants de personal inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni rebran al menys semestralment, informació sobre l'evolució general dels pressupostos municipals en relació amb el capítol retributiu del personal.

2.

Així mateix, rebran informació puntual sobre la perspectiva de creació d'ocupació i variacions de la plantilla de personal.

2. La plantilla serà la que en cada moment resulti adequada per al bon funcionament dels serveis públics que hagi d'atendre la Corporació, sempre i quan el pressupost municipal i la RLLT o catàleg vigent ho permetin.

Article 10. Definició del lloc de treball i de funcions

1. La relació de llocs de treball de l'ajuntament, o document que la substitueixi, establirà per a cada lloc de treball tipus les especificacions següents:

- a. La denominació i el seu enquadrament orgànic.
- b. Les característiques essencials del lloc, incloent-hi les funcions atribuïdes.
- c. Els requisits exigits per ocupar-lo.
- d. La forma de provisió.
- e. Les característiques retributives.
- f. El nivell de classificació.
- g. La situació del lloc: Ocupat o vacant.

2. La Corporació facilitarà a tot empleat/da municipal o central sindical amb representació en els òrgans de representació de la Corporació que ho sol·liciti la definició corresponent del lloc de treball i les seves funcions específiques. La resposta a aquesta sol·licitud es donarà en un temps màxim de dos mesos des de la data de la seva recepció al Registre general de la corporació.

Article 11. Canvis organitzatius

Les modificacions substancials de les condicions de treball del personal de la corporació, com a conseqüència d'un canvi organitzatiu, requeriran un període de consulta i negociació, no superior a 15 dies amb els representants legals dels

treballadors. En especial, versarà sobre les causes motivadores de la decisió i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les conseqüències pels treballadors afectats

Article 12. Classificació de personal

La classificació del personal serà la que estableix l'article 76 del TREBEP.

Article 13. Descansos

1. Amb caràcter general, la jornada laboral serà de dilluns a divendres. El descans setmanal es gaudirà, preferentment, en dissabte i diumenge, segons el lloc de treball i les especificacions contractuals. El calendari anual i els quadres de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cada un dels col·lectius de la corporació, en especial, pel personal a torns.

2. S'estableix un temps de descans en jornada continua de més de 5 hores, computable com a jornada de treball efectiu, de 30 minuts diaris. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir d'aquest descans cada un dels empleats de la corporació, atenent les necessitats del servei.

Article 14. Jornada

1. La jornada de treball ordinària és la que s'estableix en el marc de la legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic o, en el seu defecte, la que s'estableix en el marc normatiu català de referència. En tot cas, s'entén que la jornada anual és l'equivalent a 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual, sense perjudici dels col·lectius o llocs de treball que tinguin establerta una jornada superior o inferior (Annex II, III, IV i V).

2. El no gaudiment, de forma voluntària per part dels empleats municipals, dels dies d'assumptes propis, dies addicionals d'assumptes propis per antiguitat o dies addicionals de vacances per antiguitat no donarà lloc a la consideració d'aquests com a serveis extraordinaris.

3. Durant el mes de desembre s'elaboraran els calendaris laborals de tot el personal que depengui d'aquest conveni.

4. Pel personal que treballa a les escoles (escola de música i escola bressol), el calendari es farà a principi de curs, fent la previsió del curs que s'iniciï de setembre a agost.

5. Els dies 24 i 31 de desembre es consideraran festius a tots els efectes i no recuperables. Els calendaris laborals, incorporaran 2 dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre, coincideixin amb dissabte o diumenge. Aquests dos dies addicionals s'atorgaran als treballadors de la Corporació, excepte els de l'escola de música.

6. El dia 5 de gener i dijous sant es farà jornada intensiva de 8:00 a 14:00.

7. La jornada laboral efectiva anual del personal d'oficines, treballadores familiars, personal de la biblioteca, bidell, brigada i neteja serà de 1.687,50 hores.

El personal d'oficines durant els mesos de juliol i agost, el seu horari serà de dilluns a divendres de 8:00 a 15:00. Per tant, la seva jornada anual serà de 22,50 hores menys, excepte si es realitzen vacances o assumptes propis en aquests períodes.

No es computen en aquest càlcul ni els dies d'assumptes propis, ni dies addicionals de vacances per antiguitat o altres específics de cada treballador, ni els dies festius del desembre (24 i 31).

Article 15. Horaris

1. Personal Oficina: l'horari serà de dilluns a divendres de 8:00 a 15:00, i dues hores i mitja una tarda a la setmana.

Els mesos de juliol i agost, l'horari serà de dilluns a divendres de 8:00 a 15:00.

Els treballadors, sempre que el servei que presten ho permeti, tindran una flexibilitat horària de trenta minuts a l'hora d'entrada i de sortida de l'Ajuntament.

L'horari d'atenció al ciutadà de les oficines municipals serà de les 8:30 fins a les 14:30 de dilluns a divendres, i dimarts i dijous de 15:30 fins a les 18:00.

2. Personal brigada: l'horari serà de dilluns a divendres de 7:00 a 14:30.

3. Personal de neteja: S'elaboraran els calendaris laborals a principi de curs, depenent de l'equipament municipal que s'hagi de netejar. Sempre que el servei ho permeti, podrà adaptar el seu horari en els períodes en que les instal·lacions no estiguin en servei.

4. Personal de neteja viària: l'horari serà de dilluns a divendres de 7:00 a 13:30, i els dissabtes de 14:00 a 16:00. També treballaran a posteriori dels actes ocasionals com són: cavalcada de reis, concert carnestoltes reganser, festa major de Navàs, nit de diumenge de la fira de primavera, nit de diumenge de la fira de tardor, concert 20 de desembre, concert 25 de desembre i concert 31 de desembre.

5. Residència d'avis: Segons quadrant horari.

Article 16. Formació

1. L'Ajuntament realitzarà una avaluació de les necessitats formatives dels seus empleats públics i elaborarà, 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. Es crearà una comissió paritària en matèria de formació en la qual els sindicats signataris d'aquest conveni puguin contribuir amb les seves aportacions a cobrir aquelles mancances formatives de què puguin tenir coneixement.

3. 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.

4. La participació en un curs de formació no suposarà l'abonament d'hores extraordinàries i s'articularan mecanismes per fer la formació en horari laborable, sempre que sigui possible. Quan la formació sigui de naturalesa obligatòria i fora de l'horari laboral, podrà ser recompensada pel temps equivalent amb descans.

5. En el cas d'assistència a cursos de formació fora del municipi, s'adoptaran els criteris segons la normativa d'aplicació i el que correspon a dietes i quilometratge segons l'article 41 del present conveni.

6. 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. En tot cas, l'Ajuntament garantirà que l'assistència a accions formatives sigui de caràcter rotatori.

Article 17. Vacances

1. El personal de l'Ajuntament de Navàs tindrà dret a gaudir, per cada any de servei efectiu, de 22 dies laborables de vacances –descomptant dissabtes, diumenges i festius– o de la part proporcional que correspongui quan el temps de servei durant l'any sigui inferior.

2. El còmput de les vacances es realitzarà per dies hàbils computats de dilluns a divendres per a aquells col·lectius de l'Ajuntament, 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 165 hores per al col·lectiu de personal que realitza una jornada ordinària de 37 hores 30 minuts 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. La realització de les vacances tindrà lloc, prioritària i preferentment, entre el 1 de juny i el 30 de setembre. No obstant, a sol·licitud de l'empleat interessat, les vacances es podran gaudir en altres períodes, d'acord amb les necessitats del servei i amb autorització prèvia del responsable corresponent.

4. L'empleat/da municipal si es troba de baixa per malaltia, accident, llicència per maternitat, paternitat, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs podrà gaudir-les una vegada torni a estar en situació d'alta laboral.

5. En situació de baixa sobtevinguda un cop iniciades les vacances, es comunicarà a l'Ajuntament, i el període de vacances quedarà interromput. Un cop produïda l'alta de l'empleat/da es pactaran els dies de vacances restants segons la disponibilitat del servei dins l'any natural, o en cas que no es pugin realitzar en el mateix any natural, en cap cas es perdran i es podran gaudir quan sigui possible sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat, acumulant-se amb les vacances corresponents a altre any.

6. A efectes de gaudiment de les vacances els períodes d'incapacitat temporal seran considerats com temps efectiu de treball.

7. Els torns de vacances hauran de ser concretats, assignats i coneguts pel personal afectat com a màxim el 31 de març de cada any. Serà necessari la coordinació del gaudiment dels dies de vacances entre el personal del mateix departament amb la finalitat que els serveis quedin atesos.

8. Els torns de vacances quedaran reflectits pels mitjans determinats per l'Ajuntament en cada cas.

9. Les vacances s'hauran de gaudir durant l'any natural corresponent i com a màxim fins el 31 de gener de l'any següent.

10. En cas d'haver complert els següents anys d'antiguitat a l'administració el personal podrà gaudir dels següents dies de vacances addicionals:

- a. A partir de 15 anys treballats es tindrà un dia més, total 23 dies.
- b. A partir de 20 anys treballats es tindrà dos dies més, total 24 dies.
- c. A partir de 25 anys treballats es tindrà tres dies més, total 25 dies.
- d. A partir de 30 anys treballats o més es tindrà quatre dies més, total 26 dies.

Article 18. Control d'assistència i absentisme

1. Tots els empleats municipals compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni tenen el deure bàsic de complir les obligacions concretes del seu lloc de treball i de complir amb la seva jornada diària.

2. Les absències i faltes de puntualitat i permanència del personal en què s'al·leguin causes de malaltia, incapacitat temporal i altres de força major requeriran l'avís immediat al responsable i caldrà acreditar la causa de l'absència.

Article 19. Dies de permís per assumptes personals

1. Tot el personal de l'Ajuntament de Navàs disposarà de sis dies de permís per assumptes personals sense justificació dels motius, o els dies que en proporció li pertocuin segons el temps de prestació de serveis computat anualment, sempre que les necessitats del servei ho permetin. Les previsions contingudes en aquest article no són d'aplicació pel personal de l'escola de música, degut a que ja tenen concedits altres dies festius.

2. Es podrà gaudir de fins a dos dies addicionals de permís per assumptes personals en complir el sisè trienni, incrementant-se, com a màxim en un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.

3. Per conciliació de la vida familiar i laboral es podrà gaudir de dos dies.

4. Aquests permisos es gaudiran dins del període comprès entre l'1 de gener de l'any en curs i el 31 de gener de l'any següent.

5. Els dies de permís per assumptes propis que es reconeixen es gaudiran amb les següents condicions:

- a. No es podran utilitzar per anticipar els períodes de vacances o per perllongar-los.
- b. No es concediran més de dos dies per mes a no ser que l'Ajuntament hi estigui d'acord.

6. En cap cas es compensarà econòmicament els dies no gaudits per l'empleat públic.

7. La sol·licitud dels dies personals s'haurà de fer pels mitjans determinats per l'Ajuntament, amb una antelació mínima de 3 dies laborables. En els casos en que no es pogués sol·licitar amb la deguda antelació per causes imprevistes, la petició s'estudiarà per l'interessat/da i el responsable del servei.

CAPÍTOL 3. Mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Article 20. Permisos retribuïts

1. Es concediran de forma obligada tantes vegades com es produeixi la causa al·legada, la justificació de la qual serà exigida pel cap de la dependència o servei:

2. Els empleats públics tindran els permisos retribuïts següents:

a. El permís per mort, accident, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies hàbils. Aquest permís és ampliable a cinc dies hàbils si el fet es produeix en una localitat diferent del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils.

b. El permís per mort, accident, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari o malaltia greu d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies hàbils. Aquest permís és ampliable a quatre dies hàbils si el fet es produeix en una localitat diferent del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils.

c. El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins el tercer grau de consanguinitat o afinitat es podrà gaudir d'un dia festiu recuperable.

d. 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 el poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. Si no es decideix gaudir en el període immediatament següent a la data del casament, s'haurà d'acordar les dates amb l'Ajuntament. En el cas de les unions estable de parella, s'entendrà que s'inicia la convivència quan es compleixin els requisits fixats per Codi Civil de Catalunya.

e. 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, si s'escau en dia laborable. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

f. 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.

g. El permís per exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores als centres esmentats durant els dies de la seva celebració.

h. 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.

i. El permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent per a la mare biològica: serà d'aplicació el Reial decret llei 6/2019.

j. 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 gaudí 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.

k. 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 de en són tres o més.

l. El permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla: serà d'aplicació el Reial decret llei 6/2019.

m. El permís per lactància d'un fill de menys de 12 mesos: serà d'aplicació el Reial decret llei 6/2019.

n. El permís per 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 nou-nat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

o. 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.

p. El permís prenatal, per a les dones embarassades, consisteix en el dret d'absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

q. 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.

r. El permís per raó de violència de gènere sobre la dona treballadora: serà d'aplicació el Reial decret llei 6/2019.

s. 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'ascendent 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 dels serveis. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic.

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

Article 21. Llicències retribuïdes

1. També es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball als laborals fixos sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador/a presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, el treballador/a té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Article 22. Els permisos i llicències no retribuïdes

1. El permís sense retribució per a atendre un familiar fins el 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.

2. 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.

Reduccions de jornada

Article 23. El règim jurídic.

1. Les reduccions de jornada a què tindran dret els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni 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 conveni 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 24. La reducció de la jornada amb la reducció no proporcional de les retribucions.

1. Els empleats públics poden gaudir, sempre que la llei ho permeti, de la 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 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% i amb un grau de dependència que li impedeixi ésser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial.
- d. Les dones víctimes de la violència de gènere per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social integral.

Article 25. La reducció de la jornada per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu

1. Per a l'atenció, 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 el 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 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 26. La reducció de la jornada per a la cura d'un familiar de de primer grau afectat per càncer o una altra malaltia greu

1. Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, els empleats públics tenen dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

2. Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes

Article 27. La reducció de la 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 28. La reducció de la jornada per interès particular

1. El personal pot sol·licitar, per interès particular, la reducció de la jornada d'un 15%, 1/3 o 1/2 en relació amb la jornada ordinària o parcial, amb reducció proporcional de les seves retribucions. En la sol·licitud esmentada s'ha de concretar la manera en què es vol aplicar la jornada reduïda sobre el règim horari propi.

2. La concessió de la reducció de jornada per interès particular resta subordinada a les necessitats dels serveis i queda subjecta al règim d'incompatibilitats del personal al servei de l'administració pública.

Les excedències

Article 29. El règim jurídic.

1. Els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni 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 conveni 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'esdevingui una nova causa. Si, durant el període d'excedència, un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

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 reincorporar-se.

Article 30. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla

1. Es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement, o de la sentència o la resolució judicial de la 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 en el cas de que es tracti de personal laboral indefinit fix. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, en conserva els drets generals fins al cessament o extinció de la relació laboral 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 31. 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 en el cas de que es tracti de personal laboral indefinit fix. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, en conserva els drets generals fins al cessament o extinció de la relació laboral 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 32. 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 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.

3. Aquesta excedència es pot sol·licitar amb una durada d'entre dos i quinze anys.

Article 33. 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 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 de nou ingrés o treballadora laboral fixe tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

Article 34. 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.

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 reingrés al servei actiu en el termini establert reglamentàriament.

6. El treballador en situació d'excedència voluntària per interès particular només conserva el dret preferent de reingrés en places vacants d'igual o similar categoria que fos o es produís a la Corporació en el cas de que sigui personal laboral fix. En cas de tractar-se de personal laboral de caràcter temporal tindrà dret a reserva només en el que fou el seu lloc de treball si quan sol·licita el reingrés aquest es troba vacant.

Article 35. 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.

CAPÍTOL 4. Condicions retributives

Article 36. Increment salarial

Les retribucions dels empleats/des durant la vigència d'aquest conveni es podran incrementar només atenent a allò previst en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Article 37. Nòmina mensual

El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària. La data màxima per a l'ingrés de la nòmina als corresponents comptes bancaris del personal al servei de la Corporació serà com a màxim entre l'antepenúltim dia de cada mes i l'últim dia, i si l'últim dia del mes és festiu, l'anterior.

Article 38. Retribucions

1. Les retribucions del personal inclòs en l'aplicació del present conveni seran fixades anualment pel Ple de la corporació, d'acord amb l'increment general que fixi anualment la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

2. Les retribucions s'estructuraran d'acord amb la legalitat vigent pel personal laboral.

3. Sempre que la normativa ho permeti, els/les empleats/des de l'Ajuntament cobraran 2 pagues extraordinàries, de quantia igual a 1 mensualitat íntegra a excepció dels complements no consolidables, les gratificacions per serveis extraordinaris i les hores extraordinàries.

4. Les pagues extraordinàries d'estiu i de Nadal meritiran de 1 de desembre a 30 de maig, i de 1 de juny a 30 de novembre, respectivament. Es reduirà la part proporcional que correspongui si el temps treballat efectivament fos inferior a la meritació.

5. La paga extraordinària d'estiu s'abonarà com a màxim el 23 de juny i la de Nadal s'abonarà com a màxim el 15 de desembre.

Article 39. Gratificacions per la realització de treballs extraordinaris

1. Són aquelles hores que, motivades per les necessitats del servei i prèviament autoritzades per les direccions de les àrees respectives, es fan a més de l'horari habitual de cada empleat/da, com a conseqüència de fets esdevinguts com a extraordinaris i que afectin la prestació dels serveis.

2. Es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries d'acord amb els criteris següents:

- Supressió de les hores habituals i continuades.

• Sempre que no es puguin realitzar les diverses modalitats de contractació o nomenament temporalment o parcialment, manteniment de les hores extraordinàries previstes legalment o reglamentària; es limitaran a supòsits de períodes de treball punta, necessitats eventuais, canvis de torns, absències imprevistes, casos d'emergència i altres circumstàncies de caràcter excepcional derivades de l'activitat o servei respectiu. Les hores extraordinàries tindran caràcter voluntari a excepció d'aquelles destinades a prevenir o reparar sinistres urgents i inajornables, i altres danys extraordinaris ocasionats per supòsits de força major o que suposin un risc per les persones o els bens i tinguin la consideració d'inajornables.

3. Els serveis extraordinaris es compensaran econòmicament o en temps de descans.

4. En cas que les hores es compensin en temps de descans, es farà segons les següents equivalències, en funció de la tipologia d'hora extraordinària:

- 1 hora extra normal equival a 1 hora i mitja (1:30h).
- 1 hora extra en festiu (es realitza en dissabtes, diumenges o festius) o en horari nocturn (entre les 22:00 i les 06:00) equival a 2 hores (2h).
- 1 hora extra en festiu i en horari nocturn equival a 2 hores i mitja (2:30h).

El treballador escollirà les dates per fer efectius els descansos compensatoris a què té dret, previ conveni amb el cap de l'òrgan al qual estigui adscrit l'empleat públic.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb altres períodes de vacances, setmana santa o Nadal, previ conveni de les parts.

5. En el cas que les hores s'hagin de compensar econòmicament els preus estipulats pels treballadors de la Corporació seran els següents, en funció de la tipologia:

	Laboral	Nocturnes o festives	Nocturnes i festives
A1	19.10	20.44	21.40
A2	17.51	18.74	19.80
C1	15.92	17.03	17.79
C2	14.33	15.34	16.05
AP	14.33	15.34	16.05

Les hores extraordinàries es computaran mensualment i s'abonaran en la nòmina del mes en què s'hagin realitzat, sempre i quan s'hagin presentat abans del dia 20.

6. L'assignació individual de les hores extraordinàries es realitzarà atenent a les necessitats i peculiaritats de cada lloc de treball, procurant avisar a l'interessat/da de la seva realització amb una antelació de 72 hores, excepte en els casos imprevistos en que això no sigui possible.

Article 40. Antiguitat

1. El complement d'antiguitat serà el fixat cada any per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

2. Els augments per anys de servei començaran a meritarse a partir del primer dia hàbil del mes següent que es compleixi el trienni.

Article 41. Dietes i quilometratge

1. Les quanties que es percebran per aquest concepte (dietes i desplaçaments) s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre

funció pública (Reial decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnització per raons de servei i Ordre EHA/3770/2005, de 1 de desembre, pel que es revisa l'import de la indemnització per ús de vehicle particular o la normativa que la substitueixi en el futur).

2. Les dietes es regiran de la següent manera:

- Els esmorzars no seran remunerats.
- Els dinars només seran remunerats en el cas de que la jornada sigui continuada i superior o igual a 12 hores. Pels dies laborables de dilluns a divendres l'import màxim serà de 11 €, i pel dissabtes, diumenges i festius serà de 12 €. Serà obligatori justificar amb el tiquet corresponent.

3. Els desplaçaments es regiran de la següent manera:

- Tal com estableix la normativa aplicable, sempre que sigui possible s'apostarà pel transport públic, essent l'ús del vehicle particular considerat com a residual.
- Sempre que sigui possible, es facilitarà un vehicle a l'empleat/da municipal que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.
- Transport en vehicle particular: 0,25 € per quilòmetre en automòbil i 0,078 € per quilòmetre en motocicletes. S'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.
- Transport públic: l'import dels bitllets o fracció del títol de transport, sempre que sigui possible.

4. Els desplaçaments i les dietes s'abonaran en la nòmina del mes en què s'hagin realitzat, sempre i quan s'hagin presentat els justificants abans del dia 20.

Article 42. Treballs de superior i inferior categoria

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

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

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

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

CAPÍTOL 5. Millores Socials

Article 43. Malaltia i accident

1. Al personal de l'Ajuntament se li reconeixeran els següents complements en els supòsits d'incapacitat temporal, sempre amb els màxims que estableixi la normativa aplicable en el seu moment. Actualment s'aplicarà els següents complements:

a. Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències comunes, complement fins a arribar al 100 % de les retribucions íntegres que es percebien en el mes anterior al de la situació d'incapacitat temporal.

b. Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals, complement fins a arribar al 100 % de les retribucions íntegres que es percebien en el mes anterior al de la situació d'incapacitat temporal.

c. Quan la situació d'incapacitat temporal es produeixi pels següents supòsits: hospitalització, intervenció quirúrgica, durant l'embaràs, les motivades per una situació de violència de gènere, càncer o altra malaltia, recollides en el llistat annex al Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol, es complementaran fins a arribar al 100 % de les retribucions íntegres que es percebien en el mes anterior al de la situació d'incapacitat temporal.

2. Els serveis mèdics contractats per l'Ajuntament podran controlar l'estat de malaltia o accident al·legat pel treballador per justificar les seves faltes d'assistència, mitjançant el seu reconeixement. La negativa de qualsevol membre del personal a sotmetre's a les inspeccions dels serveis mèdics municipals, comportarà la pèrdua del dret a percebre els complements conveniats en la situació d'incapacitat temporal en què es trobi, així com el reintegrament dels que hagi percebut per aquesta situació.

Article 44. Assistència jurídica

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni té dret a l'assessorament i a la defensa jurídica necessària per qualsevol fet que hagi tingut lloc en l'exercici de les seves funcions, llevats dels supòsits en què el plet sigui entre el personal i el mateix Ajuntament, hagi concorregut dol o culpa declarada per sentència ferma o existeixi conflicte d'interessos.

2. Aquesta assistència jurídica es durà a terme per experts, triats i contractats per l'Ajuntament, atenent al tema que es tracti.

3. L'import màxim que s'abonarà per aquest concepte serà el previst segons el procediment i quantia en els criteris orientadors d'honoraris de l'II-lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona.

4. L'Ajuntament estudiarà la concertació d'una pòlissa que contempli aquesta assistència jurídica i, en aquest cas, s'estarà als termes de la mateixa.

Article 45. Assegurances de Responsabilitat civil i Assegurances per mort o invalidesa en el treball

1. Es disposarà d'una assegurança per responsabilitat civil, per fer front en els termes previstos en aquesta, a la responsabilitat civil en què pugui incórrer qualsevol empleat de l'Ajuntament en l'exercici de les seves funcions relatives a la prestació de serveis.

2. La companyia asseguradora podrà reclamar l'import de les quantitats satisfetes per aquest concepte als empleats que hagin estat declarats responsables per sentència

que hagi adquirit fermesa, d'una infracció greu o molt greu en relació amb el supòsit del qual se'n derivi responsabilitat civil.

3. La pòlissa d'assegurança contractada per mort o invalidesa en el treball serà amb un valor per mort de 26,880,71 € i per invalidesa parcial o absoluta de 100.000,00 €.

4. En cas de canvi de companyia asseguradora, s'ha de comunicar el canvi de pòlissa als representants del personal.

Article 46. Bestretes

1. Cada empleat/da municipal podrà demanar una bestreta anual reintegrable, en cas d'urgent i extrema necessitat, de com a màxim 2 mensualitats a retornar, sense interessos, en un màxim de 6 mesos. La concessió d'aquestes ajudes serà potestat de la Corporació, que en limitarà la quantitat i forma de reintegrament atenent les circumstàncies concretes de la persona sol·licitant i la disponibilitat de Tresoreria de la Corporació en cada moment, sempre que existeixin causa justificada i necessitat peremptòria.

El concepte d'extrema i urgent necessitat es basa en un fet greu, no previsible i de força major:

a. La realització d'una intervenció quirúrgica no coberta per la Seguretat Social, que no sigui d'estètica i no derivada per malaltia greu o accident.

b. La rehabilitació urgent i necessària de l'habitatge de primera residència.

c. Pagaments imprevistos a Hisenda i Administració de Justícia que estiguin en fase d'embargament o executiva.

d. Altres fets esdeinguts d'extrema i urgent necessitat, no previstos en els apartats anteriors i previ estudi de la Comissió Paritària.

2. Les bestretes podran demanar-se fins a 12 mesos anteriors a la data de jubilació. No es podrà atorgar una nova bestreta si la persona sol·licitant ja n'estigués gaudint una i encara no s'hagi reintegrat.

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

Article 47. Ajuts per a estudis

1. Tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni tindrà dret a beneficiar-se de beques per dur a terme estudis homologats pel Ministeri d'Educació o pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, fora de la seva jornada de treball i sempre que aquests darrers comportin una millora en els seus coneixements que pugui ser aplicada a la seva feina preferentment. Estarà subjecte a disponibilitat pressupostària i, a aquests efectes, es destinarà un màxim de 500 € de partida econòmica a l'any per beques.

2. La quantia de les beques, per persona, inicialment serà de fins a 100 €.

3. La persona interessada haurà de formalitzar la sol·licitud mitjançant una instància, que haurà d'anar acompanyada de la documentació necessària (matrícula, assignatures a realitzar, etc.). El termini per presentar la sol·licitud finirà el dia 30 de novembre per aquells estudis el calendari dels quals coincideixi amb el curs escolar.

4. Examinades les sol·licituds, l'Alcaldia o l'òrgan competent resoldrà la concessió o denegació de les beques, la qual cosa serà notificada a les persones interessades, als departaments d'Intervenció i de Tresoreria i a la representació del personal.

5. En el cas que el nombre de sol·licituds no superi la quantia assenyalada es repartirà l'import entre les diferents peticions amb el topall de la factura o import de la matrícula.

6. Els ajuts per a estudis es perdran, de concórrer alguna de les causes següents:

- a) Renúncia de la persona beneficiària.
- b) Obtenció d'una beca o ajut d'un altre organisme públic o privat.
- c) Cessar en la situació de servei actiu.
- d) No realitzar els estudis per als quals es va concedir la beca. A aquest efecte, s'entén que els estudis no s'han dut a terme quan no s'ha aprovat, almenys, el 50% de les assignatures matriculades dins del curs escolar. La superació d'aquest percentatge s'acreditarà mitjançant l'aportació dels resultats de les proves abans del 31 d'octubre de cada any.

Article 48. Ajudes per oftalmologia i odontologia

Seran beneficiaris de les ajudes per oftalmologia i odontologia els/les treballadors/es d'aquest Ajuntament i els seus beneficiaris.

Es bonificarà pel conjunt d'aquests conceptes un màxim de 70€/any per treballador i 70 €/any per cada beneficiari.

Article 49. Ajuts per les llars d'infants municipals, l'escola de música i l'equipament esportiu de l'Eix i Lleure

1. Els fills dels treballadors de la corporació podran accedir a un ajut del 100% en les quotes mensuals de la llar d'infants gestionada per l'Ajuntament. No es gaudirà d'ajut en la matrícula i en les despeses relacionades amb el menjador, dinars, berenars, excursions, hores extraordinàries i material escolar. La percepció d'aquesta ajuda social s'efectuarà en nòmina, prèvia sol·licitud de l'empleat.

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

2. Els treballadors de la corporació podran accedir a un ajut del 100 % en la matrícula i un ajut del 50% en les quotes mensuals de l'escola de música. La percepció d'aquesta ajuda social s'efectuarà en nòmina, prèvia sol·licitud de l'empleat.

3. Els treballadors de la corporació podran accedir a un ajut del 50% en la matrícula i un ajut del 50% en les quotes mensuals al complex esportiu L'Eix. La percepció d'aquesta ajuda social s'efectuarà en nòmina, prèvia sol·licitud de l'empleat. S'entendrà per quota mensual, l'abonament general d'adult, l'abonament de cap de setmana d'adult i la quota universitària.

Article 50. Ajuts per a fills amb necessitats especials

A més de les quantitats que puguin correspondre per ajuda familiar, s'estableix un ajut de 250 euros a l'any per cada fill, que convisqui amb els seus pares, tutors o qui en tingui la custòdia legalment reconeguda i que sigui disminuït psíquic o físic entre un 33% i un 65%, i 500 euros quan aquesta disminució sigui superior al 65%, sempre que

estigui degudament acreditada per un organisme oficial. El seu pagament es farà dintre el primer trimestre de l'any, prèvia petició de l'interessat en aportació dels documents acreditatius i en l'acord de la Junta de Govern o l'Alcaldia.

Article 51. Jubilació

Quan l'ordenament legal així ho permeti, amb motiu de la jubilació, el personal de l'Ajuntament tindrà dret a una gratificació d'un import igual a la totalitat de les retribucions mensuals de caràcter fix i periòdiques a què tinguessin dret el mes anterior a la seva jubilació o prejubilació.

Capítol 6, Promoció, formació i carrera administrativa

Article 52. Promoció i formació.

1. El personal de l'Ajuntament de Navàs té dret, en igualtat de condicions, a la promoció, a la formació i a un perfeccionament professional constant.

a. Promoció interna. L'Ajuntament garantirà la promoció interna que permet accedir d'un grup de titulació a un altre de superior al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni. A tal efecte, el personal haurà de tenir la titulació requerida per l'ingrés en el grup o subgrup superior, amb una antiguitat d'almenys dos anys de servei actiu en el grup o subgrup immediatament inferior al que pretengui accedir; així com reunir els requisits i superar les proves que s'estableixin.

b. La promoció interna s'efectuarà ordinàriament pels procediments selectius de concurs-oposició.

c. Pel que fa a la mobilitat i la promoció interna així com en la provisió de llocs de treball, règim d'ocupació, selecció i transferència s'aplicarà allò que estableix la normativa de funció pública.

2. No obstant això, es facilitarà la promoció interna en les places que sigui possible de les vacants produïdes a la plantilla.

Article 53. Provisió de vacants i selecció de personal.

La selecció de personal es farà d'acord amb l'article 61 del TREBEP per a tots els empleats/as de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, respectant sempre els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Article 54. Creació, modificació o supressió de llocs o categories.

De la creació, modificació o supressió dels llocs de treball, que correspon a la Corporació, se n'informarà prèviament els representants de personal, sens perjudici de l'establert a l'article 37 del Reial Decret Legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

CAPÍTOL 7. Seguretat i salut laborals

Article 55. Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el personal té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció

de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament, i en concret, dins del compliment íntegre de l'esmentada Llei, té dret a:

- a. Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.
- b. Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.
- c. Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a que està exposat.
- d. Rebre una formació adequada en salut laboral, en temps computable com a hores de treball, sempre que el servei no quedi desatès.
- e. Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobi exposat a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre que no s'aconsegueixi una prevenció adequada.
- f. Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

2. La Corporació haurà de:

- a. Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i salut adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca.
- b. Garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries al personal de nou accés, o quan es canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones. El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball, sempre i quant siguin compensades amb hores de descans.
- c. Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant en les instal·lacions com en les eines de treball, manipulació de productes o procediments.
- d. Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.
- e. Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

Article 56. Delegat/da de prevenció

1. Els representants dels empleats designaran els/les delegats/des de prevenció que notificaran per escrit a l'Ajuntament 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 i drets 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 per a millorar l'acció preventiva.
- b. Promoure i fomentar la cooperació del personal al servei de l'Ajuntament en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- c. Ser consultats per l'Ajuntament 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 de l'Ajuntament 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 de l'Ajuntament, 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 de l'Ajuntament 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 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, 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 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'Ajuntament, com també, si s'escau, 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.

Article 57. Vigilància de la salut

1. Anualment, la Corporació farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi l'empleat/da. La Corporació donarà coneixement previ als delegats de prevenció del tipus de proves a realitzar. L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat/da tindrà coneixement del seu resultat.

2. Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial, que un lloc de treball o una activitat desenvolupada perjudica la salut d'un/a empleat/da determinat/da, serà traslladat/da, a petició seva, i sempre que sigui possible a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

Article 58. Capacitat disminuïda

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

Article 59. Protecció de l'embaràs

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

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

Article 60. Roba de feina

La Corporació, en funció de l'establert a l'Annex I, es compromet a facilitar a tots els/es empleats/es que per raó del seu treball necessitin un vestuari determinat, una muda d'estiu i una d'hivern com a mínim i a fer la reposició de qualsevol peça trencada o deteriorada per raó de la feina realitzada.

CAPÍTOL 8. Drets sindicals

Article 61. Garanties de l'acció sindical

1. Els representants de personal, tenen dret a un crèdit de 20 hores mensuals per exercir lliurement l'acció sindical, aquestes hores es poden sumar per fer una borsa trimestral d'hores per afavorir la flexibilitat en funció de les necessitats reals mensuals. L'ús d'aquestes hores es comunicarà amb suficient antelació per tal d'organitzar la cobertura i les necessitats del servei.

2. L'Ajuntament facilitarà els elements materials adients per a l'exercici de l'acció sindical.

3. Es respectaran totes les garanties i drets establerts al present conveni, la legislació que sigui d'aplicació i especialment la Llei orgànica de Llibertat Sindical (LOLS).

Article 62. Assemblees

Amb la notificació prèvia als responsables de la Corporació amb 2 dies hàbils d'antelació, els delegats de personal podran convocar assemblees de sector i generals preferentment fora de l'horari laboral.

Article 63. Facultats de la representació sindical

1. A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, els representants de personal gaudiran de les garanties i facultats següents:

- a. Els representants de personal tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions, etc. de tots els/les empleats/des públics que les sol·licitin.
- b. La Corporació facilitarà a la representació del personal el local i mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions.
- c. Els delegats de personal disposaran de 20 hores mensuals sempre que siguin justificades i que estableixen les disposicions vigents per exercir les seves funcions. Els membres de la representació del personal podran fer acumulació d'hores en les formes i condicions establertes per la legislació vigent.
- d. Els membres de la representació del personal, podran publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral i/o social, sense pertorbar el servei.
- e. Els representants del personal subjecte a aquest conveni que tinguin mandat en organitzacions sindicals d'àmbit comarcal o superior podran disposar, previ avís i justificació, del temps indispensable, per al compliment dels deures inexcusables.
- f. Els representants de personal seran notificats de la incoació i resultat dels expedients disciplinaris. Així mateix podran assistir a les compareixences dels empleats/des expedientats, prèvia petició de l'interessat/da.

CAPÍTOL 9. Règim disciplinari

Article 64. Règim disciplinari

1. L'incompliment de les obligacions pròpies dels empleats/des de la corporació donarà lloc a la imposició de les sancions corresponents segons la gradació de les faltes i sancions, establerta per la legislació aplicable i aquest conveni.

2. El personal laboral de la corporació es regirà pel mateix règim disciplinari que l'establert a la normativa vigent del personal funcionari de conformitat amb les previsions d'aquest capítol.

3. L'Ajuntament ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions i ha d'atorgar-li la consideració social deguda a la seva jerarquia i a la dignitat del servei públic.

Article 65. Faltes disciplinàries

Les faltes comeses pels empleats/des públics poden ser lleus, greus i molt greus de conformitat amb el que disposen els apartats següents.

1. Es consideraran com a faltes lleus:

- a. La falta de puntualitat de 1/4 d'hora o més durant 3 dies al mes.

- b. No cursar en el termini de 3 dies la incapacitat temporal quan es falti a la feina per motiu justificat.
- c. Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material de la Corporació.
- d. Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de la Corporació, sempre que no sigui en presència de públic.
- e. L'abandonament de la feina sense causa justificada, malgrat que sigui per un temps breu. Si com a conseqüència d'aquest abandonament, s'origina un perjudici greu a la Corporació o es causa algun risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu segons el casos.
- f. Falta de netedat personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de la Corporació.
- g. El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- h. La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
- i. La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- j. L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
- k. L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.
- l. L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

2. Es consideren com a faltes greus:

- a. La falta de puntualitat de 1/4 d'hora o més durant 4 dies al més o de 9 dies amb sis mesos.
- b. 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 d'un delictes. Si la desobediència és reiterada o implica un trencament manifest de la disciplina a la feina o en derivi algun perjudici per a la Corporació o per a les persones, podrà ser qualificada de falta molt greu.
- c. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de la Corporació.
- d. Simular la presència d'un altre treballador, fitxant o signant per ell.
- e. Les discussions amb altres treballadors en presència de públic o les discussions que transcendeixin al públic.
- f. Fer servir, per a ús propi, articles, estris o objectes de la Corporació, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de la Corporació, llevat que existeixi autorització.
- g. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.
- h. Faltar 2 dies seguits a la feina sense causa justificada.
- i. L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- j. La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions sempre que no es pugui qualificar com a falta lleu.
- k. El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
- l. La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- m. Les conductes constitutives de delictes dolós relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
- n. 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.
- o. La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
- p. 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.

- q. 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.
- r. L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.
- s. L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- t. La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- u. L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
- v. 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.
- w. 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.
- x. La pertorbació greu del servei.
- y. La reincidència en faltes lleus consistent en la comissió de la tercera falta lleu dins d'un període de tres mesos quan les dues anteriors hagin estat sancionades encara que siguin de diferent naturalesa.
- z. En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada a l'empleat públic.

3. Es consideraran com a faltes molt greus:

- a. La falta de puntualitat de 1/4 d'hora o més durant 15 dies o més dintre d'1 any.
- b. Faltar 3 dies seguits a la feina sense causa justificada.
- c. La simulació de malaltia o accident.
- d. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el període de treball.
- e. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en material, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de la Corporació sense autorització prèvia del mateix.
- f. El robatori, el furt o la malversació comesos tant a l'Ajuntament, com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'Ajuntament, o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
- g. Originar baralles freqüents amb els companys de feina.
- h. Falta notòria de respecte o consideració al públic.
- i. Els maltractaments de paraula o d'obra a la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.
- j. Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la conducta esmentada es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant de la conducta.
- k. El fet que un superior cometi un fet arbitrari que suposin la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, del qual es derivi un perjudici greu per al subordinat.
- l. La continuada i habitual falta de neteja de tal magnitud que pugui afectar el procés productiu i la imatge de la Corporació.
- m. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifestada durant la jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu. L'Ajuntament podrà fer proves d'alcoholèmia i drogodependència a càrrec de la Policia Local i, en cas de negar-s'hi, s'actuarà segona la normativa vigent.
- n. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la feina, sempre que no estigui motivada per cat dret reconegut per les lleis.

o. 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 o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

p. L'abandonament del servei així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tinguin encomanades.

q. L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.

r. 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 tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.

s. 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.

t. 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.

u. La violació de la imparcialitat, de la neutralitat o de la independència polítiques, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.

v. La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, excepte que constitueixin infracció manifesta de l'Ordenament Jurídic.

w. La prevalença de la condició de empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.

x. L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

y. 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.

z. La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la llei.

aa. 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.

bb. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.

cc. La incompareixença injustificada en les Comissions d'Investigació de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les Comunitats Autònomes.

dd. L'assetjament laboral 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 als membres o empleats de la Corporació.

ee. El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els bens de la Corporació.

ff. La reincidència en faltes greus consistent en la comissió de la tercera falta greu dins d'un període de tres mesos quan les dues anteriors hagin estat sancionades, encara que siguin de diferent naturalesa.

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 66. Sancions disciplinàries.

1. Per raó de les faltes comeses podran imposar-se als infractors les sancions establertes per a cada falta disciplinària a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), el Decret Legislatiu 1/1997 i la resta de normativa aplicable a la funció pública local de Catalunya així com a l'Estatut dels Treballadors.

En concret,

A) Per faltes lleus:

1. Amonestació.
2. Suspensió de feina i sou fins a quinze dies.

B) Per faltes greus:

1. Suspensió de feina i sou per més de quinze dies i fins a un any.
2. Pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat que podran ser convenients 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.

3. 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.

4. Pèrdua de graus personals.

5. El trasllat de lloc de treball dins la mateixa localitat que comportarà la impossibilitat de tornar a concursar per un període màxim de dos anys.

7. 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:

1. 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.

2. Suspensió de feina i sou per més d'un any i fins a sis anys.

3. La pèrdua de graus personals.

4. Trasllat del lloc de treball amb canvi de residència.

5. 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 67. Procediment disciplinari

1. Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris del empleats/des públics es realitzarà de conformitat amb allò que preveu a nivell legal l'EBEP i a nivell reglamentari, el Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

2. Per a la imposició de sancions per faltes lleus se seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del Decret 243/1995 que garanteix el dret d'audiència de l'empleat/da 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 68. Prescripció de les faltes i sancions

1. Les infraccions comeses pels empleats/des 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. Les sancions imposades prescriuran: les lleus a l'any, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys. Els terminis de prescripció de les sancions començaran a comptar-se des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 69. Inscripció i cancel·lació

1. Les faltes comeses i les sancions imposades s'han d'inscriure en el Registre General de Personal i es cancel·laran d'ofici, o a petició del/a empleat/da públic, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció. Aquest Registre General de Personal es registrarà per la normativa reguladora de la protecció de dades de caràcter personal.

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

CAPÍTOL 10. Millores, serveis i igualtat entre dones i homes

Article 70. Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes

L'Ajuntament de Navàs es compromet a mantenir i respectar el Pla d'Igualtat vigent.

Disposició addicional primera

Durant la vigència d'aquest conveni de condicions, la Corporació realitzarà el treball tècnic de valoració de llocs de treball i constituirà una comissió formada per la Corporació i la representació legal dels treballadors per estudiar i negociar la seva implementació de conformitat a la legalitat vigent.

L'aprovació i l'aplicació progressiva de la valoració dels llocs de treball es farà en un termini màxim de dos anys des de l'aprovació de l'acord. La seva aplicació es realitzarà segons la legislació vigent.

Disposició addicional segona

Si durant la vigència del present conveni es produeixen modificacions normatives que siguin d'aplicació al personal laboral de les administracions públiques que millorin les pactades en el present conveni, les parts es comprometen a negociar la seva aplicació al conjunt dels empleats públics d'aquesta Corporació.

ANNEXOS

ANNEX I. VESTUARI

1. Disposicions generals: El personal que, pel seu lloc de treball, necessiti d'una especial uniformitat en el vestuari serà dotat d'aquest, d'acord amb el que s'especifica més endavant.
2. A les persones que inicien la seva prestació a l'Ajuntament o als seus organismes autònoms es farà lliurament d'un primer joc de recanvi en tots els casos en què resulti imprescindible.
3. Els detalls que s'especifiquen corresponen als màxims en condicions normals. Es compta amb el bon criteri de tots els usuaris per tal que sol·licitin només aquelles peces que necessitin per al normal desenvolupament de les seves tasques.
4. Els caps de cada secció s'ocuparan de recollir les peticions del seu personal, que les realitzaran amb la corresponent anticipació sobre les dates previstes de lliurament, que en principi es fixen per als mesos de març i setembre. En casos excepcionals de deteriorament sobrevingut de les peces que n'impedeixi la normal utilització, s'estudiarà la seva reposició anticipada.
5. En cas de manifestar negligència en l'ús del vestuari que en produeixi el seu deteriorament prematur, la reposició anticipada anirà a càrrec de l'afectat.
6. Quan les condicions excepcionals d'alguns treballs obliguin per motius de seguretat a l'ús d'altres peces no especificades en aquest Annex, aquestes seran igualment facilitades per l'Ajuntament.
7. L'uniforme és d'ús obligatori per a tot el personal esmentat en aquest Annex.

8. Totes les peces seran retornades per la seva reposició.

9. Les peces d'uniforme seran utilitzades únicament i exclusivament durant els horaris de treball.

10. Vestuari:

a. Vestuari de la Brigada municipal i de la neteja viària.

- 2 camisa d'estiu (cada any).
- 2 camisa d'hivern (cada any).
- 2 pantalons d'estiu (cada any)
- 2 pantalons d'hivern adequat (cada any).
- 1 calçat d'estiu tipus bamba i puntera reforçada (cada any).
- 1 calçat d'hivern tipus bota antilliscant i puntera reforçada (cada any).
- 1 caçadora (cada 2 anys).
- 1 anorac (cada 2 anys).
- 1 impermeable (cada 2 anys).

b. Vestuari del personal de neteja d'edificis.

- 1 pantalons d'estiu (cada any).
- 1 pantalons d'hivern (cada any).
- 2 bata màniga curta (cada any).
- 2 bata màniga llarga (cada any).
- 1 polar (cada 2 anys).

c. Vestuari del personal de les llars d'infants.

- 2 bata (cada any).
- 1 parell d'esclops antilliscants (cada any).
- 2 xandall format per pantalons i samarreta (cada any).
- 1 forro polar.

a. Vestuari del personal de la Residència.

- 1 uniforme d'estiu (cada any).
- 1 uniforme d'hivern (cada any)
- 1 parell d'esclops antilliscants (cada any).

d. Vestuari del personal de cuina de la Residència.

- 2 barrets de cuina (cada any).
- 2 uniformes (cada any).
- 2 davantals (cada any).
- 1 parell de sabates de cuina antilliscants (cada any).

e. Vestuari de les treballadores familiars

- 1 pantalons d'estiu (cada any).
- 1 pantalons d'hivern (cada any).
- 2 bata màniga curta (cada any).
- 2 bata màniga llarga (cada any).
- 1 polar (cada 2 anys).
- 1 parell d'esclops antilliscants (cada any).

ANNEX II. RESIDÈNCIA MUNICIPAL

Article 1. Jornada

La jornada laboral serà de 40 hores setmanals de promig en còmput anual amb una jornada anual efectiva de 1.752 hores.

No es computen en aquest càlcul ni els dies d'assumptes propis, ni dies addicionals de vacances per antiguitat o altres específics de cada treballador, ni els dies festius del desembre (24 i 31).

Article 2. Plus de festius

Per a cada dia festiu oficial aprovat per l'Estat, la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament treballat, així com el diumenge de Pasqua i el dissabte i diumenge de festa major treballat, es percebrà un complement a raó de 50.-€ per dia festiu treballat en una jornada completa o la seva part proporcional en funció de les hores treballades. Tindran el caràcter de festius especials el 25 de desembre i l'1 de gener per als quals l'import serà de 70.-€ per dia en una jornada completa o la seva part proporcional en funció de les hores treballades.

Article 3. Plus de cap de setmana

Al personal de la Residència d'Avis que hagi de prestar els seus serveis en dissabte o diumenge se li aplicarà un complement salarial del 50 %, per aquest dia/es treballat/s, sobre el resultat de dividir per 30 el salari base mensual més l'antiguitat d'aquell treballador, proporcionalment en funció de les hores treballades.

Article 4. Plus de nocturnitat

Només s'aplicarà a aquelles persones que treballin entre les 22:00 i les 6:00 hores. L'increment serà del 25 % del sou base.

ANNEX III. ESCOLA DE MÚSICA

Article 1. Jornada

La jornada laboral del personal de l'escola de música, serà de 33 h setmanals, distribuïts de la següent manera:

Concepte	Lloc de realització
23 h lectives	Al centre
2h complementàries	Dins o fora del centre
8h de preparació	Dins o fora del centre

Hores lectives: hores de classe.

Hores de preparació: hores destinades a preparar les classes.

La proporció entre el nombre d'hores lectives i el nombre d'hores de preparació es podrà veure modificada per la varietat d'assignatures que imparteix un mateix professor i per la quantitat de conjunts instrumentals que té. En cap cas, però, es podran superar les 23 h lectives.

Hores complementàries: hores dedicades a l'escola, però no per fer classe, és a dir:

- Claustres.
- Reunions de coordinació.
- Reunions d'avaluació.
- Preparació, organització i participació en les activitats escolars i extraescolars, com per exemple:

- . Concert de Nadal i Final de curs.
- . Concerts de formacions de l'escola en festes del poble.
- . Concert de Santa Cecília a Manresa.
- . Sortides a concerts (Palau de la Música, Auditori, Liceu,...).
- . Cantates amb altres escoles.
- . Festivals de cant coral.
- . Trobades de conjunts instrumentals.
- . Intercanvis amb altres escoles.
- . Colònies.
- . Concerts ACEM.
- Redacció de documents (pla anual, informes, memòria, programacions,...
- Atenció als pares.
- Creació i manteniment de la pàgina web.

El calendari escolar anual es fixarà d'acord amb l'establert pel Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

El personal de l'escola de música, a part dels dies de vacances que els hi pertoqui segons l'article 18, tindrà els següents dies de festa:

- 8 dies hàbils durant les vacances escolars de Nadal.
- 4 dies hàbils durant les vacances escolars de Setmana Santa.
- Al juliol, el professorat tindrà 15 dies hàbils de vacances i l'equip directiu en tindrà 5.
- 5 dies hàbils de lliure elecció de les escoles per curs escolar, a canvi de la realització d'activitats per el total d'hores equivalent als 5 dies hàbils.

El personal de l'escola de música no té dies d'assumptes propis.

La jornada laboral efectiva anual del professorat serà de 1.307 hores, i de l'equip directiu serà de 1.373 hores. No es computen en aquest càlcul els dies addicionals de vacances.

ANNEX IV. ESCOLA BRESSOL

Article 1. Jornada

La jornada del personal de l'escola bressol municipal Quitxalla serà de 32 o 37,5 hores setmanals en funció de la categoria professional, distribuïts de la següent manera:

Categoria	Hores lectives	Hores complementàries i preparació	Total hores
Director/a, mestre/a	30	2	32
Mestre/a tutor/a	30	2	32
Tècnic/a infantil tutor/a	32,5	5	37,5
Tècnic/a infantil reforç i, monitor/a	37,5	0	37,5

Les hores lectives es dedicaran exclusivament a la docència i els horaris es determinaran en funció de les necessitats del centre. En cap cas es faran més de 4 hores continuades de docència directa.

Les hores complementàries o no lectives d'obligada permanència en el centre es dedicaran a:

- Reunions d'equip.
- Coordinacions de grups paral·lels.
- Programació d'activitats.
- Activitats relacionades amb el seguiment de l'evolució educativa dels i les alumnes.
- Reunions d'avaluació.
- Elaboració de documents de l'escola PEC, PCC, unitats de programació, pla anual, informes, memòria.
- Programacions d'aula, preparació de material escolar, etc.
- Altres activitats relacionades amb la docència.
- Atenció a pares.
- Creació i manteniment del blog de l'escola.
- Preparació, organització i participació en les activitats escolars i extraescolars:
 - Formació fora de l'horari laboral i caps de setmana.
 - Innovació i recerca per millorar la qualitat educativa.
 - Entrevistes amb famílies.
 - Materials, dossiers, activitats que donem als infants cada trimestre.
 - Documentació setmanal.
 - Preparació del material audiovisual.
 - Portes obertes.
 - Festa fi de curs.
 - Tallers amb famílies.
 - Consell municipal, escolar i coordinació amb regidoria.

Cal valorar que aquest servei té característiques especials com:

- El personal s'autogestiona les baixes de curta durada, fet que implica la no necessitat de noves contractacions.
- Entrades i sortides no ajustades a l'horari escolar el que implica que l'horari sempre s'amplia per donar resposta a les necessitats del servei.
- Entrevistes extraordinàries amb famílies fora de l'horari laboral durant el període escolar.

El calendari escolar es fa per curs escolar i, és aprovat pel regidor/a abans d'aprovar-lo al consell escolar, on els membres donen el vistiplau i s'aprova per acta.

El calendari lectiu també es fixa d'acord amb l'establert pel Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Article 2. Condicions

1. Per facilitar la rotació de l'equip sense que vagi en detriment de les persones, quan la legislació vigent ho permeti, s'equipararan els salaris dels tècnics/es d'educació infantil, tant si fan de tutors/es com si fan de reforç.
2. Quan un/a tècnic/a d'educació de l'escola bressol estigui de baixa laboral o per altres motius no exerceixi la seva funció, serà substituït/da per el/la tècnic/a d'educació sense tutoria. Conseqüentment, aquest tècnic/a d'educació sense tutoria durant aquest període cobrarà la part proporcional del plus de tutoria.

Article 3. Psicòloga infantil

La psicòloga infantil municipal, realitzarà el mateix calendari que el personal de l'Escola Bressol Municipal.

ANNEX V. NETEJA VIÀRIA

Article 1. Jornada

La jornada laboral efectiva anual serà de 1.597,50 hores.

No es computen en aquest càlcul ni els dies d'assumptes propis, ni dies addicionals de vacances per antiguitat o altres específics de cada treballador, ni els dies festius del desembre (24 i 31).

Barcelona, 25 de novembre de 2019

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