



ACTA

Expedient núm.	Òrgan col·legiat
PL/2024/1	El Ple

DADES DE CELEBRACIÓ DE LA SESSIÓ

Tipus de convocatòria:

Ordinària

Data i hora:

25 / de març / 2024

Durada:

Des de les 20:00 fins a les 21:20

Lloc:

Sala de Plens

Presidida per:

TERESA MALLA AIGE

Secretari:

Maria Buira Mir

ASSISTÈNCIA A LA SESSIÓ

Núm. d'identificació	Nom i Cognoms	Assisteix
	Carlos Sellart Vives	SÍ
	David Sarroca Polo	SÍ
	Eduard Marti Mauri	NO
	Joan Aliana Magrí	NO
	Jordi Llanes Rocamora	SÍ
	Josep M. Manonelles Torrelles	SÍ
	Mercè Terré Vila	SÍ
	Montse Carbonell Larrull	SÍ





	Sebastià Noguero Noguero	SÍ
	TERESA MALLA AIGE	SÍ
	Teresa Farreny Abella	SÍ

Excuses d'assistència presentades:

1. Eduard Martí Mauri: «motius laborals»
2. Joan Aliana Magrí: «motius personals»

Una vegada verificada pel Secretari la constitució vàlida de l'òrgan, el President obre la sessió, procedint a la deliberació sobre els assumptes inclosos en l'ordre del dia

A) PART RESOLUTIVA

Aprovació de l'acta de la sessió anterior

Favorable	Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment
------------------	---

Resolució:

Es sotmet a l'aprovació del Ple l'esborrany de l'acta corresponent a la sessió ordinària de 15 de gener de 2024.

El Sr. Llanes comenta que en el punt d'aprovació del pressupost del 2024, parlant de l'energia elèctrica consta que no està abonat a la companyia elèctrica. Es demana que es retiri perquè s'ha d'intentar no entrar en temes personals.

La Sra. Alcaldessa diu que es rectifica l'acta.

No formulant-se més observacions, s'**APROVA PER UNANIMITAT**.

Expedient 1375/2023. Ratificació del Decret d'Alcaldia 12/2024 aprovant el Conveni amb el Consell Comarcal del Segrià dins del Programa Treball i Formació 2023.

Favorable	Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment
------------------	---

Resolució:

Vist el Decret d'Alcaldia num. 12/2024, de 8 de gener de 2024, sobre aprovació del Conveni de col·laboració amb el Consell Comarcal del Segrià pel Programa Treball i Formació 2023, es proposa al Ple l'adopció dels següents





ACORDS:

PRIMER: Ratificar el Decret d'Alcaldia num. 12/2024, de 8 de gener de 2024, que textualment diu:

“Expedient 1375/2023

Resolució d'Alcaldia num. 12/2024. Aprovació Conveni Programa Treball i Formació 2023

Atès que mitjançant la Resolució EMT/4162/2022, de 27 de desembre, per la qual s'obre la convocatòria anticipada per a l'any 2023, en relació amb les actuacions del Programa Treball i Formació, per a la participació de les entitats locals (SOC – TRFO EELL) Regulada per l'Ordre EMT/176/2021, de 9 de setembre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions del Programa Treball i Formació i per l'Ordre EMT/68/2022, de 20 d'abril, de modificació de l'Ordre EMT/176/2021, de 9 de setembre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions del Programa Treball i Formació.

Atès que el Consell Comarcal del Segrià, mitjançant acord de la Comissió de Govern de data 16 de febrer de 2023, va resoldre acollir-se a la convocatòria d'aquesta subvenció i li va ser concedida.

Atès que l'Ajuntament d'Almenar ha encarregat al Consell Comarcal del Segrià, la prestació dels serveis de tasques de manteniment d'espais públics en el marc del Programa de Treball i Formació d'entitats locals en la convocatòria de l'any 2023, consistent en la realització de tasques de suport a les brigades municipals (manteniment i adequació d'espais públics).

Atès que la competència orgànica per a la seva aprovació esta atribuïda al Ple de la Corporació d'acord amb els que disposen els articles 21, 22 i 57 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local, es fa necessari avançar la seva aprovació per decret que després es sotmetrà a la ratificació del Ple.

Per tant,

RESOLC

PRIMER: Aprovar el “Conveni de col·laboració entre el Consell Comarcal del Segrià i l'Ajuntament d'Almenar, per l'encàrrec de gestió en el marc de la Resolució EMT/4162/2022, de 27 de desembre, per la qual s'obre la convocatòria anticipada per a l'any 2023, en relació amb les actuacions del programa Treball i Formació, per a la participació de les entitats locals”

SEGON: Designar interlocutor a la Sra. M. Teresa Malla Aige, per vetllar pel seguiment i resolució dels problemes que puguin sorgir en l'execució dels treballs.





TERCER: Notificar la present resolució al Consell Comarcal del Segrià.

QUART: Sotmetre la present resolució a la ratificació del Ple de la Corporació en la primera sessió que es celebri.”

SEGON: Notificar el present acord al Consell Comarcal del Segrià.

El Sr. Noguero explica que es tracta d'un conveni amb el Consell Comarcal del Segrià per contractar treballadors del SOC, a través del qual podem tenir un treballador durant un any i es fan càrrec de la majoria de les despeses.

Sotmesa la proposta a votació s'**APROVA PER UNANIMITAT**.

Expedient 1352/2023. Ratificació del Decret d'Alcaldia num. 15/2024, aprovant el Conveni amb el Consell Esportiu del Segrià per a dinamitzar l'esport a Almenar

Favorable

Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment

Resolució:

Vist el Decret d'Alcaldia num. 15/2024, de 8 de gener de 2024, sobre aprovació del Conveni de col·laboració amb el Consell Esportiu del Segrià per dinamitzar l'esport al municipi, es proposa al Ple l'adopció dels següents

ACORDS:

PRIMER: Ratificar el Decret d'Alcaldia num. 15/2024, de 8 de gener de 2024, que textualment diu:

“Expedient 1352/2023

Resolució d'Alcaldia num. 15/2024. Conveni amb Consell Esportiu del Segrià. Dinamització de l'esport al municipal

Amb l'objectiu d'impulsar les accions necessàries per garantir la consolidació i la dinamització de l'esport en el municipi d'Almenar.

Per tal d'establir criteris d'actuació estable i conjunta per determinar estratègies de futur per a la promoció i difusió de l'esport, es veu necessari signar un conveni de col·laboració entre l'Ajuntament d'Almenar i el Consell Esportiu del Segrià,

De conformitat amb allò que s'ha fixat en els articles 47 i següents de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic i 21.1.s) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local,





RESOLC

PRIMER: Aprovar el conveni de col·laboració entre el Consell Esportiu del Segrià i l'Ajuntament d'Almenar per tal de dinamitzar l'esport al municipi.

SEGON: Notificar el present acord al Consell Esportiu del Segrià, als efectes adients.”

SEGON: Notificar el present acord al Consell Esportiu del Segrià.

El Sr. Sarroca diu que els va fer incloure dintre de les clàusules del conveni el tema de les assegurances dels tornejos o activitats que s'organitzen. En aquests casos s'inclou el preu de les assegurances dins de la matrícula. Les altres coses son a nivell que ens cedeixen porteries, pilotes, etc.

Sotmesa la proposta a votació s'**APROVA PER UNANIMITAT**.

Expedient 296/2024. Bonificació ICIO al Departament d'interior per obres al Parc de Bombers	
Favorable	Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment

Resolució:

El Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya, ha demanat llicència municipal per a la retirada i substitució dels elements que contenen fibrociment al Parc de Bombers d' Almenar situat al C/ Trullets (Exp. 257/2024).

Ha demanat, també que l'Ajuntament aprovi, respecte d'aquesta obra, la seva declaració com a obra d'especial interès municipal i concedeixi la corresponent bonificació en la quota de l' Impost sobre Construccions, Instal·lacions i Obres. (Ordenança Fiscal num. 5, art. 3, apartat 5).

Considerant justificada la sol·licitud formulada, es proposa al Ple l'adopció dels següents

ACORDS:

Primer: Declarar l'obra “*Retirada i substitució dels elements que contenen fibrociment al Parc de Bombers d'Almenar*” com a obra d'especial interès municipal als efectes del que preveu l'art. 103.2.a de la Llei reguladora de les hisendes locals.

Segon: Concedir al **DEPARTAMENT D'INTERIOR (NIF S0811001G)** la bonificació del 50 per cent de la quota de l'Impost sobre construccions, instal·lacions i obres prevista a l'art. 3, apartat 5 de l'Ordenança fiscal núm. 5 corresponent a l'obra.





La Sra. Alcaldessa explica que son les obres de substitució de la teulada del parc de Bombers que és d'uralita i que la Generalitat ho fa ja per inèrcia a tots els parcs. És tracta ara d'aprovar la bonificació de l'ICIO per aquesta obra.

Sotmesa la proposta a votació s'**APROVA PER UNANIMITAT**.

Expedient 234/2024. Aprovació Conveni Col·lectiu pel personal laboral de l'Ajuntament d'Almenar	
Favorable	Tipus de votació: Ordinària
	A favor: 6, En contra: 0, Abstencions: 3, Absents: 0

Resolució:

ANTECEDENTS

Vista la necessitat d'aprovar un conveni col·lectiu que reguli les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament,

Vist l'acord assolit a la Mesa de Negociació entre la representació de la Corporació i la representació dels treballadors de data 15/03/2024;

Vist l'Informe d'Intervenció favorable de data 18/03/2024;

LEGISLACIÓ APLICABLE

La Legislació aplicable és la següent:

— L'article 32 del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat per Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

— Els articles 82 i següents del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors aprovat pel Reial decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

— Els articles 45 i següents de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

— L'article 8.2 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

— L'article 177.2 del Text Refós de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local, aprovat per Reial decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril.





— Els articles 22, 65 i 70 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local

A la vista de l'Informe Jurídic obrant en l'expedient, es considera que la següent proposta s'adequa a la legislació aplicable, procedint la seva aprovació al Ple de la Corporació conforme a l'article 22 de la Llei de 7/1985, de 2 d'abril, de Bases del Règim Local.

Per tant, es proposa al Ple l'adopció dels següents

ACORDS:

PRIMER. Aprovar l'Acord de la Comissió Negociadora de data 15/03/2024, que recull el Conveni Col·lectiu d'aplicació al personal laboral de l'Ajuntament de Almenar el contingut literal del qual és el següent:

(S'adjunta com Annex a la Proposta)

SEGON. Comunicar l'Acord del Ple a la Presidència de la Comissió Negociadora i notificar el mateix als representants del personal amb indicació dels recursos que s'estimin pertinents. Així mateix, emplaçar a les parts per a la signatura del Conveni Col·lectiu.

TERCER. Signat el Conveni Col·lectiu, que per la Comissió Negociadora es presenti aquest davant l'Autoritat laboral competent, a l'efecte de Registre i perquè ordeni la seva publicació obligatòria al Butlletí Oficial de la Província.

Sra. Alcaldessa explica que es tracta d'aprovar el conveni col·lectiu del personal laboral. El que teníem fins ara era un conveni que no s'ajustava a la realitat, que era molt vell. Ho ha fet l'enllaç sindical triat pels treballadors.

El Sr. Llanes diu que el seu grup s'abstindran en la votació.

Sotmesa la proposta a votació, dona el següent resultat:

- Vots a favor..... SIS (6)
- Vots en contra.....CAP (0)
- Abstencions. TRES (3)

Voten a favor els membres d'ERC i PSC, s'abstenen els d'IMPULSEM ALMENAR.

Per tant, **S'APROVA** la proposta.

Expedient 244/2024. Tancament i Liquidació del Pressupost 2023





Favorable

Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment

Resolució:

D'acord amb el que estableixen els articles 193.4 del Text Refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals aprovat per Reial decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març i 90.2 del Reial Decret 500/1990, de 20 d'abril, es comunica al Ple la liquidació del Pressupost general Municipal de 2023 aprovada per decret núm. 109/2024, del 12 de març:

· Drets reconeguts nets.....	3.203.125,22
· Obligacions reconegudes netes.....	3.364.757,40
· Resultat pressupostari.	161.632,18
· Desviacions positives de finançament.	2.569,78
· Desviacions negatives de finançament.	66.879,99
· Despeses finançades amb romanents de tresoreria.	364.523,06
· Resultat pressupostari ajustat.	267.201,09

La Sra. Alcaldessa explica que ara és només donar compte, no hi ha votació, més endavant ja es farà la comissió especial de comptes.

La Corporació resta assabentada.

Expedient 308/2024. Moció de recolzament al sector primari

Favorable

Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment

Resolució:

L'equip de govern presenta la següent declaració institucional al Ple:

“Declaració institucional de recolzament al sector Primari

En els últims dies el sector primari ha sortit a manifestar-se per fer-se sentir davant la situació en la que es troba immers.

Molts són els factors que han portat el sector a dir prou, i que van des dels preus dels productes, a la creixent burocràcia que afecta la seva activitat, o a les normatives aprovades





en l'àmbit europeu que els obliga a unes pràctiques agronòmiques que fan que els preus de producció no siguin competitius respecte de productes provinents de tercers països que no s'han d'acollir a aquestes pràctiques.

Els pagesos i ramaders, el món rural en general, se sent menystingut i en moltes ocasions culpabilitzat de problemes que afecten la nostra societat, per exemple el canvi climàtic. Aquest menysteniment i culpabilització ve del desconeixement de la realitat del sector primari.

Cal, doncs, fer l'esforç per conèixer i per fer conèixer la importància del sector agrari i agroalimentari a Catalunya. El sector primari és el primer sector de l'economia catalana. La feina d'agricultors i ramaders, i també de la indústria que transforma els productes agraris, ens dona seguretat alimentària, tranquil·litat de saber que no ens falten els aliments a les botigues, als mercats i a les grans superfícies. I que no han faltat ni tan sols en moments tan complicats com el que va suposar la pandèmia. El sector agrari tampoc va fallar en aquell moment.

Per tant, cal actuar per revertir la situació en la que es troba el sector primari, posant en valor la feina fonamental de produir aliments, i posant els mitjans per resoldre els problemes amb els que es troba el sector: excessiva burocratització, falta d'acompanyament per part de l'Administració, l'afectació de la sequera i el canvi climàtic als cultius, preus pels seus productes que no són justos, danys causants per la fauna cinegètica, dificultat per tenir relleu generacional...

Cal, doncs, la implicació de totes les administracions, de la societat sencera, per recolzar el sector primari que ens garanteix no tan sols la producció d'aliments, sinó també la vida als pobles, el manteniment d'un territori viu més enllà de les àrees metropolitanes, en definitiva garanteix un país territorialment equilibrat.

És per tot això, la Paeria d'Almenar proposa l'adopció al Ple dels següents acords:

PRIMER.- Mostrar la solidaritat de la Paeria d'Almenar amb la pagesia, i especialment la del nostre poble.

SEGON.- Demanar la implicació, col·laboració i coordinació de totes les administracions: catalana, espanyola i europea, que tenen competències en agricultura i ramaderia per tal de trobar les solucions als reptes que afronta el sector primari. Escoltant-lo, sense imposar mesures ni decisions.

TERCER.- Fer arribar aquests acords al Ministeri d'Agricultura Pesca i Alimentació del Govern d'Espanya, al departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural del Govern de la Generalitat, a l'Oficina del Parlament Europeu a Catalunya i a totes les organitzacions agràries amb representació a Catalunya.”





El Sr. Noguero explica que es presenta al Ple com a declaració institucional. Va néixer com a moció però ara es presenta com a declaració institucional. És de suport al sector primari. Per resumir es que cal la implicació de totes les administracions per recolzar al sector primari i per això des d'aquest ajuntament com a declaració institucional ara, ho presentem al Ple.

Sotmesa la proposta a votació, s'**APROVA PER UNANIMITAT**.

B) ACTIVITAT DE CONTROL

No hi ha assumptes

C) PRECS I PREGUNTES

Precs i preguntes

1. La Sra. Mercè Terré comenta respecte a les notícies que han sortit a la premsa referent a la Creu del Terme d'Almenar. Demana explicacions del que s'ha dit des de l'Ajuntament.

El dia 15/03/2024 surt una notícia al diari Segre en referència a la creu de terme d'Almenar.

Que consti en acta: “que *cap de les persones del partit polític d'Impulsem d'Almenar i cap de les persones que formaven part de la llista electoral, té res a veure amb l'escrit que va sortir a la premsa del Sr Velasco (un historiador d'art català)*”

En data 22/03/2024 torna a sortir un altre escrit al diari Segre. Allí hi consta informació que els regidors de l'oposició no tenen i per aquest motiu es torna a demanar informació a l'ajuntament, on se li contesta que ja se li va proporcionar tota la documentació que es té.

Posteriorment la Sra. Terré té accés a un informe del dia 01/04/2022 emès pel Sr. Ramon Sole que es restaurador i conservador de bens culturals, referent a la Creu del terme d'Almenar. En l'informe consta l'estat de la Creu, de les actuacions que s'han portat a terme i perquè es desmunta. La Sra. Merce Terre diu que aquest informe el té l'Ajuntament i el Departament de Cultura de la Generalitat.

La Sra. Alcaldessa diu que aquest informe el deu de tenir el tècnic municipal. Aquest restaurador és el que va contractar l'Ajuntament i és el que ens va dir que fèssim la caixa per guardar el capitell. I és ell que ho havia de fer, però com que tenia molta feina ens va derivar a unes altres restauradores que van realitzar l'actuació.





La Sra. Terré diu que al tenir accés a aquest informe el primer que van pensar és que l' Ajuntament els volien amagar informació.

La Sra. M. Teresa Malla vol que consti: *“a baix a administració potser no tenen l'informe en qüestió i potser té l'informe el tècnic municipal. Es proposa que l'informe es demani directament als serveis tècnics.”*

La Sra. M. Teresa Malla explica les actuacions que s'han realitzat. La primera actuació va ser la de netejar la Creu per una empresa homologada i especialitzada en BCINs i durant l' execució d'aquesta actuació es va constatar del greu estat del bé. Aleshores, l'Ajuntament inicia els procediments demanant informes a arqueòlegs i restauradors de la Generalitat de Catalunya del Departament de Cultura, i a partir d'aquí decideixen el futur del que s'ha de fer. Els restauradors del Departament primer valoren si col·locar la mateixa creu o una rèplica donat que al estar feta amb una pedra arenisca amb el temps es podria acabar desfent. Acaben decidint que es col·locarà la mateixa creu, però ara veuen que les escales no són les originals i s'ha de fer un estudi geològic per veure l'estat. Afegeix que aquest tema està als Serveis Territorials de Cultura.

La Sra. Mercè Terré acaba dient que no s'ha respectat els articles 34 i 43 de la Llei 9/1993 de Patrimoni Cultural. Creu que no s'ha demanat permís a Cultura abans de realitzar qualsevol actuació i indica que aquesta Llei preveu sancions. Ells estan dolguts perquè no s'ha respectat el procediment i demanen responsabilitats.

El Sr. Sebastià Noguero explica que quan es decideix netejar-la es contracta una empresa que també treballa pel Bisbat de Lleida confiant en que farien un bon servei. I a partir d'aquí s'ha anat fent el que la Generalitat ha deixat fer. També, afirma que ell no ha vist mai policromies a la creu, si la primera capa de l'arenisca ja no hi és, encara menys pot haver policromies, potser el que hi havia eren pintades, i per tant, l'empresa no ho pot haver malmès.

El Sr. Carles Sellart diu que no s'ha respectat el procediment. I hem d'assumir tots el que ha passat.

La Sra. M. Teresa Malla comenta que la brigada fa temps va fer una actuació amb silicona i morter que també van malmetre la creu. On eren llavors aquests defensors de la creu?

El Sr. Jordi Llanes també insisteix en que no s'ha respectat el procediment.

La Sra. Terre reitera que s'han de demanar responsabilitats i que l'Alcaldessa com a tal, les ha d'assumir. La Sra. Alcaldessa diu que no eludeix res.

El Sr. Carles Sellart diu que entre tots s'ha de solventar el problema, i que s'acabi tenint una restauració ben feta.





El Sr. Sarroca diu que li estranya que el diari Segre no s'hagi ficat en contacte amb el tècnic municipal, que és el director de l'obra.

La Sra. Terré reitera que l'han assegurat que aquest informe s'ha entregat a l'Ajuntament i al Departament de Cultura. La Sra. Alcaldessa diu que ella no el té. El deu de tenir el tècnic. La Sra. Alcaldessa proposa que demanin una reunió amb el tècnic municipal per a que els expliqui totes les actuacions que s'han realitzat, informes, etc.

2. El Sr. Llanes pregunta si el tema del CAP, en no haver-se aprovat els pressupostos de la Generalitat, si queda l'actuació paralitzada.

La Sra. Alcaldessa comenta que l'últim que se sap és que ja s'ha licitat i que iniciaran l'actuació al juny. Han pagat tots els permisos d'obres, activitat, etc.

El Sr. Llanes comenta que aquesta informació l'han extret d'una publicació a l'Instagram, que com que no s'han aprovat els pressupostos el CAP d'Almenar, així com d'alguns altres llocs, no es faria.

3. El Sr. Sellart pregunta si el polígon continua endavant o com està el tema.

La Sra. Alcaldessa comenta que hi estan treballant i que s'hi ha trobat un problema de cablejat que ho ha endarrerit.

4. El Sr. Llanes demana una reunió informativa sobre l'empresa de la companyia elèctrica.

La Sra. Alcaldessa contesta que aquesta és la seva intenció però fins que no es disposi de secretari/a no es podrà tancar l'exercici.

5. La Sra. Mercè Terré pregunta sobre el procés selectiu del lloc de Secretari– Interventor.

Es comenta que encara no es disposa de l'acta del dia de la prova i que només haurien aprovat l'examen dues persones.

El Sr. Llanes diu si no es podria donar alguna solució, algun conveni amb la Udl. La Sra. Alcaldessa diu que ha sentit que des de la Diputació s'està impulsant.

El Sr. Noguero diu que no es pot baixar el nivell, la feina d'un secretari és molt important, és un fedatari públic, no es pot ficar a algú que no estigui ben preparat. Esperem que es solucioni aviat el tema.

6. El Sr. Llanes pregunta si hi ha algun projecte sobre la taula.

La Sra. Alcaldessa comenta que hi ha prevista l'actuació de la plaça de davant de l'escola. Aquest tema queda frenat pel fet de no disposar d'un secretari propi.





7. El Sr. Noguero pregunta a l'equip de l'oposició sobre el punt de l'últim Ple en que s' aprovava la RLT.

En aquell punt l'oposició es va abstenir argumentant que la plantilla estava sobredimensionada en comparació amb altres pobles d'igual volum de població. El Sr. Noguero pregunta a quins pobles es referia. El Sr. Llanes contesta que per exemple a Albatàrrec. El Sr. Noguero diu que no es pot comparar perquè el terme i la població d' Albatàrrec és inferior a Almenar.

El Sr. Noguero diu que el personal és el mateix que a l'any 2016, no s'ha contractat a ningú més. I que quan ell diu que s'hauria de contractar més personal pensa també amb personal de l'oficina. Perquè de tots els pobles de la província de Lleida amb el mateix numero d' habitants, el nostre és el que menys personal té, a la brigada i sobre tot a l'oficina, i exposa dades recollides de les RLTs publicades.

Per finalitzar, la Sra. Alcaldessa informa respecte a la Casa Rafales que el tècnic municipal està redactant els informes.

DOCUMENT SIGNAT ELECTRÒNICAMENT



CONVENI COL·LECTIU PER AL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT D'ALMENAR

2a versió: Març 2024



TÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. L'àmbit d'aplicació

El present conveni s'aplicarà a tot el personal laboral de l'Ajuntament d'Almenar que tinguin alguna de les vinculacions següents: per temps indefinit, indefinit fix, o temporal. S'aplicarà també en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació amb els contractats en pràctiques i per a la formació, i els contractats a l'empara de convenis subscrits amb altres entitats que financen les contractacions en tot o una part.

Article 2. La vigència i la denúncia

1. Aquest conveni tindrà la durada següent: des de l'1 de gener del 2024 fins el 31 de desembre del 2024.
2. Si cap de les dues parts que concerten el Conveni en denuncia la vigència, s'entendrà prorrogat per períodes successius d'un any. Ambdues parts s'emplanten a iniciar el mes d'octubre de cada any les negociacions per revisar aquest conveni i es comprometen a mantenir en aquest procés negociador un clima de respecte, confiança, discreció i bona fe, garantint el normal funcionament de l'Ajuntament.
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 conveni mantindrà la seva vigència.

Article 3. La garantia personal

Es respectaran els drets adquirits fins ara per qualsevol concepte, acord o disposició.

Article 4. La Comissió Paritària

1. Amb l'objectiu d'examinar totes aquelles qüestions que es derivin de la vigència i aplicació d'aquest Conveni, es constituirà una Comissió Paritària que iniciarà les seves funcions un cop aprovat aquest Conveni.
2. Aquesta comissió estarà integrada per 2 membres designats per la Corporació i dos membres designats pels representants dels treballadors.
3. Les funcions d'aquesta Comissió són:
 - a) Interpretació del text del conveni i de la seva aplicació.
 - b) Resolució de tots els assumptes que siguin sotmesos a la decisió respecte a qualsevol de les condicions establertes en el Conveni. Els acords presos en el si de la Comissió Paritària vinculen les dues parts.
 - c) Vigilància i seguiment d'allò acordat en aquest conveni.



- d) Mediació i conciliació en els conflictes de caràcter individual i col·lectiu plantejats dins l'àmbit d'aquest conveni.
 - e) Totes aquelles activitats que tendeixin a una major eficàcia pràctica del conveni, o establertes en el seu text, o que se li puguin atribuir a l'empara de les disposicions que es promulguin en el futur.
4. El règim de funcionament de la Comissió serà:
- a) Les reunions amb caràcter ordinari tindran una periodicitat mínima trimestral. Les extraordinàries tindran lloc a petició de qualsevol de les parts. De totes les sessions fetes se n'estendrà l'acta corresponent.
 - b) Aquesta Comissió Paritària s'ha de constituir en un termini màxim de quinze dies a partir de la signatura d'aquest conveni.
 - c) La Comissió Paritària pot utilitzar els serveis d'assessors/es amb veu i sense vot.
 - d) Tots els acords de la Comissió Paritària requereixen el consens d'ambdues parts. Les qüestions sobre les quals no hi hagi acord, es podran sotmetre al criteri d'un àrbitre com és el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

Article 5. Les condicions més beneficioses

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

Article 6. L'aplicació favorable

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

Article 7. El procediment de resolució de conflictes

L'Ajuntament d'Almenar se sotmet, amb caràcter previ, al coneixement i resolució de la Comissió paritària de totes les discrepàncies que puguin produir-se en relació amb la interpretació, vigència i aplicació d'aquest Conveni respecte del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació.

Article 8. L'organització del treball

L'organització del treball és competència de l'Ajuntament per mitjà dels seus òrgans de govern i direcció sens perjudici dels drets de participació, consulta i negociació que la legislació i aquest Conveni reconeixen als representants dels empleats públics.



TÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL

CAPÍTOL I. LA JORNADA DE TREBALL

Article 9. La jornada general

1. La jornada de treball general és la que s'estableix en el marc de la legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic o, en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència. En tot cas, s'entén que la jornada és l'equivalent a la mitjana setmana de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal en còmput anual.

S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals el nombre de dies de vacances, el nombre de dies de festius oficials del calendari laboral i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any. El nombre de dies resultant s'ha de multiplicar per la jornada diària establerta amb caràcter general (7,5 hores), que donarà, com a resultat, la jornada anual efectiva. En tot cas, la jornada anual resultant mai no superarà la que l'Administració general de l'Estat determini per als seus empleats públics.

Anualment, la Comissió Paritària de seguiment del conveni concretarà, dins del darrer trimestre de l'any, el nombre d'hores anuals de treball efectiu que, amb caràcter general, s'hauran de realitzar l'any següent.

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 conveni i la normativa no generarà cap mena de dret consolidat.
3. Sense perjudici de la jornada de treball general anual que contempla l'apartat 1 d'aquest precepte, l'Ajuntament podrà negociar altres jornades ordinàries de treball o un repartiment anual de la jornada diferent, en atenció a les peculiaritats de cada funció, tasca i àmbit sectorial, sempre que compleixi amb els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic, regla de la despesa i objectiu de temporalitat en l'ocupació pública. Igualment, es podrà establir un sistema específic de jornada contínua per aquells empleats públics que tinguin al seu càrrec fills menors de 12 anys o discapacitats, o ascendents amb minusvalies o dependència.
4. En el cas del personal laboral, també es podrà establir una distribució irregular del 10% de la jornada anual, prèvia negociació dels criteris d'ús amb la representació dels empleats públics. En aquest cas, la distribució de la jornada respectarà els períodes de descans diari i setmanal previstos legalment. En aquests casos, el personal laboral tindrà dret a conèixer, com a mínim cinc dies abans, el dia i l'hora de la prestació de treball resultant de la distribució irregular.
5. S'estableix el dret dels empleats públics a una borsa d'hores de lliure disposició amb la finalitat exclusiva de conciliar la cura i atenció de persones grans, discapacitats i familiars fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat. El nombre d'hores no superarà el 2% de la jornada ordinària anual que es tingui assignada. Aquells empleats que tinguin una jornada ordinària inferior a l'establerta amb caràcter general, el càlcul del nombre d'hores de la borsa es farà de forma proporcional a la seva jornada. El mateix criteri de la proporcionalitat se seguirà per aquells empleats públics que tinguin establerta una jornada especial.

Es podrà gaudir de les hores de la borsa de lliure disposició de forma individual (en fraccions no inferiors a 30 minuts) o de forma acumulada amb un màxim de 7 hores i 30 minuts a la setmana.



El gaudiment de les hores incloses a la borsa de lliure disposició, s'haurà de comunicar a l'Ajuntament amb una antelació mínima de 24 hores, si es vol disposar de 30 a 60 minuts, i de 48 hores, que us vulgui disposar de més de 60 minuts.

Sempre i en tot cas, el gaudiment de les hores incloses a la borsa, quedarà supeditat al bon funcionament del servei públic; i, a què es destinin a les finalitats previstes per la borsa. En aquest sentit, l'empleat públic haurà d'aportar la documentació necessària per justificar el seu ús, en el termini màxim de 48 hores des del seu gaudiment, sempre i quan li sigui requerida.

Article 10. El temps de treball efectiu

1. Es considera com a temps de treball efectiu, el temps necessari utilitzat per a recollir, ordenar o guardar els materials i els estris de treball.
2. Dins del concepte de temps de treball efectiu, es consideraran compresos aquells temps de la jornada ordinària de treball que es destinin a pauses reglamentades, desplaçaments i altres interrupcions derivades de normes de seguretat i salut o de la pròpia organització del treball.

Article 11. Les modalitats de jornada

1. La jornada de treball dels empleats públics pot ser ordinària o especial.
2. La jornada ordinària és aquella que consisteix en la prestació de serveis durant 37,5 hores de mitjana setmanal en còmput anual. I la jornada especial és aquella que sigui superior o inferior a la jornada ordinària.
3. La distribució de la jornada, segons el diferent tipus de personal, serà:
 - a) Personal administratiu: de dilluns a divendres de 8 a 15h, en manteniment de la jornada de treball establerta en l'anterior pacte laboral.
 - b) Agutzil: existeixen dues jornades laborals diferents: una de matí, de 8 a 15h, i una altra la jornada de treball de la qual s'ajustarà a les necessitats del servei en còmput setmanal de 37,5 hores.
 - c) Personal biblioteca: de dilluns a divendres de 10 a 13 hores i de 16 a 20h, en manteniment de la jornada de treball establerta en l'anterior pacte laboral.
 - d) Personal de brigada: de dilluns a divendres de 7.30 a 15 hores.
 - e) Encarregat/da poliesportiu: la jornada de treball s'ajustarà a les necessitats del servei en còmput setmanal de 37,5 hores.
 - f) Tècnic/a Pla Educatiu d'Entorn (PEE): la jornada de treball s'ajustarà a les necessitats del servei en còmput setmanal de 37,5 hores, sempre i quan no siguin en festiu o en horari nocturn.



Article 12. El règim de dedicació

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

Article 13. La flexibilitat horària d'entrada i de sortida

1. Es reconeix el dret dels empleats públics a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i professional. En aquest sentit, es reconeix amb caràcter general, excepte en aquells casos en què es pugui produir un perjudici en la prestació del servei públic, un marge de flexibilitat horària de mitja hora en l'entrada i en la sortida que s'haurà de recuperar en la mateixa setmana, comunicant-ho prèviament al superior jeràrquic.
2. Igualment, també es podran establir, per acord amb la representació dels empleats públics, una organització de determinats serveis amb una major flexibilitat horària sempre que no perjudiqui la qualitat del servei i que siguin possibles els corresponents instruments de gestió i control.

Article 14. El calendari laboral

1. Dins del darrer trimestre de l'any, l'Ajuntament determinarà, prèvia negociació amb els representants legals dels empleats públics, el calendari laboral en funció del nombre de dies festius aprovat per l'Estat i la Generalitat de Catalunya. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis o la intranet corporativa per al coneixement del personal.
2. El calendari laboral podrà contenir també la distribució de l'horari de treball, que serà establert en funció de les necessitats particulars de cada servei i la seva adequació a les demandes ciutadanes sens perjudici de les mesures que es puguin adoptar per a promoure la conciliació de la vida laboral i personal dels empleats públics.

Article 15. Les hores realitzades fora de la jornada

1. Com a mesura per a cercar unes condicions d'ocupació de qualitat, les parts signatàries d'aquest conveni coincideixen en la necessitat d'organitzar la prestació dels serveis municipals per tal de reduir al màxim les hores realitzades fora de la jornada ordinària de treball. En aquest sentit, es suprimeixen completament les hores realitzades de forma habitual fora de la jornada general de treball.
2. Es reduiran al mínim imprescindible les hores que s'hagin de realitzar fora de la jornada habitual, excepte aquelles que s'hagin de destinar a prevenir o reparar sinistres o altres danys que ocasionin perjudicis greus a la comunitat.
3. Excepte en aquells casos d'extraordinària i urgent necessitat o de força major, amb caràcter preceptiu i amb l'anterioritat de dues setmanes a la seva realització, el regidor responsable elaborarà una



proposta d'informe on motivarà la realització, la previsió dels serveis a realitzar i el temps que es necessitarà per dur-los a terme.

4. L'Ajuntament es compromet a realitzar de forma trimestral un informe detallat del nombre d'hores extraordinàries realitzades en el cas de l'apartat 3 d'aquest article, com també les mesures adoptades per a reduir-les en un futur.
5. Les hores realitzades fora de la jornada de treball habitual es compensaran amb temps de descans equivalent excepte en aquells casos en què, per necessitats de servei, no sigui possible i que es compensaran econòmicament.
6. El nombre d'hores que cada empleat públic pot realitzar fora de la jornada habitual de treball no superarà el límit de 80 hores anuals si la jornada que realitza és ordinària, o la part proporcional que li correspongui realitzar si té una jornada inferior llevat dels casos d'excés d'hores realitzades per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents, o esdeveniments extraordinaris en els serveis.
7. La compensació en temps de descans o la compensació econòmica seguirà els criteris següents:
 - a) Una hora realitzada efectuada en dia laborable es compensarà amb una hora i trenta minuts de descans.
 - b) Una hora extraordinària efectuada en dia festiu o nocturna es compensarà amb dues hores de descans.
 - c) Una hora extraordinària efectuada en dia festiu i nocturna es compensarà amb dues hores i trenta minuts de descans.
 - d) En el cas de realització d'hores extraordinàries els dies 25 de desembre, o 1 i 6 de gener, es compensaran a raó de dues hores i trenta minuts de descans.
8. L'empleat públic escollirà les dates per fer efectius els descansos compensatoris a què té dret, previ acord amb el seu superior. 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.
9. Els descansos compensatoris establerts en aquest article seran considerats, a tots els efectes, com a períodes de treball efectiu.
10. S'entendrà com a hora festiva o nocturna des de les 22.00 hores del divendres fins les 6.00 hores del dilluns (a excepció pel personal de la biblioteca, que es considerarà des de les 13.00 hores del dissabte fins les 6.00 del dilluns), i els dies declarats com a festes oficials per l'Estat, la Generalitat o l'Ajuntament.
11. 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.
12. Les hores extraordinàries es computaran mensualment i s'abonaran en la nòmina del mes següent.



CAPÍTOL II. ELS DESCANSOS I LES FESTES

Article 16. El descans diari i interdiari

1. El personal afectat per aquest conveni que realitzi un horari diari continuat de 6 hores seguides gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris, computable com a treball efectiu. Els 30 minuts de pausa que no s'hagin utilitzat no es podran compactar per ser compensats en cap còmput horari setmanal o mensual.
2. Quan es tracti de llocs de treball unipersonals, s'arbitraran els mecanismes organitzatius adients per a possibilitar-ne l'ús.
3. Qualsevol que sigui el règim d'organització del treball, entre el finalment d'una jornada i el començament de la següent, com a mínim, hi haurà 12 hores.

Article 17. El descans setmanal

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

- a) El descans corresponent als empleats públics que realitzin treballs en diumenges o dies festius, es traslladarà a un altre dia de la setmana immediatament anterior o posterior.
- b) A aquests efectes, es considerarà diumenge o festiu el temps que va entre les 22 hores del dia de la vigília i les 22 hores del dia festiu.

Article 18. Les vacances

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

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

Quinze anys de servei: 23 dies hàbils

Vint anys de servei: 24 dies hàbils

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

Trenta o més anys de servei: 26 dies hàbils

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

2. Les vacances es gaudiran, amb caràcter general i sempre que les necessitats dels serveis ho permetin, entre l'1 de gener d'un any i el 31 de gener de l'any següent.



3. Si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat el període preestablert de vacances. També en el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant el període preestablert, es podran gaudir les vacances en el moment de la reincorporació de la baixa, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos des del finiment de l'any natural en què es va iniciar la baixa mèdica.
4. Els dies de vacances, els derivats dels permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i per raó de violència de gènere, i els dies d'assumptes personals es poden acumular sempre que ho permetin les necessitats de servei.
5. L'empleat públic ha d'informar del/s període/s de vacances escollit/s al departament de recursos humans o a la persona designada per exercir aquesta funció amb un mes mínim d'antelació. La conformitat o no conformitat es comunicarà a l'empleat públic en un termini màxim de dos dies hàbils. En cas de no rebre cap resposta en aquest termini, la proposta es considerarà acceptada.
6. Si després de l'acceptació del període de vacances, a petició de l'Ajuntament i per causes imputables a la prestació del servei, l'empleat públic hagués de variar el període de gaudiment, li seran abonades les despeses que aquest canvi li hagi pogut ocasionar. En aquest cas, serà necessari que l'empleat aporti els justificants dels pagament que hagi realitzat.
7. El període de vacances anuals no podrà ser substituït per una compensació econòmica. En els casos de renúncia voluntària, en tot cas, haurà de garantir-se el gaudi de les vacances meritedes.

No obstant l'anterior, en els casos de finalització de la relació de serveis per causes alienes a la voluntat de l'empleat públic, es tindrà dret a sol·licitar l'abonament d'una compensació econòmica per les vacances meritedes i no gaudides; especialment en els casos de jubilació per incapacitat permanent o per defunció, fins a un màxim de divuit mesos.

CAPÍTOL III. ELS PERMISOS I LLICÈNCIES

Article 19. El règim jurídic

1. Els permisos a què tenen dret els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, la 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 Conveni, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

Article 20. 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'Ajuntament 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'Ajuntament 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'Ajuntament 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 dels serveis.

Article 21. Els permisos retribuïts

1. Els empleats públics tindran els permisos retribuïts següents:

a) **Permís per a assumptes propis:** és de sis 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. 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 31 de gener de l'any següent. Així mateix, els empleats públics tindran dret a gaudir de dos dies addicionals de permís per assumptes particulars des de l'endemà al del compliment del sisè trienni, incrementant-se, com a màxim, en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

En dates assenyalades de l'any, com ara les festes de Nadal, Setmana Santa i altres susceptibles de fer ponts, s'han d'establir torns per tal que s'organitzi la distribució del personal a fi i efecte de garantir el normal funcionament de l'Ajuntament.

b) **Permís per defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat:** és de tres dies hàbils quan el succés es produeixi en un radi de 30km del lloc de treball, i cinc dies hàbils quan sigui en un radi superior a 30km del lloc de treball.

c) **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.

d) **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.

e) **Permís per trasllat de domicili:** és de dos dies quan el trasllat és dins la mateixa localitat o en un radi no superior a 30km.. Si comporta el trasllat a una localitat a més de 30km, fins a quatre dies.

f) **Permís per a exàmens finals en centres oficials o per a altres proves definitives d'avaluació o alliberadores als centres esmentats:** pel temps necessari per a la seva celebració.

g) **Permís per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat:** serà de dos dies hàbils quan el succés es produeixi en un radi de 30km del lloc de treball, i quatre dies hàbils quan sigui en un radi superior a 30km del lloc de treball.



- h) **Permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral:** serà el temps indispensable per complir-los. Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable de caràcter públic o personal aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial. S'inclou també dins d'aquest apartat la sol·licitud de permís pels dies de durada de la campanya electoral quan l'empleat públic es presenti com a candidat a les eleccions locals, autonòmiques, estatals i europees.

Article 22. Permisos retribuïts relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes.

1. Els empleats públics tindran els permisos retribuïts següents:

- a) **Permís per naixement per a la mare biològica:** té una durada de setze setmanes, les sis setmanes immediatament posteriors al part seran en tot cas de descans obligatori i ininterromput. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla i a partir del segon en el supòsits de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

No obstant això, en cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti de permís.

En el cas que tots dos progenitors treballin, transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís, a voluntat d'aquells, podrà gaudir-se de manera interrompuda, i fruit-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

- b) **Permís per lactància d'un fill menor de dotze mesos:** és d'una hora diària d'absència del lloc de treball que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. Aquest permís constitueix un dret individual de l'empleat públic sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. El període de permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat.

Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

- c) **Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent:** tindrà una durada de setze setmanes. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial



per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori i posterior al fet causant dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé des de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

El còmput del termini es comptarà a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determini, conforme a les regles establertes en el present article.

Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís 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 contemplat en aquest paràgraf, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, podrà iniciar-se fins quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, prevists en aquest article seran els previstos al Codi Civil de Catalunya i la resta de legislació de dret civil de Catalunya, havent de tenir l'acolliment temporal una durada no inferior a un any.

- d) **Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla:** té una durada de setze setmanes de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més, una per a cadascun dels progenitors, en els supòsits de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiples, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest permís podrà distribuir-se pel progenitor que vagi a gaudir del mateix sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o decisió judicial per la qual es constitueix l'adopció.

En el cas que tot dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda dins dels dotze mesos a



comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

En el cas que s'optés pel gaudi del present permís amb posterioritat a la setmana setze de permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís hagués sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades completes serà a la finalització d'aquest període quan es donarà inici al còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

- e) **Permís per atendre fills discapacitats per progenitors amb fills discapacitats:** consisteix a gaudir conjuntament de permisos d'absència del lloc de treball per 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 poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.
- f) **Permís prenatal per a les dones embarassades:** consisteix en el dret d'absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenats i a tècniques de preparació per al part durant el temps necessari per dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.
- g) **Permís per 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 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.
- h) **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.
- i) **Permís per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral:** consisteix en l'absència del lloc de treball per un màxim de set hores al mes per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills, presentant el justificant corresponent.
- j) **Per a fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, els empleats públics que hagin sofert danys físics o psíquics a conseqüència de l'activitat terrorista, el**



seu cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, i els fills dels ferits i morts: sempre que ostentin la condició d'empleats públics i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com els empleats públics amenaçats en els termes previstos per la legislació vigent, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior i de sentència judicial ferma, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari i flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que estableixi l'Administració competent en cada cas.

Aquestes mesures seran adoptades i mantingudes en el temps en tant que resultin necessàries per a la protecció i assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a la qual es troba sotmesa, en els termes previstos reglamentàriament.

2. El temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu amb caràcter general, garantint-se la plenitud de drets econòmics dels empleats públics.
3. Els empleats públics que hagin fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

Article 23. Les llicències retribuïdes.

Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball sempre que hi hagi un informe 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'aparició d'aquest interès correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Article 24. 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 comptabilitat, 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.



CAPÍTOL IV. LES REDUCCIONS DE JORNADA

Article 25. El règim jurídic.

1. Les reduccions de jornada a què tindran dret els empleats públic inclosos dins aquest Conveni seran les 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 aquest Conveni sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.
3. Les reduccions de jornada establertes per la llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.
4. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

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

1. Els empleats públics poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:
 - a) Per tenir cura d'un fill o filla menor de dotze anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
 - b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
 - c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ésser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial.
 - d) Quan els falti menys de cinc anys per a l'edat de jubilació forçosa, sempre que les necessitats del servei ho permetin.
 - e) Quan ho precisin en processos de recuperació per malaltia, sempre que les necessitats del servei ho permetin, de forma temporal.

Article 27. La reducció de jornada per lactància.

1. El permís per lactància per 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 comptes les necessitats del servei.



3. Aquesta modalitat només es podrà gaudir a partir de la finalització del permís de naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu, o una vegada que, des del naixement del menor, hagi transcorregut un temps equivalent al que comprenen els citats permisos.
4. Aquest permís constitueix un dret individual de l'empleat públic sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per qualsevol dels progenitors en el cas que ambdós treballin.
5. Aquest tipus de reducció jornada no comporta disminució de retribucions.

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

1. La cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut, o en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys, dona dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres.
2. Quan concorrin en els dos progenitors (adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent) les circumstàncies necessàries per 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 l'Ajuntament, aquesta podrà limitar l'exercici simultani per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.

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

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

Article 30. La reducció de la jornada de les dones víctimes de la violència de gènere.

Per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, les empleades públiques tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible i d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat



d'aplicació o, en defecte d'això, l'administració pública competent en cada cas. L'empleada pública mantindrà les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys.

Article 31. 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.

CAPÍTOL V. LES EXCEDÈNCIES

Article 32. El règim jurídic.

1. Els empleats públics inclosos dins aquest Conveni tindran dret a les excedències que estableixi, en cada moment, la normativa vigent en matèria de funció pública de l'Estat i de la Generalitat de Catalunya, com també la normativa de règim local estatal i catalana.
2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins aquest Conveni sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.
3. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si, durant el període d'excedència, un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.
4. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que prestin llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.
5. Les excedències per tenir cura d'un fill o filla, o de familiars, són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.
6. Si, un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària, la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.
7. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar des del finiment de l'excedència, per demanar-ne l'ampliació o per reincorporar-se.

Article 33. L'excedència voluntària per tenir cura d'un fill menor de 3 anys.

1. Es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement, o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar des de la data del naixement, o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.
2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.



3. Durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, en conserva els drets generals fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.
4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració o que es promoguin en el marc de l'Acord de formació contínua de les administracions públiques (AFEDAP).

Article 34. L'excedència voluntària per tenir cura de familiars

1. Es pot sol·licitar per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys.
2. El període concret d'excedència es determina segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta excedència. Aquest període computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de provisió o drets passius.
3. Durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, en conserva els drets generals fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.
4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració o que es promoguin en el marc de l'Acord de formació contínua de les administracions públiques (AFEDAP).

Article 35. L'excedència voluntària per agrupació familiar

1. Es pot concedir, sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert, als empleats públics el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a personal laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculades, en els òrgans constitucionals o del poder judicial o òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.
2. Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions ni els serà computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

Article 36. L'excedència voluntària per violència de gènere

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



2. Durant els sis primers mesos, tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin; aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social aplicable.
3. Quan les actuacions judicials ho exigissin, es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.
4. Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència, la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

Article 37. L'excedència voluntària per interès particular

1. Es reconeix el dret al personal laboral, amb almenys un any d'antiguitat, a què li sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat públic si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.
2. La concessió d'aquesta excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.
3. No podrà declarar-se quan a l'empleat públic se li instrueixi un expedient disciplinari.
4. El personal que es trobi en aquesta situació no té dret a percebre retribucions ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació.
5. Escau declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent a la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert reglamentàriament.

Article 38. L'excedència voluntària per incompatibilitat

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

TÍTOL III. EL RÈGIM RETRIBUTIU

Article 39. El règim retributiu

1. L'increment retributiu dels empleats públics serà el fixat anualment per les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat.
2. En el cas de que no es compleixin les previsions anuals d'IPC de Catalunya, es realitzarà una revisió salarial i la diferència de l'any finalitzat s'abonarà en una paga única que es farà efectiva durant el



mes de febrer. La Comissió Paritària es reunirà a primers de febrer per decidir quina és la quantitat a consolidar dins el complement de destí i/o específic a tots els empleats públics.

3. L'estructura i el règim de les retribucions seran els establerts per la normativa aplicable a la funció pública local i, en particular, els que resulten del Decret 214/1990, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals, En el cas que, durant la vigència d'aquest Conveni, es modifiqui el sistema de retribucions, es duran a terme les adaptacions necessàries al nou marc normatiu vigent, sempre i quan no siguin inferiors a les actuals.
4. Es reconeix el dret dels empleats públics locals a no ser discriminats retributivament per raó de sexe.

Article 40. L'estructura de la retribució

1. Les retribucions dels empleats públics tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la funció pública, classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.
2. Retribucions bàsiques: són retribucions bàsiques el sou, els triennis i les pagues extraordinàries:
 - a) *Sou*: és la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de la classificació professional (A1, A2, B, C1, C2 i, si escau, les diferents agrupacions professionals sense requisit de titulació que puguin crear-se) i la seva quantia serà la que es fixi anualment a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.
 - b) *Triennis*: consistents en una quantitat que es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada tres anys de servei.
 - c) *Pagues extraordinàries*: seran dues a l'any, per un import mínim, cadascuna d'elles, d'una mensualitat sencera: sou, triennis, complements de destinació i complement específic. Es meritaran en els mesos de juny i desembre, i se'n reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació. El període de meritació coincidirà amb el que estableixen les normes vigents d'aplicació al règim retributiu dels de l'Administració local.
3. Retribucions complementàries: són retribucions complementàries el complement de destinació, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris o les hores extraordinàries:
 - a) *Complement de destinació*: retribueix el nivell del lloc de treball que es desenvolupa i consisteix en una quantia fixa per a cada nivell en què es classifiquen els llocs de treball (dels trenta existents a la normativa sobre funció pública). La seva quantia vindrà fixada, per a cada grup de classificació professional, a la Llei de Pressupostos generals de l'Estat de cada any. L'assignació a cada lloc de treball del nivell de destinació es realitzarà d'acord amb els intervals màxims i mínims establerts per a cada grup de titulació que fixa els requisits del lloc de treball, d'acord amb la taula següent:

GRUP	NIVELL CD
Grup A1	22 a 30
Grup A2	18 a 26



Grup C1	14 a 22
Grup C2	12 a 18
Agrupació professional	10 a 14

Aquests intervals comprenen tota l'escala possible entre el nivell inicial o de partida corresponent al lloc base de cada grup professional i el nivell màxim factible d'assolir en funció de les característiques concretes i exigències peculiars de cada lloc.

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

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

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

Un cop l'any, abans que finalitzi la vigència de l'acord del Ple respecte al complement de productivitat, prèvia negociació amb la part social, l'Ajuntament podrà plantejar la introducció d'una nova regulació respecte d'aquest complement i en els seus imports, sempre que ho permeti el marc normatiu vigent i hi hagi disponibilitat pressupostària.

- d) *Hores extraordinàries i serveis extraordinaris*: tenen per objecte retribuir els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball. Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es porti a terme de més, respecte de la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Conveni, realitzada de manera voluntària amb caràcter excepcional i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos. Aquestes hores es compensaran conforme es determina a l'article 15 d'aquest mateix Conveni.

Article 41. Les indemnitzacions per raons de servei

1. Són els imports que s'estableixen en cas que l'empleat públic hagi de desplaçar-se per motius relacionats amb el seu lloc de treball.
2. Les quantitats que s'abonaran per aquest concepte (dietes i desplaçaments) s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre funció pública, amb el criteri ordinari que



tot desplaçament s'haurà de fer, sempre que sigui possible, amb transport públic i fent ús de la tarifa més econòmica.

3. En els desplaçaments que, per raó del servei, excepcionalment es realitzin en cotxe o motocicleta propietat de l'empleat públic que es trasllada, s'abonarà l'import del quilometratge realitzat segons la normativa vigent o del bitllet o passatge utilitzat, així com l'abonament d'estacionaments i peatge d'autopistes si fossin necessaris.
4. Per percebre l'import de la indemnització, l'empleat públic ha de justificar la despesa realitzada presentant els justificants dels pagaments signats pel seu responsable directe.

Article 42. Les retribucions en situació de malaltia

1. En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes o professionals, la retribució mensual serà la següent: la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al cent per cent de les retribucions bàsiques i complementàries que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc l'inici de la incapacitat.
2. Les absències per motius de salut generaran l'obligació de lliurar un justificant mèdic de baixa emès pel facultatiu del Servei Públic de la Salut a partir del tercer dia de l'absència, des d'aquella data si no ha estat possible preveure que la indisposició per motius de salut seria superior a 48 hores.
3. Les absències que no siguin justificades documentalment o la justificació de les quals es consideri insuficient o inadequada comporten la deducció proporcional d'havers, sense perjudici que puguin ésser constitutives de falta disciplinària.
4. L'Ajuntament dissenyarà un pla de control de l'absentisme, que publicarà al porta de transparència. També publicarà en aquest mitjà, cada sis mesos, les dades relatives a l'absentisme, classificats per causa.

Article 43. Reconeixement de serveis

1. Si per raó del servei hi ha algun/a treballador/a que realitza treballs de superior categoria a la seva, aquesta percebrà automàticament la quantia assenyalada a aquesta categoria, durant el temps que realitzi aquestes tasques, i en cap cas podrà ser obligat a realitzar aquestes funcions sense percebre les retribucions corresponents.
2. Si per circumstàncies especials, a l'Ajuntament l'interessat que algun treballador realitzi funcions de categoria inferior, caldrà el consentiment del treballador, sense cap mena de pèrdua en les seves retribucions salarials.



TÍTOL IV. DELS INSTRUMENTS D'ORDENACIÓ DELS RECURSOS HUMANS, LA SELECCIÓ, LA FORMACIÓ, LA CARRERA PROFESSIONAL I LA PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL.

CAPÍTOL I. L'ORDENACIÓ DELS RECURSOS HUMANS

Article 44. El sistema d'ordenació dels recursos humans

1. L'Ajuntament es compromet a disposar d'un sistema d'ordenació dels recursos humans que, tenint en compte la plantilla, l'organització i ordeni, i que serveixi per a la seva planificació. D'acord amb la normativa aplicable, aquest instrument inclourà, com a mínim, la denominació dels llocs tipus, els grups de classificació professional, les categories o escales a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Així mateix, preveurà la classificació dels llocs en termes funcionals i d'àmbit a fi i efecte d'ordenar la selecció, formació i mobilitat. Aquest document serà de caràcter públic.
2. Seran objecte de negociació les normes generals que fixin els criteris generals en matèria de determinació de les retribucions complementàries, provisió i classificació dels llocs.
3. En els supòsits en què els llocs de treball s'agrupin, en funció de les seves característiques, el sistema d'ordenació de l'ocupació municipal podrà ordenar-ne la selecció, la formació i la mobilitat d'acord amb l'esmentada agrupació.

Article 45. L'Oferta d'ocupació pública

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

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

2. Per tal de proveir les vacants que es vagin produint durant el procés selectiu, les ofertes d'ocupació pública que s'aprovin durant la vigència del Conveni podran preveure que les convocatòries de processos selectius incrementin en un 10% addicional les places objecte de l'oferta, de conformitat amb les característiques i especificitats de les categories les places de les quals s'ofereixen.

Article 46. La selecció i l'accés

1. Els sistemes i processos selectius seran els previstos legalment i es portaran a terme mitjançant les proves i els procediments assenyalats al Títol IV Capítol I de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i a la normativa que el desenvolupi o el substitueixi.
2. Amb caràcter general, l'accés es farà pel sistema de concurs oposició, excepte per als grups Agrupació professional, que serà concurs.



3. La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament. La fase de concurs dels processos selectius que es portin a terme pel sistema de concurs oposició es valorarà, com a màxim, en un 33% de la puntuació global de tot el procés selectiu.
4. Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; incloent proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i d'altres que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits a la relació de llocs. També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb l'especialitat del lloc de treball. Per a les categories que es determinin, podran incorporar la superació d'un curs selectiu teòric i/o pràctic.
5. Les convocatòries per a l'accés han de contenir, en tot cas, el següent:
 - a) La determinació del nombre total de places a cobrir i el grup de titulació exigida per al seu accés. També es detallarà el lloc de treball a proveir vinculat amb la convocatòria pel sistema d'assignació de primera destinació, la categoria professional i, si s'escau, l'especialitat, les funcions a desenvolupar i el perfil competencial d'aplicació a aquest lloc de treball;
 - b) els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, d'acord amb la relació de llocs de treball, especificant el nivell exigida de coneixement oral i escrit de la llengua catalana;
 - c) la determinació dels llocs de treball que poden desenvolupar per persones amb minusvalidesa amb els seus sistemes d'acreditació;
 - d) l'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació;
 - e) els terminis de presentació de sol·licituds i documentació necessària;
 - f) el sistema selectiu;
 - g) les proves que s'han de dur a terme i mèrits que s'han de valorar; i,
 - h) el sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

Article 47. La relació de llocs de treball

1. La relació de llocs de treball de l'Ajuntament establirà per a cada lloc de treball tipus les següents especificacions:
 - a) la denominació i el seu enquadrament orgànic;
 - b) les característiques essencials del lloc, incloent les funcions atribuïdes i els factors del lloc;
 - c) els requisits de titulació o formació exigits per ocupar-lo;
 - d) la forma de provisió;
 - e) les característiques retributives; i,
 - f) el nivell de classificació.



2. L'Ajuntament, abans d'aprovar els llocs de treball tipus, negociarà amb la representació legal dels empleats públics les seves característiques retributives, i els requisits i la forma de provisió del lloc, que s'elaboraran preferentment mitjançant processos de valoració de llocs de treball.
3. L'Ajuntament facilitarà a tots els empleats públics o als representants legals dels empleats públics que ho sol·licitin, la definició corresponent del seu lloc de treball i les seves funcions específiques.
4. La relació de llocs de treball serà la que s'aprovi en el Ple municipal. La representació legal dels empleats públics elaborarà un informe anual on exposarà les necessitats de personal que consideri oportunes per tal de que es tinguin en consideració en el moment de l'aprovació en el Ple.

Article 48. La plantilla

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

CAPÍTOL II. LA SELECCIÓ DEL PERSONAL

Article 49. Els sistemes de selecció

1. L'ingrés a l'Ajuntament es realitzarà mitjançant convocatòria pública a través dels sistemes de concurs-oposició o oposició lliure, en els quals es garanteixin els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, com també el de publicitat.
2. No es podrà efectuar cap convocatòria de proves selectives d'accés sense l'aprovació i publicació prèvies de l'Oferta d'ocupació pública.
3. La preparació i disseny dels plans d'Oferta d'ocupació pública es negociarà amb la representació sindical.
4. Els òrgans de selecció seran col·legiats i la seva composició es realitzarà de conformitat amb la legalitat vigent.

Article 50. L'accés de persones amb discapacitat

1. La institució promourà les condicions necessàries per facilitar l'accés a la funció pública de persones amb discapacitats en igualtat de condicions que la resta d'aspirants.
2. Es realitzarà una reserva no inferior a un 7% de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública a persones amb discapacitat que tinguin reconeguda aquesta condició legal.
3. A tal fi i per garantir el desenvolupament de les proves selectives a persones amb discapacitat, es proporcionarà les adaptacions dels mitjans de realització dels exercicis que siguin necessàries.



Article 51. 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 52. Les borses de treball

1. Dins la política general d'adopció de les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal a l'Ajuntament es realitzi, amb caràcter general, mitjançant la superació de processos selectius de laborals fixos d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar, la incorporació de funcionaris interins es limitarà als supòsits establerts a la normativa. En concret:
 - Existència de places vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix.
 - Substitució transitòria dels titulars.
 - Execució de programes de caràcter temporal.
 - L'excés o acumulació de tasques per un període màxim de 6 mesos dins un període de 12 mesos.
2. En el cas del personal laboral temporal, la seva incorporació es limitarà a les modalitats previstes en la legislació laboral vigent.
3. L'Ajuntament incentivarà la promoció del seu personal i a tal efecte convocarà les vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix, d'acord amb les categories, entre el personal que compleixi els requisits per ocupar els llocs. Atès que en aquests casos el canvi de categoria implica la situació d'excedència respecte a 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 ocupar els llocs i en la resta de supòsits, els candidats provindran de les borses de treball que es formin per cobrir el treball temporal i interí de l'Ajuntament.



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 es seguirà en primer lloc per les persones aprovades sense plaça en una convocatòria pública d'accés de la categoria professional de què es tracti d'acord amb la puntuació final obtinguda en el procés selectiu i, seguidament, per les persones que hagin superat un procés de selecció de borsa de treball per ordre de la puntuació obtinguda en el procés.
6. Seran criteris per restar exclòs de la borsa de treball, els següents:
 - a) Renúncia total del candidat a formar part de la llista.
 - b) L'acumulació de dues renúncies corresponents a dues ofertes de treball encara que el candidat no hagi notificat la renúncia expressament. En aquest supòsit, l'acreditació de la renúncia serà a càrrec del cap de personal corresponent.
 - c) La no superació del període de prova.
 - d) Per l'acomiadament disciplinari i suspensió ferma de funcions, en el supòsit de contractació laboral, i per separació del servei en casos de funcionaris interins com també la pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic amb caràcter ferm.

CAPÍTOL III. LA FORMACIÓ

Article 53. La formació

1. L'Ajuntament realitzarà una avaluació de les necessitats formatives dels seus empleats públics i elaborarà, d'acord amb aquestes necessitats, les seves accions formatives. A fi de contribuir al bon funcionament de l'oferta formativa, l'avaluació i cobertura de necessitats es farà de forma negociada amb els representants sindicals a fi que contribueixin amb les seves aportacions i suggeriments a l'enriquiment de l'oferta formativa.
2. Els empleats públics també poden fer propostes de formació voluntària. Cada cas serà estudiat particularment per la Comissió Paritària.

Article 54. Els permisos per a la formació

1. De conformitat amb la normativa vigent i amb la finalitat de facilitar la seva formació i promoció, es reconeix als empleats públics el dret a la realització de cursos de perfeccionament professional i a l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional organitzats per l'Administració pública o organismes públics o privats.
2. La participació en un curs de formació no suposarà l'abonament d'hores extraordinàries i s'articularen mecanismes per fer la formació en horari laborable, sempre que sigui possible. Quan la formació sigui de naturalesa obligatòria, serà recompensada pel temps equivalent amb descans.
3. En el cas d'assistència a cursos de formació fora del municipi, l'Ajuntament, prèvia negociació amb els representants legals dels empleats públics, adoptaran criteris específics per que fa al sistema de descans i desplaçament per assistir a aquests cursos quan siguin fora de la jornada laboral.



4. L'Ajuntament podrà condicionar l'assistència a un curs de formació especialitzada a la fixació d'un període de permanència en l'Ajuntament, d'un mínim de dos anys, com també la quantia de la possible indemnització per als supòsits d'incompliment de l'esmentada permanència. Aquests aspectes seran negociats prèviament amb la representació legal dels empleats públics.
5. L'assistència a una acció formativa podrà ser limitada a una persona per a una mateixa acció en un horari concret de cada àmbit organitzatiu. Des de cada àmbit, es vetllarà perquè els aprenentatges assolits en l'acció formativa per part de la persona que hi ha assistit es transfereixin a la resta de membres de l'equip, de la forma i amb les condicions que es fixin des de cada àrea. En tot cas, l'Ajuntament garantirà que l'assistència a accions formatives sigui de caràcter rotatori.

CAPÍTOL IV. LA CARRERA PROFESSIONAL I LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Article 55. La carrera professional

1. Els empleats públics tenen dret a la promoció professional.
2. La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Amb aquest objecte, l'Ajuntament ha de promoure l'actualització i perfeccionament de la qualificació professional dels seus empleats públics.
3. Sense perjudici de la normativa aplicable, les modalitats de carrera poden consistir, entre d'altres, en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les següents modalitats:
 - a) Carrera horitzontal, que consisteix en la progressió de grau, categoria, esglao o altres conceptes anàlegs.
 - b) Carrera vertical, que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió legalment establerts.
 - c) Promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens des d'un cos o escada d'un subgrup, o grup de classificació professional en el supòsit que aquest no tingui subgrup, a un altre superior, d'acord amb l'establert a la legalitat vigent.
 - d) Promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional.
4. Es reconeix el dret dels empleats públics a progressar simultàniament en les modalitats de carrera horitzontal i vertical quan l'Ajuntament les hagi implantat en un mateix àmbit.

Article 56. L'impuls a la promoció professional

1. L'Ajuntament facilitarà la promoció professional dels seus empleats públics d'acord amb els sistemes de provisió de llocs de treball existents i d'acord amb l'instrument d'ordenació dels recursos humans de què disposi.
2. La concreció de les mesures de promoció professional es negociarà de forma periòdica amb la representació sindical.



Article 57. La promoció interna i el seu accés

1. Els empleats públics podran accedir, mitjançant promoció interna, a escales del grup immediatament superior al que es pertanyi; o del mateix grup, tant en la mateixa com a diferent escala.
2. L'Ajuntament 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 màxim d'un 50%.
3. Per concórrer a les proves de promoció interna, el personal laboral haurà de trobar-se en situació de servei actiu o serveis especials en l'escala de procedència, haver completat dos anys de servei actiu, a més de posseir la titulació i la resta de requisits establerts per a l'accés a l'escala a la qual aspiri a ingressar, amb les excepcions que la llei estableix.
4. L'accés per promoció interna requerirà la superació de les mateixes proves que les establertes en la convocatòria per a l'ingrés amb caràcter general en l'escala de què es tracti. No obstant això, els aspirants que concorrin en el torn de promoció interna podran ser eximits de la realització d'aquelles proves que estiguessin encaminades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés en l'escala de procedència.
5. Les vacants reservades a promoció interna que resultessin desertes se sumaran a les ofertes en torn lliure.
6. L'adscripció a les vacants existents dels empleats públics, que accedeixin pel sistema de promoció interna a una altra escala, s'efectuarà conforme a les preferències que aquells manifestin, segons l'ordre amb el qual figurin en la classificació definitiva del procés selectiu i sempre que reuneixin els requisits establerts per a la seva cobertura segons l'instrument d'ordenació de recursos humans de què disposi l'Ajuntament.

TÍTOL V. EL RÈGIM DISCIPLINARI I L'EXTINCIÓ DE LA PRESTACIÓ PÚBLICA DE SERVEIS

CAPÍTOL I. EL RÈGIM DISCIPLINARI

Article 58. La responsabilitat disciplinària

1. Els empleats públics queden subjectes al règim disciplinari establert regulat en el títol VII de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i les normes que les lleis de funció pública puguin dictar en desplegament del mateix.
2. Els empleats públics que indueixin a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que aquests.
3. Igualment, incorreran en responsabilitat els empleats públics que encobreixin les faltes consumades molt greus o greus, quan dels actes es derivi dany greu per a l'Administració o els ciutadans.



Article 59. L'exercici de la potestat disciplinària

1. L'Ajuntament ha de corregir disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que pugui derivar de les infraccions.
2. La potestat disciplinària s'exercirà d'acord amb els principis següents:
 - a) principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions;
 - b) principi d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorable i de retroactivitat de les favorables al presumpte infractor;
 - c) principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions i sancions com a la seva aplicació;
 - d) principi de culpabilitat; i
 - e) principi de presumpció d'innocència.
3. Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulti l'existència d'indisidis fundats de criminalitat, se'n suspènirà la seva tramitació i es posarà en coneixement del Ministeri Fiscal. Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vincularan l'Ajuntament.

Article 60. Les faltes disciplinàries

1. Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.
2. Són faltes molt greus les previstes com a tals a l'Estatut bàsic de l'empleat públic i, en tot cas, les següents:
 - a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de Catalunya, en l'exercici de la funció pública.
 - b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, com també la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe.
 - c) L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.
 - d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
 - e) La publicació o utilització indeguda 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 la llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que en provoqui la difusió o coneixement indegut.



- g) L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
 - h) La violació de la imparcialitat, utilitzant 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, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
 - j) La prevalença de la condició d'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 drets sindicals.
 - l) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
 - m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
 - n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
 - o) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i del Parlament de Catalunya.
 - p) La persecució laboral.
 - q) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la Llei.
 - r) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de l'Ajuntament.
 - s) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.
 - t) L'incompliment, pels responsables dels registres d'Activitat i de Béns Patrimonials i d'Interessos, i pel personal que hi tingui accés, del deure de reserva professional respecte a les dades i les informacions que coneguin per raó de llur funció.
 - u) També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei estatal o autonòmica.
3. Sens perjudici de l'establert per l'Estatut bàsic de l'empleat públic, es consideraran com a faltes greus, en tot cas, les següents:
- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball.
 - b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
 - c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.
 - d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
 - e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.



- f) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
 - g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.
 - h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
 - i) La negativa a accomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent.
 - 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 una 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.
 - t) La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per la Llei del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.
4. Es consideraran com a faltes lleus, en tota cas, les següents:
- 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 de l'empleat públic, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

Article 61. Les sancions

1. Per raó de les faltes comeses podran imposar-se les sancions següents:
 - a) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupaven.
 - b) Suspensió ferma d'ocupació i sou, en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
 - c) Trasllet forçós pel període que en cada cas s'estableixi.
 - d) Demèrit, que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
 - e) Advertència.
 - f) Qualsevol altra que s'estableixi per llei.
2. Procedirà a la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.
3. L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau d'intencionalitat, descuit o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, i també el grau de participació.

Article 62. La prescripció de les faltes i sancions

1. Les infraccions molt greus prescriuran als 3 anys, les greus als 2 anys i les lleus als 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuran als 3 anys, les imposades per faltes greus als 2 anys i les imposades per faltes lleus a l'any.
2. El termini de prescripció comença a comptar des que la falta s'hagi comès, i des del cessament de la seva comissió que es tracti de faltes continuades.
3. El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.



Article 63. El procediment disciplinari i les mesures provisionals

1. No podrà imposar-se sanció per la comissió de faltes molt greus o greus si no és mitjançant els procediment prèviament establert.
2. La imposició de sancions per faltes lleus es durà a terme per procediment sumari amb audiència a l'interessat.
3. El procediment disciplinari tindrà presents els principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb ple respecte als drets i garanties de defensa del presumpte responsable. El procediment garantirà la deguda separació entre la fase instructora i la sancionadora, encomanant-se a òrgans diferents.
4. Es podran adoptar, mitjançant resolució motivada, mesures de caràcter provisional que assegurin l'eficàcia de la resolució final que pugui recaure.
5. La suspensió provisional com a mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari no podrà excedir els 6 mesos, excepte en cas de paralització del procediment imputable a l'interessat. La suspensió provisional es pot acordar durant la tramitació d'un procediment judicial, i es mantindrà pel temps a què s'estengui la presó provisional o altres mesures decretades pel jutge que determinin la impossibilitat d'exercir el lloc de treball. En aquest cas, si la suspensió provisional passa de sis mesos, no suposarà pèrdua del lloc de treball.
6. L'empleat públic suspès provisionalment tindrà dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.
7. Quan la suspensió provisional s'elevi a definitiva, l'empleat públic haurà de tornar allò percebut durant el temps de durada de la suspensió. Si la suspensió provisional no arriba a convertir-se en sanció definitiva, l'Administració haurà de restituir a l'empleat públic la diferència entre els havers realment percebuts i els que hauria hagut de percebre si s'hagués trobat amb plenitud de drets.
8. El temps de permanència en suspensió serà d'abonament per al compliment de la suspensió ferma.
9. Quan la suspensió no sigui declarada ferma, el temps de durada computarà com de servei actiu, i s'acordarà la immediata reincorporació de l'empleat públic al seu lloc de treball, amb reconeixement de tots els drets econòmics i d'altres que siguin procedents des de la data de suspensió.

CAPÍTOL II. L'EXTINCIÓ DE LA PRESTACIÓ PÚBLICA DE SERVEIS

Article 64. El preavis 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: un mes

Si ocupa una plaça de grup A2: un mes

Si ocupa una plaça de grup C1: quinze dies

Si ocupa una plaça de grup C2: quinze dies

Si ocupa una plaça d'agrupació professional: 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.

TÍTOL VI. LA IGUALTAT DE TRACTE DELS EMPLEATS PÚBLICS LOCALS

Article 65. La igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral

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

Article 66. El Pla d'igualtat

1. L'Ajuntament haurà d'aprovar un pla d'igualtat, en els termes que determina la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; la disposició vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; i l'art. 15.2 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
2. El Pla d'igualtat serà negociat amb la representació dels empleats públics i, en tot cas, atindrà la realitat sobre la que incidirà.
3. Un cop que les parts aprovin el Pla d'igualtat, es registrarà al Registre de Plans d'Igualtat del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, i es comunicarà a la Comissió Paritària.

Article 67. El contingut i fases del Pla d'igualtat

1. El Pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de sexe.
2. El Pla d'igualtat fixarà els objectius concrets d'igualtat que s'hauran d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'hauran d'adoptar per a la seva consecució, com també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
3. Per a la consecució dels objectius fixats, el Pla d'igualtat preveurà, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.



4. El Pla d'igualtat podrà contenir les fases següents: diagnosi, disseny, programació, implantació, seguiment i avaluació.

TÍTOL VII. ELS DRETS COL·LECTIUS DELS EMPLEATS PÚBLICS LOCALS

CAPÍTOL I. EL DRET DE LLIBERTAT SINDICAL

Article 68. 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. 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 separar-se'n. Ningú no podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat.

Article 69. El dret de sindicació

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'Ajuntament, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- c) Rebre la informació que li remeti el seu sindicat.

Article 70. El delegat de personal

1. Els empleats públics de l'Ajuntament podran elegir lliurement delegats de personal, segons la quantitat d'empleats públics que hi treballin:

Nombre d'empleats públics	Nombre de delegat/des de personal
Fins a 30 persones	1 persona delegada de personal
De 31 a 49 persones	3 persones delegades de personal

2. En el cas d'haver-hi només un/a delegat/da de personal, aquest/a farà la funció també de delegat/da de prevenció.
3. Són elegibles tots els empleats públics majors de 16 anys i amb una antiguitat, almenys, d'1 mes, i elegibles les que tinguin 18 anys i una antiguitat a l'Ajuntament de, almenys, 6 mesos.



4. Per tal de poder exercir les seves funcions, els/les delegats/des de personal disposaran d'un crèdit de 15 hores mensuals retribuïdes. Aquest crèdit es pot augmentar puntualment quan es requereixi, en casos especials.
5. Els/les delegats/des de personal es regiran pel Títol II (Dels drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors en l'empresa) de l'Estatut dels Treballadors (RDL 2/2015, del 23 d'octubre) i pel Capítol IV (Dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional. Dret de reunió) del Títol III de l'EBEP (Reial Decret Legislatiu 5/2015).

Article 71. Les mesures de protecció del dret

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

Article 72. Les garanties del dret

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

CAPÍTOL II. EL DRET DE REUNIÓ DELS EMPLEATS PÚBLICS LOCALS

Article 73. El dret de reunió

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

Article 74. Les assemblees

1. Els empleats públics podran reunir-se, sense perjudici de les seves retribucions, durant la jornada de treball, de conformitat amb allò establert en la taula següent:



Núm. d'empleats públics	Núm. d'hores anuals
Fins a 30	15
De 31 a 100	20

- 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.

CAPÍTOL III. EL DRET DE NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DELS EMPLEATS PÚBLICS LOCALS

Article 75. El dret a la negociació col·lectiva

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

Article 76. La Mesa de negociació del Conveni

- 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 l'Ajuntament 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.
- Aquesta Mesa negociarà la proposta de Conveni per als empleats públics de l'Ajuntament d'Almenar.
- La composició de la Mesa serà paritària i els seus components no podran ser més de 13 per cada una de les parts.
- Les decisions de cada part de la Mesa es prendran per majoria. L'acord exigirà el vot favorable del 60% de cada part de la Mesa com a mínim.

TÍTOL VIII. SEGURETAT, SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Article 77. La prevenció de riscos laborals

- La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de recursos humans de les parts signants d'aquest Conveni.
- Atesa la importància de garantir a tot el personal un desenvolupament saludable de les tasques que té encomanades, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu. Per aquest motiu, l'Ajuntament es compromet a:



- a) Potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures administratives i/o organitzatives amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents, com a prioritat, la seguretat i la salut del personal al servei de la seva organització.
- b) Coordinar les actuacions dels diferents serveis municipals amb el servei de prevenció designat per a complir amb les obligacions derivades de la Llei de prevenció.
- c) Promoure la seguretat i salut dels empleats públics mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per la prevenció dels riscos derivats del treball, desenvolupant els principis generals següents:
 - Evitar els riscos.
 - Avaluar els riscos que no es puguin evitar.
 - Combatre els riscos en el seu origen.
 - Adaptar el lloc de treball a les característiques de la persona.
 - Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
 - Planificar la prevenció.
 - Substituir el que sigui perillós perquè no comporti perill o, si no és possible, comporti poc perill.
 - Afavorir les mesures de protecció col·lectives per sobre de les individuals.
 - Facilitar els coneixements per part del personal afectat de les instruccions que s'acordin en aquest àmbit.

Article 78. La coordinació entre salut laboral i polítiques de gènere

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

Article 79. Les obligacions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals

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

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



- L'Ajuntament disposarà a cada centre de treball que estigui afectat pel Decret 82/2010, de 29 de juny, pel qual s'aprova el catàleg d'activitats i centres obligats a adoptar mesures d'autoprotecció, o de la norma que en el futur la substitueixi, d'un pla d'autoprotecció que concreti i les possible situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels empleats públics i dels usuaris.
- El pla s'actualitzarà en els supòsits que el mateix pla prevegi i sempre que es modifiquin substancialment l'ocupació i la distribució de l'espai.
- L'organització designarà, amb la consulta prèvia als delegats de prevenció, la/les persona/es encarregada/es de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de l'organització i serà específica, adequada i suficient.
- Tots els centres de treball municipals o amb persona municipal hauran de disposar de l'avaluació inicial de riscos laborals en el moment de procedir a la seva obertura o funcionament. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per tal d'eliminar els riscos i, en cas que no sigui possible, reduir-los al màxim. L'accident o incident obligarà a la reavaluació inicial de riscos del centre de treball, així com a l'adequació de les mesures correctores
- L'organització proporcionarà al personal al seu servei la formació necessària per a la correcta prevenció de riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa de l'empleat públic en la prevenció.
- En el moment de l'inici de la relació laboral o administrativa, cada persona rebrà un curs de formació bàsic en prevenció de riscos laborals, tant del seu lloc de treball com en general (pla d'evacuació, circuits i protocols, responsabilitats, etc.) de l'Ajuntament.
- L'organització oferirà una formació bàsica de trenta hores en prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.
- L'organització garantirà la protecció de la salut del personal al seu servei que, per les seves característiques personals, sigui especialment sensible als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat, s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries. Si, ni tan sols amb l'adaptació del lloc de treball a les característiques esmentades, no es pot garantir aquesta protecció, la de la resta del personal i d'altres persones relacionades amb el seu lloc de treball, l'organització haurà d'encarregar a l'empleat tasques que no exposin ningú a situacions de risc per a la seva salut.
- Per tal de vetllar per l'atenció al risc reproductiu, si s'escau, haurà d'elaborar una relació de llocs de treball sense risc per a l'embaràs, amb prèvia consulta a la representació sindical. Les empleades hauran de conèixer aquesta relació. En el moment que una empleada posi en coneixement de l'Ajuntament la seva situació d'embaràs quant ocupi un lloc que no estigui inclòs en aquesta relació, caldrà fer immediatament una revisió de l'avaluació de riscos i, en el supòsit del més mínim risc per a la mare i/o el fetus, es procedirà immediatament al canvi a un altre lloc de treball que no li comporti aquest risc. Quan l'adaptació al lloc de treball no sigui possible, s'establirà un procediment que possibiliti el canvi de lloc de treball en el qual hi intervindran els serveis de prevenció.
- Si a un empleat/da se li diagnostica una discapacitat que l'impossibilita el desenvolupament normal de la seva funció habitual, l'Ajuntament, de mutu acord amb l'interessat/da, procurarà destinar-lo/la



a un altre lloc de treball per al qual no sigui inconvenient la malaltia que pateix, mantenint, en tot cas, les retribucions bàsiques i el complement de destí del lloc de treball al qual estava adscrit.

- L'Ajuntament elaborarà una relació trimestral dels accidents i incidents laborals produïts, que es lliurarà i s'analitzarà en el marc dels òrgans de prevenció de riscos laborals. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació, conjuntament amb els delegats i/o delegades de prevenció, d'aquests accidents i incidents. En aquest sentit, s'elaborarà un protocol d'investigació d'accidents-incidents que garanteixi la participació efectiva dels delegats i/o delegades de prevenció. Aquest protocol serà aprovat per l'òrgan de prevenció de riscos laborals.
- L'Ajuntament es compromet a fer totes les accions necessàries per reduir al mínim necessari les aplicacions de desinfecció, desratització i desinsectació (DDD), i d'utilització de productes fitosanitaris a les seves dependències. Així mateix, es comprometen a contractar empreses que garanteixin el compliment dels protocols esmentats, a més de totes les normes de seguretat que preveuen les normes legals i reglamentàries en matèria de prevenció de riscos laborals.
- L'Ajuntament es compromet a preveure, subministrar i renovar els equips de treball i de protecció individual (EPI), com també el vestuari necessari per al desenvolupament de la tasca professional amb garanties de seguretat i salut del personal.
- L'Ajuntament assegurarà que el subministrament de maquinària, equips, productes i estris de treball als empleats no constitueixin una font de perill per a ells mateixos. Per aquest motiu, donarà la informació als empleats per a la correcta utilització, com també les mesures preventives addicionals a prendre i els riscos laborals que comportin tant l'ús normal com la manipulació o utilització inadequades. La utilització dels EPI és obligatòria. No fer-ne ús serà motiu d'amonestació i/o obertura d'expedient disciplinari, depenent de la reiteració i/o de les possibles conseqüències de no fer-ne ús.

Article 80. El vestuari

1. A més dels EPI, l'Ajuntament ha de facilitar el vestuari adequat i indispensable que, per raons de la tasca que realitza, hagi de dur uniforme o roba de treball identificativa o especial.
2. L'Ajuntament es compromet a respectar els terminis de renovació de les peces de vestuari d'ús personal, complir els períodes establerts i atendre a la seva qualitat, la durada prevista i la idoneïtat.
3. L'empleat públic que ha de dur uniforme o roba de treball identificativa, es compromet a fer-ne un ús responsable i a tenir-ne cura. En cas de que una peça de vestir es deteriori, ha d'informar a la persona encarregada indicant el motiu, i s'avaluarà, cas per cas, la necessitat de reposició de la peça deteriorada.
4. Un cop finalitzada la relació laboral entre l'Ajuntament i l'empleat públic, en cas de que disposi de vestuari, aquest haurà de retornar totes aquelles peces de roba que duguin el distintiu de l'Ajuntament.

Article 81. La coordinació de les activitats preventives

1. Quan, en un mateix centre de treball, es desenvolupin activitats de dues o més empreses, organismes públics, instituts i/o empreses municipals, o treballadors autònoms, aquestes hauran de



coordinar-se per a l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals i de les mesures d'emergència.

2. L'Ajuntament informará i donará les instruccions adequades a les empreses que desenvolupin la seva activitat en els seus centres de treball en relació amb els riscos existents i les mesures d'emergència.
3. Quan l'Ajuntament contracti o subcontracti obres o serveis que es duguin a terme en els seus centres de treball, requeriran l'obligatorietat de complir totes i cada una de les condicions que garanteixin la seguretat i salut dels empleats públics, com també dels treballadors de les empreses contractades o subcontractades.

Article 82. Els delegats 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, drets i crèdit horari que les reconegudes als membres electes de la representació legal dels empleats públics.
3. Són funcions del delegat o delegada de prevenció:
 - a) Col·laborar amb els òrgans de direcció de l'Ajuntament per millorar l'acció preventiva.
 - b) Promoure i fomentar la cooperació del personal al servei de l'Ajuntament en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
 - c) Ser consultats per l'Ajuntament sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, abans que siguin executades i en especial:
 - La planificació i l'organització del treball de l'Ajuntament i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut del personal al seu servei, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals a la feina.
 - L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals 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 de l'Ajuntament encarregades de les mesures d'emergència.
 - Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
 - El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.
 - Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes secundaris sobre la seguretat i salut del personal.



- d) Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.
 - e) Participar de manera activa en la investigació dels accidents i/o incidents.
4. En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats de prevenció, aquests estan facultats per a:
- a) Acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, els inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball a fi de comprovar que es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i els poden formular les observacions que creguin oportunes.
 - b) Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 d'aquesta mateixa llei.
 - c) Quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi els respecte a la confidencialitat.
 - d) Ser informats per l'Ajuntament sobre els danys produïts en la salut del personal als eu servei quan aquest n'hagués tingut coneixement; els delegats es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral al lloc dels fets a fi de conèixer-ne les circumstàncies.
 - e) Rebre, de l'Ajuntament, les informacions que hagin obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció, com també dels organismes competents per a la seguretat a la salut del personal, sens perjudici del que disposa l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
 - f) Dur a terme visites als llocs de treball per exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb el personal, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.
 - g) Exigir a l'Ajuntament que adopti mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut del personal; amb aquesta finalitat, li poden fer propostes perquè les discuteixin.
 - h) Proposar a l'òrgan de representació del personal si s'escau, que adopti l'acord de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

TÍTOL IX. ACCIÓ SOCIAL

Article 81. Els ajuts del Fons Social

1. Aquests ajuts consisteixen en una prestació econòmica, de caràcter no retributiu i assistencial, destinats a compensar determinades contingències per restablir la salut o sufragar part de les



despeses que, a la persona sol·licitant, li hagi ocasionat alguna o algunes de les modalitats dels ajuts regulats següents:

a) Ajut de pròtesis oculars, auditives, ortopèdiques i/o podològiques.

b) Ajut odontològic.

2. Tots els empleats públics de l'Ajuntament podran sol·licitar aquests ajuts mitjançant imprès a tal efecte.

3. El personal en pràctiques no pot ser beneficiari d'aquests ajuts.

4. Per poder ser beneficiari d'aquests ajuts, cal complir els requisits següents:

a) Constitueix la unitat familiar el personal laboral i fills menors de 18 anys (tant biològics com adoptats) que conviuen a la mateixa llar i/o que depenen legalment i econòmicament del sol·licitant.

En el cas que hi hagi més d'un membre de la unitat familiar treballant al servei de l'Ajuntament, només un d'ells podrà demanar l'ajut per a un mateix supòsit de fet i causant.

b) El/La sol·licitant ha d'estar en situació de serveis efectius i continuats i donat/da d'alta en el moment de presentar la corresponent instància i ha de tenir una antiguitat mínima d'un any o en situació d'incapacitat temporal, d'excedència voluntària per tenir cura de familiar o per violència de gènere o jubilació parcial o jubilació. En el cas de jubilació definitiva, la despesa s'haurà d'haver efectuat abans de la data d'extinció de la relació laboral amb l'Ajuntament.

c) No percebre la unitat familiar, d'altres entitats públiques, cap ajut no fiscal de naturalesa similar al que se sol·licita durant el mateix exercici.

5. El termini per presentar les sol·licituds serà el dia 31 d'octubre del mateix any (incloent els mesos de novembre i desembre de l'any anterior)

6. Les persones interessades han de presentar la sol·licitud degudament emplenada, d'acord amb el model oficial, al registre general de l'Ajuntament, junt amb la documentació.

7. Els documents s'han d'entregar dins del termini establert i no han d'haver estat manipulats. En cas de falsedat, ocultació de dades o deformació de fets en la documentació aportada, es denegarà l'ajut i comportarà la impossibilitat d'obtenir altres ajuts en propers exercicis.

8. La Comissió Paritària estudiarà cada sol·licitud i valorarà cada cas per separat.

9. La quantitat total dels ajuts és de 4.000€ anuals, sent aquest import revisable cada any en el sí de la Comissió Paritària.

10. La quantitat màxima a percebre serà de 250€/any per unitat familiar, independentment de la modalitat d'ajut.

11. La resolució es notificarà individualment als interessats.

12. En qualsevol moment, d'ofici o a instància dels interessats, es podran rectificar els errors materials, de fet o aritmètics que s'hagin pogut produir.



13. L'Ajuntament podrà revocar d'ofici l'ajut atorgat i requerir, si escau, el reintegrament de la quantitat indegudament abonada, quan posteriorment a la resolució s'aprecii falsedat o incompliment dels requisits previstos en aquest article.

Article 82. Assegurança en cas de mort o invalidesa

1. L'Ajuntament contractarà una assegurança de mort, invalidesa permanent o gran invalidesa, per una quantitat de 24.040,48€ per al personal laboral fix.
2. L'Ajuntament facilitarà a cada treballador/a una còpia de la pòlissa.
3. La pòlissa es renovarà cada vegada que hi hagi alguna variació de les condicions pactades.

Article 83. Assistència jurídica

L'Ajuntament garanteix l'assistència jurídica, front a tercers, al personal subjecte a aquest Conveni que la requereixin per raons de treball o conflictes derivats d'activitats realitzades com a treballadors de l'Ajuntament.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Tots els beneficis i drets pactats en aquest Conveni relatius a cònjuges i/o parelles de treballadors/es s'aplicaran en la mateixa mesura per a les parelles de fet amb independència de la seva orientació sexual.

DISPOSICIONS FINALS

1. Qualsevol acord pres amb posterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni ha de tendir sempre a millorar-ne les condicions econòmiques, socials, professionals, etc., recollides en el present document, essent el contingut d'aquest el mínim per a les futures millores de les condicions laborals dels empleats públics de l'Ajuntament.
2. Un cop signat per les parts i en vigor, l'Ajuntament ha d'editar aquest Conveni i distribuir-lo a cadascun/a dels empleats públics municipals en el termini de dos mesos.
3. Aquest Conveni es registrarà, dipositarà i publicarà de conformitat amb el que disposa la normativa vigent i desplegarà els efectes que determina l'article 38.8 de l'EBEP.

