



RESOLUCIÓ de 5 de desembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08100502142019).

Vist el text de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 10 de desembre de 2018, i d'acord amb el que disposen l'article 38 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2.1 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

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

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08100502142019) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD MIXT DE LES CONDICIONS DE TREBALL PER ALS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE SANT CUGAT SESGARRIGUES PER ALS ANYS 2019-2022

### Capítol I **Disposicions generals**

Article 1. Àmbit de personal.

1. Aquest Acord afectarà a tot el personal funcionari i laboral, de les diferents modalitats contractuals, Plans d'Ocupació i col·laboracions socials al servei de l'ajuntament.

2. Queda exclòs de l'àmbit personal d'aquest Acord el personal que exerceixi càrrecs de confiança i d'assessorament especial, i aquelles relacions contractuals i de serveis en règim de dret administratiu.

3. Aquest Acord respectarà les condicions més beneficioses per als treballadors que restin vigents amb anterioritat per disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

Article 2. Vigència.

1. Els presents acords tindran una durada de quatre anys, fins el 31 de desembre 2022, llevat dels apartats referents al calendari laboral.

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

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

4. Aquest Acord entrarà en vigor un cop aprovat per la Corporació i per l'Assemblea de Treballadors, amb efectes del dia 01/01/2019.

#### Article 3. Règim Interior.

1. Els empleats de l'ajuntament, pel caràcter de les seves funcions estan immersos al règim d'incompatibilitats legals vigents.

Per al desenvolupament de les seves tasques hauran d'observar discreció i sigil professional en els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec i no podran utilitzar aquestes dades en benefici propi o de tercers.

2. És obligació de tots els empleats tenir la màxima diligència i correcció de cara al públic, als seus companys, subordinats, caps i membres de la corporació.

3. Així mateix hauran de complir el seu horari de treball amb puntualitat i desenvolupar les seves funcions i obligacions amb el màxim d'iniciativa pròpia i amb l'acatament de les directrius i les instruccions dels seus caps i responsables directes.

4. Els empleats tindran sempre cura de compliment del codi de conducta i bon govern.

#### Article 4. Comissió Paritària.

1. Es crearà una Comissió Paritària de l'Acord en el termini d'un mes comptat a partir de l'aprovació d'aquest i, com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i de vigilància del seu compliment.

Les seves funcions, a més de la interpretació i vigilància de les qüestions aquí regulades són:

a) Arbitratge de les qüestions que les parts li sotmetin de forma expressa a consideració.

b) D'altres que li siguin encomanades en aquest Acord.

2. La Comissió Paritària estarà integrada per dues persones, una designada per la Corporació i una per la representació del personal. A més, podran assistir-hi els delegats LOLS (Llei Orgànica de Llibertat Sindical) de les seccions sindicals legalment constituïdes, amb veu però sense vot. Els membres de la Comissió podran assistir amb un assessor amb veu i sense vot.

3. Actuarà com a secretari de la Comissió, sense veu ni vot, una persona designada per acord de la Paritària. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori. El secretari actuarà amb secret professional.

4. La Comissió Paritària es reunirà un cop cada semestre. A petició expressa d'alguna de les parts s'haurà de reunir, sempre i quan sigui possible, en el termini de dos dies hàbils comptats a partir de l'endemà del dia de la petició.

#### Article 5. Resolució de discrepàncies.

En cas de manca d'acord en el si de la Comissió Paritària sobre la interpretació i/o aplicació del present acord, així com qualsevol norma legal o reglamentària d'aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament la submissió de la discrepància, als procediments de conciliació i mediació establerts pel Tribunal Laboral de Catalunya Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

Article 6. Condióió més beneficiosa i vinculació.

1. Aquest Acord respectarà les condicions més beneficloses per als treballadors a títol individual que restin vigents amb anterioritat per disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

2. Aquest Acord tindrà un caràcter necessari i serà indivisible a tots els efectes.

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

## Capítol II Condicions de treball

Article 7. Jornada laboral i horaris.

1. Amb caràcter general s'estableix una jornada ordinària tipus de 1672,50 hores anuals, base de càlcul per a qualsevol altre jornada de treball i per a les retribucions de cada lloc de treball.

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

3. S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals el nombre de dies de vacances, el nombre de dies de festius oficials del calendari laboral i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any.

4. Durant l'últim trimestre de l'any la Comissió Paritària establirà el calendari laboral de l'any següent. El calendari es realitzarà tenint en compte els caps i responsables dels serveis. Excepte pels treballadors/es de la llar d'infants que l'establiran al mes de juny anterior d'acord amb el calendari lectiu aprovat per la Junta de Govern Local.

5. No es computen dins d'aquest càlcul de jornada ni els dies addicionals de vacances per antiguitat, ni els dies d'assumptes propis per antiguitat, ni els permisos que es puguin generar regulats a l'art. 26 de l'Acord. El no gaudiment dels dies d'assumptes propis, dies d'assumptes propis per antiguitat o dies addicionals de vacances no donarà lloc a la consideració d'aquests com a serveis extraordinaris.

6. Pel personal de la llar d'infants s'establirà el règim de jornada intensiva amb horari de 8:00 a 15:30 hores, les quatre últimes setmanes del curs i fins les vacances d'estiu dels treballadors/res, igualment també s'establirà jornada intensiva des de l'1 de setembre, fins el dia anterior a l'inici del curs escolar.

7. El personal administratiu que desenvolupi la seva dedicació en règim normalitzat llevat el que estigui subjecte a torns similars i aquells es trobin sotmesos a jornades especials, realitzarà la seva jornada de treball, de dilluns a divendres, en règim de jornada flexible amb una entrada de 7:30 a 8:30 hores i una sortida de 14:30 a 15:30 hores depenent de l'hora d'entrada i complint l'horari diari, exceptuant la tarda que cada treballador de les oficines treballarà amb un màxim de tres hores; les tardes seran les de dimarts i dijous.

8. Totes les qüestions que s'esdevinguin de l'aplicació d'aquest article seran objecte de tractament en la Comissió Mixta Paritària per arribar a un acord.

9. El personal de brigada, conserge, agutzil i neteja, amb caràcter general, l'any es divideix en períodes amb requisits diferents pel que fa a l'horari dels empleats.

a. Personal de brigada: jornada setmanal de dilluns a divendres, distribuïda de 8:00 a 15:00 hores, de dilluns a divendres, més una tarda a la setmana de 16:00 a 18:30 hores. Durant els mesos de juliol, agost i setembre (fins el primer cap de setmana), l'horari serà de dilluns a divendres, de 7:00 a 14:00 hores.

b. Agutzil: jornada setmanal, distribuïda de 8:00 a 15:00 hores, de dilluns a divendres, més una tarda a la setmana de 16:30 a 19:00 hores. Durant els mesos de juliol, agost i setembre (fins el primer cap de setmana), l'horari serà de dilluns a divendres, de 7:00 a 14:00 hores.

c. Personal de neteja: jornada setmanal, distribuïda de 7:00 a 14:00 hores, de dilluns a divendres, més una tarda a la setmana de 15:00 a 17:30 hores. Durant els mesos de juliol, agost i setembre (fins el primer cap de setmana), l'horari serà de dilluns a divendres, de 7:00 a 14:00 hores.

d. Operari de manteniment polivalent: jornada setmanal, distribuïda de 14:00 a 20:30 hores de dilluns a divendres i de 8:00 a 14:00 hores els dissabtes.

10. Períodes amb jornada intensiva per a tot el personal adscrit a oficines:

a. Setmana Santa, Nadal (del dilluns anterior a Nadal i fins el 6 de gener).

b. De l'1 de juliol fins el primer divendres de setembre.

El personal tècnic de les regidories d'atenció a les persones en el període estival només podrà fer jornada intensiva de l'1 d'agost i fins el primer divendres de setembre.

Durant el mes de juliol, es manté el servei d'atenció al públic a la Oficina d'Atenció Ciutadana els dijous de la tarda.

11. El personal adscrit a oficines i personal de brigada no adscrit a tasques de consergeria, en cas que sigui festiu el dia posterior al dia que treballa a la tarda, no treballarà l'esmentada tarda.

12. En el supòsit de noves contractacions, es respectaran els horaris pactats en aquest acord.

13. L'horari d'atenció al públic serà de dilluns a divendres, de les 9:00 fins a les 14:00 hores. El dijous a la tarda serà de 16:00 a 19:00 hores.

Article 8. Descans diari.

1. Tots els empleats en règim de jornada superior a les sis hores ininterrompudes, tindran dret a un descans de 30 minuts, que a tots efectes seran computables com a treball efectiu que gaudiran segons les necessitats del servei, dintre la primera part de la jornada. Els empleats en règim de jornada inferior a 6 hores es reduirà proporcionalment.

2. Aquest descans és obligatori i no substituïble per cap mena de compensació.

3. El descans diari s'efectuarà de forma rotativa.

Article 9. Puntualitat.

En l'entrada i la sortida de la jornada laboral s'estipula un marge de deu minuts per als treballadors que, en cas de donar-se, serà compensat durant el decurs del mateix dia.

Article 10. Vacances.

1. De 22 dies laborables o dels dies que proporcionalment es corresponguin si el temps de serveis durant l'any ja estat inferior.

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

2. Es garanteix el dret de tots els empleats públics a gaudir, com a mínim, d'un període ininterromput de 15 dies en els mesos de juliol o agost.

3. Els dies 24 i 31 de desembre esdevindran dies no laborables, sempre i quan aquests coincideixin en dies laborables. Si no és el cas esdevindran com a dies d'excés de jornada i es podran gaudir juntament amb les vacances.

4. Amb anterioritat al 31 de maig de cada any s'elaborarà la relació de personal amb indicació de les dates en que gaudiran les vacances d'estiu.

5. Cap treballador podrà iniciar les seves vacances si es troba en situació de permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs. La persona afectada podrà gaudir-se un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural. També en el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeix el gaudiment de les vacances durant l'any natural, es podran gaudir les vacances en el moment de reincorporació de la baixa, sempre i quan no hagin transcorregut més de 18 mesos des del finiment de l'any natural en que es va iniciar la baixa mèdica.

6. En cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances aquestes quedaran interrompudes fins a la data d'alta del treballador. En aquest cas es pactarà el gaudi dels dies restants de vacances, un cop produïda l'alta del treballador.

7. El personal de la Brigada no podrà fer vacances durant els dies de Festa Major, Festa del Most i fira Eco Sant Cugat.

8. El personal a l'Ajuntament de Sant Cugat Sescarrigues incrementarà els dies de vacances segons els serveis prestats en qualsevol administració següents:

- Als 15 anys de servei: 1 dia addicional de vacances
- Als 20 anys de servei: 2 dies addicionals de vacances
- Als 25 anys de servei: 3 dies addicionals de vacances
- Als 30 anys o més anys de servei : 4 dies addicionals de vacances

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

9. Les vacances es podran gaudir fins el dia 15 de gener de l'any següent, a excepció del personal que per motiu de baixa no les hagi gaudit dins l'exercici, pels qui no escau aquest limitació.

10. En cas de maternitat es podran acumular les vacances després de la baixa per maternitat o adopció.

11. El curs escolar de la llar d'infants es regeix pel que s'estableix en el calendari aprovat per l'ajuntament, pel que fa a les vacances de Nadal, Setmana Santa i dies de lliure disposició.

Les vacances del període d'estiu van des del divendres de festa major fins el 31 d'agost (ambdós inclosos).

Article 11. Jubilacions.

Serà d'aplicació el que marqui la legislació vigent.

Jubilació parcial.- El personal laboral de l'ajuntament que reuneixi els requisits que regula la llei, i així ho desitgi, podrà jubilar-se parcialment a partir de l'edat que marca la llei.

La persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

Gratificació extraordinària.- Tots els empleats públics amb una antiguitat mínima de 10 anys a l'ajuntament rebran amb caràcter general en el moment de jubilar-se una gratificació extraordinària, per una sola vegada, de 1200 EUR.

Article 12. Control d'assistència i absentisme.

Tots els empleats compresos en l'àmbit d'aquest acord són obligats a marcar personalment d'acord amb les mesures de control horari implantada.

Tots els treballadors resten obligats a comunicar al cap corresponent totes les incidències que puguin produir-se.

Es lliurarà cada mes a cada un dels treballadors un full amb les incidències del mes a fi de corregir les anomalies que s'observin.

### Capítol III Ingrés, promoció interna i carrera administrativa

Article 13. Classificació.

1. La classificació professional té per objecte la determinació i definició de les diferents escales i grups en què poden ser agrupats els empleats/des públics/ques d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen.

2. L'escala, grup o subgrup de classificació professional, categoria i lloc de treball defineix la prestació del treballador/a i les funcions a realitzar, i determina la carrera i promoció professional.

Article 14. Selecció i ingrés.

La Corporació aprovarà anualment, mitjançant llur pressupost, la plantilla de personal de la Corporació. Aquesta comprendrà totes les places i categories tant del personal fix com de l'eventual.

L'accés a la condició de personal fix i la selecció de personal, s'ha de fer d'acord amb l'oferta pública d'ocupació mitjançant convocatòria pública, en la qual es garantirà el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, publicitat i capacitat.

La representació dels treballadors tindrà dret a negociar els criteris generals de l'oferta pública d'ocupació i en els processos de selecció de tot el personal.

En el procés selectiu, tant a les convocatòries d'oferta pública com a les de promoció interna, la representació del personal assistirà com a observador/a.

En les places d'accés a l'administració, ja sigui per plaça de caràcter fix de plantilla, o per plaça de caràcter temporal, serà l'administració qui emparant-se en la potestat organitzativa de què disposa, fixarà els perfils i característiques del lloc o plaça a ocupar.

Article 15. Promoció Interna i estabilitat laboral.

Promoció interna. El personal podrà accedir mitjançant promoció interna a escales del grup immediatament superior al que es pertanyi, o del mateix grup, tant en la mateixa com a diferent escala.

L'ajuntament facilitarà la promoció dels seus empleats públics, determinant, d'acord amb les característiques de cada plaça, el nombre de places reservades per a la promoció interna en cada convocatòria, que serà d'un mínim d'un 33% sempre que sigui possible. Per concórrer a les proves de promoció interna s'haurà d'acreditar dos anys com personal laboral fix, posseir la titulació i la resta de requisits que prevegin les bases.

#### Article 16. Formació.

Dins del darrer trimestre de cada any l'Ajuntament realitzarà un anàlisi de les necessitats formatives de cada àrea de l'Ajuntament i el reciclatge dels treballadors de cada àrea. En funció d'aquesta informació la Comissió Paritària establirà un pla general de formació anual destinat als empleats de l'Ajuntament.

Aquest Pla ha de garantir un mínim de 20 hores de formació per a cada treballador/a. En el cas de les persones treballadores de la Llar d'Infants Municipal el Pla ha de preveure un mínim de 40 hores de formació.

Es garantirà el dret de tots els treballadors a cursos de formació, adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'estricta igualtat.

Aquests cursos es realitzaran preferentment a través dels catàlegs de formació de la Diputació de Barcelona i de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya. En el supòsit que els cursos tinguin un cost econòmic, les despeses aniran a càrrec de la partida pressupostària de formació, habilitada a tal efecte per la corporació.

En cap cas s'abonarà el temps destinat a formació com a hora extra. En el cas que sigui la corporació qui plantegi la necessitat de realitzar un curs que s'estengui fora de la jornada laboral, es pactarà el còmput a efectes de recuperació d'hores, en funció de les necessitats del servei i es subvencionarà el 100%.

S'abonaran aquelles accions formatives que fora de la jornada, per iniciativa pròpia, facin els treballadors i de les quals es pugui derivar directament una millora en la qualitat del treball o del servei. La quantia per formacions per iniciativa pròpia, no superarà el 50% del preu de la formació, amb un màxim de 300 EUR. La quantia es distribuirà proporcionalment entre les peticions sense que en cap cas es pugui superar el màxim de 300 EUR per treballador ni el 50% del preu. No es subvencionaran en cap cas les assignatures repetides.

Les sol·licituds de formació per iniciativa pròpia s'hauran de presentar amb una antelació a l'inici del curs que permeti valorar si repercutirà de manera qualitativa al servei i, per tant, si l'Ajuntament el finança o no. En el cas de denegació de l'abonament aquest haurà de ser motivat i es tractarà a la Comissió paritària.

#### Article 17. El preavís i la liquidació.

1. L'empleat públic que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho per escrit i amb l'antelació següent:

Si ocupa una plaça de grup A1, A2: un mes

Si ocupa una plaça de grup C1, C2 i agrupacions professionals: quinze dies

2. La inobservança d'aquest preavís determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi endarrerit el preavís.

La liquidació de l'empleat públic consistirà a retribuir o descomptar la part proporcional de vacances no realitzades o realitzades en excés i la part proporcional corresponent a la paga extraordinària de meritació immediata.

#### Article 18. El període de prova o de pràctiques.



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

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

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

Article 19. Les borses de treball.

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

- Existència de places vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix.
- Substitució transitòria dels titulars.
- Execució de programes de caràcter temporal.
- L'excés o acumulació de tasques per un període màxim de 6 mesos dins un període de 12 mesos.

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

3. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord de condicions, incentivaran la promoció del seu personal i a tal efecte convocaran les vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix, d'acord amb les categories, entre el personal que compleixi els requisits per a ocupar els llocs. Atès que en aquests casos el canvi de categoria implica la situació d'excedència respecte la categoria d'origen, el reingrés en la categoria d'origen, si és el cas, es produirà pels procediments reglamentaris i amb ocasió de vacant.

4. Quan no hi hagi candidats o no reuneixin els requisits per a ocupar els llocs i en la resta de supòsits, els candidats provindran de les borses de treball que es formin per cobrir el treball temporal i interí de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord de condicions.

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

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

- a. Renúncia total del candidat a formar part de la llista.



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

c. La no superació del període de prova.

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

#### Capítol IV Retribucions salarials

Article 20. Increment salarial.

Tenint en compte el que disposa la normativa laboral vigent i els conceptes retributius que regula aquest Acord col·lectiu, l'augment de retribucions del personal afectat pels presents acords serà fixat anualment mitjançant negociació amb el/la representant dels/les treballadors/res, segons el que es fixi en el Pressupost General de l'Estat de cada lloc de treball respecte de la funció pública.

Article 21. Relació i valoració de llocs de treball.

La Comissió Paritària farà el seguiment de valoració de llocs de treball que ha de vetllar pel manteniment i les futures actualitzacions de la relació i valoració de llocs de treball aplicada a l'Ajuntament de Sant Cugat. En aquest sentit, s'estableix un termini de dos anys a comptar a partir de l'aprovació de l'Acord en el qual l'Ajuntament ha de realitzar una nova valoració de llocs de treball.

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

La Corporació garantirà els recursos humans i tècnics necessaris per l'aplicació i actualització de la relació i valoració de llocs de treball.

Article 22. Complement de nocturnitat.

Tindran la consideració de plus de nocturnitat els serveis prestats entre les 22:00 i les 6:00 hores.

L'hora nocturna que esdevingui conforme al paràgraf anterior tindrà una retribució específica equivalent a l'increment d'un 35% de l'hora base que correspongui a aquest període.

Article 23. Nòmines i pagues extraordinàries.

1. Tots els empleats percebran les seves retribucions, com a màxim, el dia 27 de cada mes o l'anterior en cas d'ésser festiu. Si algun mes no estiguessin ingressades les nòmines aquest dia, a petició de l'empleat públic, la Corporació li abonarà anticipadament la nòmina mitjançant taló bancari.

2. Les pagues extraordinàries seran dues a l'any. Una al mes de juny i una altra al mes de desembre.

3. Les retribucions del personal es percebran en 12 mensualitats i dues pagues extraordinàries amb tots els seus conceptes.

4. Les pagues extraordinàries de juny i desembre es percebran al mateix temps que la mensualitat del mateix mes. Dia 27 o anterior no festiu la de juny i abans del dia 22 la de desembre.

5. El personal que realitzi una jornada inferior a l'ordinària rebrà la retribució proporcional al nombre d'hores efectivament treballades.

#### Article 24. Hores extraordinàries.

1. La corporació es compromet a estudiar durant la vigència d'aquest acord el còmput d'hores extraordinàries a l'efecte de reduir-ne el número. En tot cas, aquestes hores seran de caràcter voluntari i no seran superiors a les 80 anuals.

2. Per aquells actes o esdeveniments en els que es necessiti que el personal hagi de realitzar hores extraordinàries, aquestes hores s'hauran de comunicar a la persones o a les persones amb una antelació mínima de 10 dies laborables.

3. Les hores extraordinàries, en cas de realitzar-se'n, es compensaran econòmicament, si bé podran ésser compensades en temps de repòs, previ acord mutu. La modalitat de compensació, serà d'acord amb el següent:

a) L'hora extra efectuada en dia laborable serà remunerada en 18 EUR.

b) L'hora extra efectuada en dia festiu, o en cap de setmana o en horari nocturn (entre les 22:00 i les 6:00 h) serà remunerada en 20 EUR.

c) L'hora extra nocturna i festiva (entre les 22:00 i les 6:00 h) serà remunerada en 22 EUR.

En el cas de realització d'hores extraordinàries els dies 25 de desembre, o 1 i 6 de gener, es compensaran amb 22 EUR/hora.

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

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

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

7. Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb altres períodes de vacances d'estiu, Setmana Santa o Nadal, previ acord de les parts.

8. Les hores extraordinàries, en cas que es compensin econòmicament, es computaran mensualment i s'abonaran en la nòmina del mes següent.

9. Les parts signants d'aquest Acord acorden establir la diferència entre hores extraordinàries i els serveis especials derivats de les peculiaritats dels serveis públics que ha de proporcionar l'Ajuntament als ciutadans davant de situacions d'emergència que es puguin produir. A tal efecte es delimiten com a tal:

Causas de força major, catàstrofes naturals, prevenció o reparació de sinistres o altres desperfectes extraordinaris i urgents.

El temps invertit en aquestes tasques tindrà la consideració d'hores extraordinàries i serà compensat amb temps de repòs.

#### Article 25. Treball de categoria diferenciada.

D'acord amb la normativa vigent el personal al servei de l'Ajuntament té el dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant, i per necessitats

del servei, se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques de superior categoria i cobrarà sempre les retribucions íntegres del lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques del nou treball. Després de sis mesos continuats, dintre d'un període d'un any, o vuit mesos continuats en dos anys, s'haurà de convocar, sempre que la normativa ho permeti, la plaça vacant. No obstant això, no serà d'aplicació en casos de substitució per embaràs, adopció o malaltia.

Les remuneracions per aquest concepte es realitzaran a partir del moment en el què l'Ajuntament en faci l'encàrrec. L'encàrrec es realitzarà mitjançant acord de l'òrgan de govern que escaigui i es notificarà per escrit a la persona interessada.

Si les tasques a realitzar són d'inferior categoria s'haurà de comptar amb la voluntarietat del treballador i se li respectarà el sou íntegre del lloc de treball origen. Aquesta situació no podrà excedir de sis mesos, o el temps normal de convocatòria i provisió del lloc de treball vacant, llevat que el treballador afectat hi estigui d'acord.

#### Article 26. Reconeixement d'antiguitats.

L'Ajuntament reconeix l'antiguitat de tot el personal afectat per aquest Acord de condicions des del dia en què efectivament va començar la seva prestació de serveis a l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues, així com a qualsevol administració pública, encara que el caràcter de la prestació anterior derivés d'un nomenament administratiu, interí, temporal o eventual. La implantació d'aquesta antiguitat, en triennis, resta subjecta a l'increment de les despeses de personal que es disposi en la corresponent Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

La classificació professional del personal laboral a efectes de triennis serà assimilada als grups de classificació professional del personal funcionari de carrera.

#### Article 27. Bestretes reintegrables.

Cada treballador podrà demanar una bestreta anual reintegrable de com a màxim 3.000,00 EUR a retornar sense interessos en 12 terminis. La concessió d'aquestes ajudes serà avaluada, essent potestat exclusiva de la corporació la concessió d'aquestes bestretes, limitant la seva quantitat i forma de reintegrament a la disponibilitat de tresoreria de la Corporació, en cada moment.

A títol merament orientatiu i en cap cas exclusiu es delimiten les següents prioritats per a la sol·licitud d'aquestes bestretes:

- a) malaltia greu pròpia o de familiar al seu càrrec que ocasioni despeses extraordinàries.
- b) Sinistre al seu habitatge amb pèrdua de béns, robatori, incendi o explosió.
- c) Aquells casos en què una emergència compromet greument el desenvolupament normal d'una situació familiar o personal.
- d) Sinistre al vehicle del treballador.
- e) Necessitat ineludible aliena a la voluntat del treballador i objectivament necessària i demostrable.

Per tal que el treballador pugui obtenir una bestreta s'han de tenir totes les que s'ha rebut cancel·lades.

A la finalització de la prestació de serveis, l'empleat haurà d'haver retornat les bestretes concedides.

#### Article 28. Millores voluntàries.

Primer.

1. Els treballadors amb més d'un any de servei efectiu a la corporació, podran sol·licitar les ajudes amb càrrec al fons social.

2. Durant el mes de novembre de cada any, es recolliran les diferents sol·licituds que seran revisades per la Comissió Paritària, la qual haurà d'establir els mecanismes que permetin una valoració objectiva de les causes de necessitat que justifiquin les peticions.

3. Durant el mes de desembre, seran abonades les peticions que hagin estat valorades i resoltes per la Junta de Govern Local.

Segon.

Les millores voluntàries seran distribuïdes pels següents conceptes:

1. Una ajuda anual de fins a un màxim de 250 EUR per persona, per salut dental, pel canvi o implantació de pròtesis, ulleres, lents de contacte o aparells d'audiometria. Les justificacions que no arribin a aquest import s'abonaran íntegrament.

2. El personal que tingui al seu càrrec un disminuït físic, psíquic o sensorial, quan convisquin i depenguin econòmicament, rebran un ajut especial per aquest concepte per un import de fins a un màxim de 360 EUR anuals.

3. Pel naixement de cada fill/a rebrà un ajut per a una sola de vegada per a un import d'un màxim de 360 EUR.

4. El personal amb fills o filles en edat escolar obligatòria rebran anualment, la quantitat de 70 EUR per material escolar per a cada un dels fills.

5. La Corporació abonarà les despeses íntegres derivades de la renovació del permís de conduir classe B1 del personal que per la seva comesa específica condueix habitualment vehicles oficials.

6. Assistència de fills i filles de 0 a 3 anys a la llar d'infants municipal, descompte del 30% de la quota mensual. (En cap cas es realitzarà la bonificació per a qualsevol altre concepte).

7. El personal gaudirà gratuïtament de l'abonament anual d'accés a la piscina municipal i podrà utilitzar gratuïtament el gimnàs del centre cívic municipal per tal de fomentar l'esport i la bona salut física de tot el col·lectiu.

Article 29. Dietes i despeses.

El personal afecte a aquest acord que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del seu servei causarà dret a les següents dietes:

S'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants amb els següents màxims:

–Transport en vehicle propi, justificadament: 0,25 EUR/quilòmetre.

–Transport públic: l'import dels bitllets.

–Sempre que sigui possible l'Ajuntament facilitarà un vehicle al treballador que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.

–L'assistència a una oficina judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei fora de l'horari de treball, serà compensada com a temps de treball extraordinari.

–S'abonarà un màxim de 12,00 EUR per dinar o sopar.

#### Article 30. Malalties i accidents.

1. Dins els tres dies següents al primer d'absència per malaltia o accident s'haurà de presentar el corresponent certificat de baixa mèdica i setmanalment els oportuns comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es presentarà el mateix dia de la seva incorporació.
2. En el cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 24 hores igualment s'haurà de presentar el justificant mèdic, a banda de comunicar-ho telefònicament.
3. En cas d'accident laboral i malaltia professional o malaltia s'abonarà el 100% de les retribucions de la seva jornada ordinària des del primer dia de la baixa, sempre i quan es compleixi l'apartat primer o segon, segons procedeixi.
4. Quan es comprovi, sota el control de la inspecció mèdica, que el lloc de treball o l'activitat prestada perjudica o pot perjudicar un determinat treballador, aquest serà traslladat a un altre lloc més adient, prèvia petició.

#### Article 31. Revisions mèdiques.

1. Es farà una revisió mèdica anual voluntària a tot el personal. La revisió serà de caràcter gratuït i confidencial. El temps empleat serà considerat com a treball efectiu.
2. El Comitè de salut laboral tindrà a la seva disposició els resultats globals relacionats amb la patologia laboral, per tal d'adoptar mesures per corregir les deficiències possibles.

#### Article 32. 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, 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 torn.
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 o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, l'empleada haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

### Capítol V

#### **Mesures per a la conciliació de la vida familiar i laboral**

#### Article 33. Llicències i permisos retribuïts.

##### El règim jurídic

1. Els permisos a què tenen dret els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, la resta de la normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.
2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

##### La petició i la concessió

1. Excepte casos excepcionals degudament justificats, la petició de permisos i llicències s'haurà de formular mitjançant escrit amb 48 hores d'antelació per tal que l'òrgan competent pugui resoldre adequadament la sol·licitud i planificar el servei. Aquesta comunicació es farà

sens perjudici de l'obligació del beneficiari de justificar el permís o la llicència dins del termini màxim de cinc dies del finiment del permís.

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

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

Els permisos retribuïts

1. Els empleats públics tindran els permisos retribuïts següents:

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

El còmput d'aquest permís es realitzarà per dies sencers o bé es podrà gaudir 6 dies sencers o 45,00 hores anuals; en aquest darrer cas, caldrà que la persona així ho sol·liciti expressament.

Aquests dies s'incrementaran en 2 dies addicionals en complir el 6è trienni i 1 dia addicional més per cada trienni a partir del 8è.

La concessió d'aquest permís no requereix justificació i queda subjecte, en tot cas, a les necessitats del servei.

El període de gaudiment del permís per a assumptes personals és el comprès entre l'1 de gener d'un any i el 15 de gener de l'any següent, en el cas dels treballadors/es de la llar d'infants el gaudiment dels dies de permís estarà comprès dins el curs escolar, de setembre a juliol.

b. El permís per mort, accident, hospitalització 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 si el fet es produeix en un municipi diferent al del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

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

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 en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. En el cas de les unions estables de parella, s'entendrà que s'inicia la convivència quan es compleixin els requisits fixats pel Codi Civil de Catalunya.

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

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

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

La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial d'una manera ininterrompuda.

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

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

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

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

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

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

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 si en són tres o més.

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

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

n. El permís per a atendre fills prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part: es tindrà dret a un permís que s'ampliarà tants dies com el 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 a situacions de violència de gènere per a les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball consisteix en el dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

s. El permís de flexibilitat horària per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills.

Es reconeix el dret a l'acompanyament a visites mèdiques a familiars de primer grau o dependents fins a segon grau, d'especialistes, urgències, proves mèdiques i altres que per necessitat horària es realitzi en horari de treball.

t. El permís pel Delegat del Personal a disposar de fins a 180 hores anuals per exercir llurs funcions.

#### Les llicències retribuïdes

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

#### Els permisos i llicències no retribuïdes

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

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

3. 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

#### Les reduccions de jornada

##### El règim jurídic

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

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

3. Les reduccions de jornada establertes per la llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

4. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

La reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions

Els empleats públics poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

Per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ésser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial.

La reducció de jornada per lactància

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

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

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

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

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

1. La cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys, dóna dret a una reducció de la jornada de treball del 100% de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres.

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

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

La reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

1. Els empleats públics amb discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats, poden sol·licitar una reducció de jornada equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada, cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

La reducció de la jornada de les dones i homes víctimes de la violència de gènere

Per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, els empleats i les empleades públiques tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució en els termes que, per a aquests casos, s'estableixi de comú acord entre les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord i l'empleat/da pública, en tot cas aquesta reducció es situarà entre un terç o la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de les retribucions.

La reducció de la jornada per interès particular

Es pot sol·licitar una reducció en relació amb la jornada ordinària o parcial, amb reducció proporcional de les retribucions, per interès particular. La seva concessió resta subjecta a les necessitats del servei.

Les excedències

Les excedències a que tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal funcionari de les administracions locals de Catalunya. Aquests excedències seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

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

L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només es permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

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.

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

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 del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

a) Excedència per a tenir cura d'un fill o filla

1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

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

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

b) Excedència per a tenir cura de familiars amb discapacitat

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

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

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

#### c) Excedència per agrupació familiar

1. L'excedència voluntària per agrupació familiar es pot concedir, sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert, als empleats el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu. Aquest lloc l'ha d'ocupar com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculats, 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 es computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el regim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

#### d) Excedència per violència de gènere

1. L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga als empleats/des que estiguin patint aquesta situació, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, sense haver d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència en la mateixa. Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, essent computable aquest període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del regim de seguretat social que sigui d'aplicació.

2. Quan les actuacions judicials ho exigissin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima. Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionaria tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

#### e) Excedència per a interès particular

1. En el cas del 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.

La concessió de la present excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades. No podrà declarar-se quan a l'empleat/da se li instrueixi un expedient disciplinari.

2. Procedeix declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el passí 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. 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 regim de la seguretat social que li siguin d'aplicació.

#### Article 34. Assistència jurídica i assegurances.

1. La Corporació garantirà l'assistència jurídica als empleats/des que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, a excepció del supòsit en que l'empleat/da hagi actuat amb negligència, engany o mala fe, o es produís un conflicte d'interessos amb la Corporació. La quantia màxima a abonar per aquest concepte serà l'establerta en els criteris orientadors d'honoraris de l'Il·lustre Col·legi d'advocats de Barcelona. La designació del lletrat, i si s'escau, procurador, correspondrà a l'ajuntament atesa l'especialitat del procediment que es tracti.

2. Per tot el personal que desenvolupi treballs que puguin derivar responsabilitat civil o penal per l'exercici de llurs càrrecs, es contractarà una pòlissa d'assegurança a càrrec de la Corporació, atenent a les diferents situacions dels col·lectius professionals.

Es contractarà, per a tots els treballadors amb una antiguitat mínima d'un any, una pòlissa d'assegurança de vida i incapacitat permanent que haurà de preveure una indemnització d'un mínim de 60.101,21 EUR per mort derivada d'accident o malaltia professional i d'un mínim de 60.101,21 EUR per incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa. Aquesta pòlissa es revaloritzarà cada any en el mateix percentatge que experimenti l'IPC amb les limitacions de la llei de Pressupostos Generals de l'Estat. Els assegurats que desitgin nomenar algun beneficiari en concret hauran de fer-ho personalment per escrit davant de la companyia asseguradora. Tant els riscos coberts com els exclosos seran els que vinguin determinats en el contracte d'assegurança del qual es donarà compte als representants del personal i que determinarà les condicions generals de contractació, assegurement i indemnitzacions.

La pòlissa es contractarà durant els tres mesos posteriors a la signatura del Acord.

### Capítol VI Règim disciplinari

#### Article 35. Règim disciplinari.

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

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.

Els representants del personal seran informats de l'inici i la finalització de qualsevol expedient disciplinari.

#### Article 36. Faltes disciplinàries.

1. Les faltes comeses pels empleats de la Corporació poden ser lleus, greus i molt greus de conformitat amb el disposen els apartats següents.

2. Es consideraran com a faltes lleus:

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'administració.
- c) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.



- e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
- f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
- g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la comptabilització prèvia.
- h) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

3. Es consideren com a faltes greus:

- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri de l'empleat, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió d'un delictes.
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'administració en l'exercici de les seves funcions sempre que no es pugui qualificar com a falta lleu.
- d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
- e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- f) Les conductes constitutives de delictes dolós relacionades amb el servei o que causin un dany a l'administració, als administrats o als companys.
- g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'administració o s'utilitza en benefici propi.
- h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
- i) La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.
- j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
- k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'administració.
- m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
- p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
- q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.



r) La pertorbació greu del servei.

s) 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.

t) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada a l'empleat públic.

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

a) L'incompliment dels deures de fidelitat o respecte a la Constitució o a l'Estatut d'autonomia de Catalunya en l'exercici de les funcions públiques.

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

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

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

e) La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats com a tals així com també de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.

f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.

g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades així com la falta notòria de rendiment que comporti inhibició en les tasques encomanades.

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

i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, excepte que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.

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

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

l) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga o a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.

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

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

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

p) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les Comunitats Autònomes.

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

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

s) 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.

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

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

Article 37. Sancions disciplinàries.

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

A) Per faltes lleus:

1. Amonestació per escrit.
2. Suspensió d'ocupació de fins a quinze dies amb pèrdua de retribucions.

B) Per faltes greus:

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

2. Rescissió del nomenament dels funcionaris interins que comportarà la impossibilitat d'un nou nomenament com a funcionari interí a l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues per un període màxim de 3 anys

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

Aquestes sancions seran accessòries de la principal de suspensió de funcions i, en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball, comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

4. 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.

5. Pèrdua de graus personals.

6. 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. Separació del servei dels funcionaris que en el cas de funcionaris interins comportarà la revocació del seu nomenament i la impossibilitat d'obtenir un nou nomenament com a funcionari interí a l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues per un període màxim de 3 anys.

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

4. La pèrdua de graus personals.

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

6. 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/des 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 38. Procediment disciplinari.

Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris dels empleats d'aquesta Corporació, i sense perjudici de les especificitats procedimentals aplicables als policies locals i als funcionaris amb habilitació de caràcter estatal, es realitzarà de conformitat amb allò que preveu la normativa sobre funció pública aplicable als

funcionaris locals de Catalunya, i en concret, pel que disposen l'EBEP i el Decret legislatiu 1/1997, a nivell legal, i a nivell reglamentari el Decret 243/1995 i subsidiàriament pel Decret 214/1990, en allò que sigui d'aplicació. Respecte al personal laboral també es tindran en compte, a més, les previsions de l'Estatut dels treballadors que resultin d'aplicació.

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 inculpat.

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.

També resultarà d'aplicació l'EBEP, el Decret legislatiu 1/1997 i el Decret 243/1995 a les mesures cautelars que s'acordin en el procediment disciplinari.

Article 39. Prescripció de les faltes i sancions.

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

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

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

Article 40. Inscripció i cancel·lació.

Les faltes comeses i les sancions imposades s'han d'inscriure en el registre general de personal i es cancel·laran d'ofici, o a petició de l'interessat/ada, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció.

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

## Capítol VII Garanties sindicals

Article 41. Representació col·lectiva.

El dret de llibertat sindical

El contingut del dret

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

El dret de sindicació

1. Els empleats públics que estiguin afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit del centre de treball:

- a. Constituir seccions sindicals de conformitat amb el que estableixen els estatuts del sindicat;
- b. Celebrar reunions, prèvia notificació a l'entitat per a la qual treballin, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- c. Rebre la informació que li remeti el seu sindicat.

#### Les mesures de protecció del dret

Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord s'abstindran d'aprovar o prendre qualsevol disposició, pacte o decisió unilateral que contingui o suposi qualsevol tipus de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball, siguin favorables o adverses, per raó de l'adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici en general d'activitats sindicals.

#### Les garanties del dret

Qualsevol empleat públic o sindicat que consideri lesionat llur dret de llibertat sindical, per una actuació de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, tindrà dret a demanar la tutela del dret davant la jurisdicció competent en els termes que reconeix la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

#### El dret de reunió dels empleats públics locals

##### El dret de reunió

1. Els empleats públics de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord tenen dret a reunir-se en assemblea. Aquest dret s'exercitarà amb subjecció als requisits i condicions assenyalats per la legislació aplicable i també per aquest capítol.
2. L'assemblea pot ser convocada pels òrgans de representació legal dels empleats públics, per les organitzacions sindicals més representatives o per un nombre d'empleats públics no inferior al 33% de la plantilla.
3. L'assemblea serà presidida, en tot cas, pels òrgans de representació legal dels empleats públics, que seran responsables del normal desenvolupament de l'assemblea, com també de la presència de persones que no pertanyin a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.
4. La presidència ha de comunicar, amb una antelació de 48 hores a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, la convocatòria i els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que assistiran a l'assemblea i acordaran les mesures oportunes per a evitar perjudicis en l'activitat normal dels serveis públics.

##### Les assemblees

1. Els empleats públics podran reunir-se, sense cap perjudici de les seves retribucions, durant la jornada de treball, en un màxim de 15 hores anuals.
2. No existirà cap tipus de limitació per celebrar reunions fora de la jornada de treball, llevat de la seguretat d'instal·lacions i dependències, i que tinguin lloc quan es trobin oberts els llocs de reunió o la seva obertura no suposi dificultats importants.

#### El dret de negociació col·lectiva dels empleats públics locals

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

La Mesa de negociació de l'Acord comú de condicions

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

2. Aquesta Mesa negociarà la proposta d'Acord comú de condicions per als empleats públics de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.

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

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

Article 42. Serveis mínims.

En cas d'assemblea, vaga legal o circumstàncies similars els serveis mínims seran negociats amb els representants del personal.

## Capítol VIII Salut laboral i segones activitats

Article 43. Salut laboral.

1. El personal al servei de l'Ajuntament té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i la seva salut en el treball. La Corporació té l'obligació de promoure, formular i aplicar, una adequada política de prevenció de riscos. En aquest sentit, les parts es comprometen a col·laborar estretament per augmentar el nivell de salut i seguretat en el treball, així com complir estrictament el que disposa la Llei 31/1995 de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i les disposicions que la complementen.

2. D'acord amb l'esmentada Llei 31/1995 el Delegat de Personal assumeix les competències, facultats, garanties i reserva professional del Delegat de Prevenció.

Article 44. Vestuari.

La Corporació facilitarà el material i vestuari adequat i indispensable pel bon funcionament del servei. Es respectaran els terminis de renovació de les peces de vestuari d'ús personal, donant compliment als períodes establerts i atenent la seva qualitat i idoneïtat, que seran al maig i a l'octubre.

Els representants dels treballadors participaran decisivament en la selecció de les peces de roba a adquirir.

Llar d' infants :

1 bata d'estiu o pitxi, 1 bata d'hivern o pitxi.  
1 esclops o sabates  
2 samarretes d'hivern i 2 samarretes d' estiu.  
1 pantaló

Personal de la brigada i agutzil:

2 pantalons (1 d'estiu/1 d'hivern)  
2 samarreta m/ll o polo  
1 botes de puntera metàl·lica (cada any)  
1 anorac reflectant d'hivern (cada 2 anys)

1 forro

Personal de neteja:

1 bata d'estiu o 1 pantaló  
1 davantal  
1 esclops o sabates  
1 pantaló d'hivern  
1 amilla d'hivern (cada 2 anys).

L'uniforme és d'ús obligatori per a tot el personal que requereixi uniformitat. Les peces d'uniforme seran utilitzades únicament i exclusiva durant els horaris de treball i hauran de ser retornades al finalitzar la prestació de servei amb l'Ajuntament.

Article 45. 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 a 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 a 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 al servei 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:

- 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.
- 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.
- Quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.
- 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.
- 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.
- 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.
- Exigir a l'Ajuntament que adopti les 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'entitat per la qual treballin, com també al Comitè de Seguretat i Salut perquè s'hi discuteixin.
- 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 46. Taules salarials.

Les establertes per al 2019, que es recullen a l'annex 1 d'aquest Acord.

Article 47. Pla intern d'igualtat de gènere.

El Pla intern d'igualtat de gènere acordat entre administració i sindicats en data 15 d'octubre de 2018 i aprovat pel Ple de la Corporació en data 23 d'octubre de 2018.

Disposició final primera

Clàusula derogatòria

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

Disposició final segona

Registre i publicació

Aquest Acord de les condicions de treball es registrarà, dipositarà i publicarà amb el que disposa la normativa vigent i desplegarà els efectes que determina l'art. 38.8 de l'EBEP.

ANNEX 1  
TAULA SALARIAL

Lloc de treball	Grup	Conceptes retributius	Import	Jornada setmanal
<b>PERSONAL FUNCIONARI</b>				
Secretaria-Intervenció	A2	Retrib. Bàsiques	7.798,70	Parcial per acumulació (2 dies setmana 17h)
		Retrib. Complem. Destí	4.058,46	
		Retrib. Complem. Específic	12.954,34	
TAG	A1	Retrib. Bàsiques	16.116,38	Completa 37,5h
		Retrib. Complem. Destí	7.408,94	
		Retrib. Complem. Específic	7.455,70	
Agutzil	AP	Retrib. Bàsiques	9.734,34	Completa 37,5h
		Retrib. Complem. Destí	3.779,44	
		Retrib. Complem. Específic	8.175,86	
Altres Retrib. Complement.			3.067,68	
<b>PERSONAL LABORAL</b>				
Personal d'administració	C1	Retribucions	25.189,64	Completa 37,5h
Personal d'administració	C1	Retribucions	20.940,78	Completa 37,5h
Serveis tècnics	A2	Retribucions	25.630,08	Completa 37,5h
Serveis tècnics Auxiliars	C1	Retribucions	21.097,16	Completa 37,5h
Servei a les persones	A2	Retribucions	21.097,16	Completa 37,5h
Personal de neteja	AP	Retribucions	14.400,00	Completa 37,5h
Personal de neteja	AP	Retribucions	14.400,00	Completa 37,5h
Oficial 1º	C2	Retribucions	21.847,14	Completa 37,5h
Personal d'administració	A2	Retribucions	23.150,89	Completa 37,5h
Personal de neteja	AP	Retribucions	14.400,00	Completa 37,5h
Personal de neteja	AP	Retribucions	7.200,00	Parcial 20h
Personal d'oficis	AP	Retribucions	16.419,76	Completa 37,5h
Mestre Llar	A2	Retribucions	24.102,26	Completa 37,5h
Monitora Llar	C1	Retribucions	19.341,91	Completa 37,5h
Mestre Llar	C1	Retribucions	21.096,81	Completa 37,5h

Barcelona, 5 de desembre de 2019

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