

RESOLUCIÓ de 8 d'octubre de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord Comú de condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Entitat Pública Empresarial Ràdio Arenys per als anys 2024 - 2025 (codi de conveni núm. 08104460012024)

Vist el text de l'Acord Comú de condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Entitat Pública Empresarial Ràdio Arenys, subscrit pels representants de l'entitat local i pels seus treballadors el dia 14 de maig de 2024, i d'acord amb el que disposen l'article 38 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació;

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

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord Comú de condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Entitat Pública Empresarial Ràdio Arenys per als anys 2024-2025 (codi de conveni núm. 08104460012024) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text firmat per les parts

ACORD DE LES CONDICIONS DE TREBALL PER ALS EMPLEATS PÚBLICS DE L'EPE RÀDIO ARENYS PER ALS ANYS 2024-2025

Preàmbul

Aquest acord de condicions de treball ha estat elaborat partint de la base del conveni vigent de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament d'Arenys de Mar, ens al qual pertany l'EPE Ràdio Arenys.

Tindrà la doble naturalesa de Conveni col·lectiu per al personal laboral i d'Acord de condicions de treball per al personal funcionari si fos al cas.

Aquest text ha estat negociat entre la totalitat de treballadors i la Direcció de l'EPE Ràdio Arenys als efectes de regular les matèries i condicions laborals comunes per a tots els empleats de l'EPE Ràdio Arenys i amb la voluntat que en un futur el conveni laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Mar integri, en la seva plenitud, la totalitat de treballadors de l'EPE Ràdio Arenys.

Capítol I Condicions Generals

Article 1. Àmbit Personal

1.1. El present acord de condicions serà d'aplicació a tots els empleats públics que presten serveis a l'EPE Ràdio Arenys.

1.2. Al personal amb relació de caràcter interí/temporal, li serà d'aplicació amb caràcter general, tenint en compte els aspectes regulats específicament en cada apartat de l'Acord i en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació, amb excepció d'aquells aspectes que la llei reservi als funcionaris de carrera o al personal laboral fix.

1.3. 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'empareda de convenis subscrits amb altres

entitats que financin les contractacions en tot o en part sempre que no impliquin un increment de cost directe, aspectes retributius.

1.4. S'exceptua l'aplicació del present acord al personal nomenat o contractat per ocupar càrrecs d'alta direcció i al personal eventual, ja sigui de confiança o assessorament especial.

1.5. Per al personal de nou ingrés i per al personal interí i amb contracte de durada determinada, les disposicions d'aquest Acord en allò que es refereix a acció social, regim retributiu, regim de vacances, permisos i llicències s'aplicaran d'acord amb el principi de proporcionalitat respecte al temps real de prestació de serveis. La proporcionalitat respecte a les quantitats meritades en aplicació de l'articulat del present Acord, també es tindrà en compte en els càlculs de les liquidacions que es practiquin en el moment de l'extinció de la relació laboral.

Article 2. *Àmbit Funcional i Territorial*

Les normes contingudes en aquest Acord seran d'aplicació a tots els centres de treball de l'EPE Ràdio Arenys.

Article 3. *Àmbit Temporal*

3.1 Aquest acord entrarà en vigor l'endemà d'haver-lo aprovat pel Consell d'Administració de l'EPE Ràdio Arenys i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2025. Es prorrogarà tàcitament per períodes anuals successius, llevat de denúncia expressa d'una de les parts, la qual s'haurà d'efectuar amb una antelació de 3 mesos a la data de finalització de la seva vigència, per escrit i amb constància fefaent a l'altra part. Una vegada denunciat, i fins que les parts arribin a un nou acord, el pacte de condicions continuarà vigent en tota la seva integritat, exceptuant les condicions econòmiques.

3.2 Si transcorregut el temps que determinin les parts no s'arriba a cap acord, s'haurà d'anar a l'arbitratge o mediació, mantenint igualment fins al nou acord les condicions de vigència esmentades.

3.3 Una vegada aprovat pel Consell d'Administració, es procedirà a publicar-lo en els diaris oficials corresponents a través de la plataforma habilitada per la Generalitat de Catalunya a aquests efectes.

Article 4. *Vinculació a la Totalitat*

Les condicions pactades en el present acord constitueixen un tot únic i indivisible i, com a tal, als efectes de l'aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament. En conseqüència, cap dels drets i obligacions regulats i pactats, no podran ser considerats aïlladament.

Article 5. *Garanties i Condicions Més Favorables*

5.1. Es respectaran les situacions personals que excedeixin les condicions pactades en aquest Acord, que es mantindran estrictament ad personam mentre no siguin absorbides o superades per l'aplicació de futurs acords o noves disposicions normatives.

5.2. En cas que els canvis legislatius o bé la jurisdicció contenciosa administrativa en l'exercici de les seves facultats, deixin sense efecte o modifiquin alguna de les estipulacions del present acord, caldrà atènyer-se al contingut d'aquestes. A aquests efectes, es reunirà la comissió de seguiment del present Acord a efectes d'estudiar-ne l'aplicació.

Article 6. *Legislació Supletòria*

6.1 Tot allò que no estigui previst o regulat en el present acord de condicions, restarà subjecte a l'ordenament jurídic vigent.

6.2 En matèria de retribucions, horaris, categories, drets, deures i règim disciplinari, es tendirà a l'equiparació, en la mesura del possible, del personal laboral amb el personal funcionari.

Article 7. *Comissió de Seguiment*

7.1. Per tal de vigilar el compliment d'aquest Acord i interpretar-lo quan sigui convenient, en el termini d'un mes des de l'aprovació del present Acord de condicions, es constituirà una comissió de seguiment, que estarà formada per la direcció i per un representant del personal.

7.2. Aquesta comissió durà a terme reunions ordinàries cada tres mesos. No obstant això, també es podrà reunir amb caràcter extraordinari quan ho sol·liciti una de les parts, mitjançant escrit en què consti l'ordre del dia proposat i, en el termini màxim de quinze dies, a partir de la convocatòria que a aquest efecte s'efectuï i en el dia i hora convinguts per ambdues parts.

7.3. La comissió de seguiment elaborarà les seves pròpies normes de funcionament i tindrà les següents funcions específiques:

- a) Vigilància, estudi i aplicació d'aquest Acord de condicions i desenvolupament i perfeccionament dels seus pactes i condicions respecte als conflictes i discrepàncies sobre aquest.
- b) Proposar la data d'iniciació de la negociació de les parts d'aquest Acord de condicions que tinguin vigència anual i d'un nou Acord de condicions quan s'escaigui.
- c) Emissió d'informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre interpretació del que s'ha pactat.
- d) En cas de modificació de la plantilla que afecti de forma substancial el volum de qualsevol departament o organisme, se'n donarà coneixement a aquesta Comissió.
- e) Proposar modificacions sobre el contingut del capítol regulador de les condicions econòmiques.
- f) Totes les altres qüestions que li siguin expressament encomanades en el text d'aquest Acord.

7.4. Els acords d'aquesta comissió de seguiment tindran plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest Acord de condicions.

Amb caràcter general, els acords s'adoptaran per la concurrència de voluntats entre la representació de l'entitat i la representació dels treballadors.

En cas de ser necessari sotmetre algun tema a votació els acords de la comissió s'adoptaran per majoria simple de cadascuna de les parts i es faran públics en tots els centres de treball.

7.5. A les reunions de la comissió de seguiment podran assistir-hi assessors o experts designats per cadascuna de les parts en els casos que la matèria ho requereixi, amb veu però sense vot.

Article 8. *Resolució de Conflictes*

Pel que fa als conflictes d'interpretació de l'Acord, en cas de desavinença a la comissió de seguiment, les parts restaran obligades en un termini màxim de sis mesos des de l'origen del desacord a plantejar la qüestió debatuda a l'autoritat competent de la Generalitat de Catalunya o Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), d'acord amb les normes i els estatuts de funcionament d'aquest organisme.

Capítol II **Organització del Treball**

Article 9. *Organització del Treball*

9.1 L'organització del treball i l'assignació de feines o funcions amb subjecció a les lleis vigents i d'acord amb el que estableixen aquestes està regulat als Estatuts i serà exercida per l'òrgan competent en cada moment.

9.2 L'EP Ràdio Arenys ha d'establir els sistemes de racionalització, la millora de mètodes i processos i la simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis, garantint en tot moment l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals i de seguretat i salut del personal al servei de l'EPE Ràdio Arenys.

9.3 Quan les conseqüències de les decisions de la direcció o la presidència que es refereixin a les seves potestats d'organització tinguin repercussió sobre condicions de treball dels empleats públics, procedirà la negociació d'aquestes condicions amb els representants dels treballadors.

Article 10. *Classificació i Instruments d'Ordenació del Personal*

10.1 S'estableixen les següents definicions d'acord amb el que disposa la normativa vigent:

a) Plantilla de personal: relació detallada per cossos, escales, subescales, classes i categories de les places en què s'integren els funcionaris, el personal laboral i l'eventual agrupades, indicant la denominació d'aquests, el nombre de places que les constitueixen, el nombre de les que es trobin vacants i el grup a què pertanyin, d'acord amb la titulació exigida per al seu ingrés.

b) Relació de llocs de treball: instrument tècnic a través del qual s'assignen les funcions, atribucions i comeses que ha de realitzar el personal que ocupa els respectius llocs de treball i es determinen, en el cas, del personal funcionari, l'escala, la subescala, la classe i la categoria a què ha de pertànyer la persona que ocupa cada lloc de treball.

La relació de llocs de treball inclou la totalitat dels llocs de treball existents a l'organització i per cada lloc indicarà almenys:

- La denominació del lloc i el seu enquadrament orgànic.
- Les característiques essencials del lloc, incloent-hi, si s'escau, les funcions específiques atribuïdes.
- Els requisits exigits per ocupar el lloc de treball.
- El complement de destinació que tingui assignat i el seu nivell orgànic, com també, si s'escau, el complement específic corresponent.
- La forma de provisió del lloc.

10.2 L'EPE Ràdio Arenys, prèviament a l'aprovació i/o modificació de la plantilla de personal i/o de la relació de llocs de treball, escoltarà i valorarà les propostes que facin els representants dels empleats en el marc de la mesa general de negociació, sense perjudici de les facultats de negociació que segons la normativa d'aplicació els pugui correspondre.

10.3 La modificació de la Relació de llocs de treball és farà pública un cop aprovada per l'òrgan competent i en els termes legalment establerts. L'EPE Ràdio Arenys lliurarà d'ofici en format electrònic al Comitè d'empresa tant la fitxa descriptiva del lloc de treball objecte de modificació com la seva valoració amb especificació de les variables que determinen la puntuació valorativa. Tanmateix la relació de llocs de treball estarà a disposició de qualsevol treballador/ora que la sol·liciti per escrit.

10.4 Tal com estableix la normativa vigent, tant l'establiment com la variació de complements específic i de destinació hauran de quedar reflectits prèviament en el document de la Relació de llocs de treball.

Article 11. *Oferta Pública i Accés a l'Ocupació*

11.1 L'oferta pública:

a) L'oferta pública d'ocupació és l'instrument que té per objecte determinar les necessitats de recursos humans, amb assignació pressupostària, que hagin de proveir-se mitjançant la incorporació de personal de nou ingrés.

b) Estan vacants els llocs de treball que, dotats pressupostàriament, no estiguin ocupats per funcionaris de carrera ni reservats per permís, excedència forçosa, incapacitat transitòria, o qualsevol altra situació prevista a les normes legals o reglamentàries.

c) L'aprovació de l'oferta pública d'ocupació comportarà l'obligació de convocar els corresponents processos selectius per a les places compromeses i fins a un deu per cent addicional, en un termini màxim de tres anys.

d) En les ofertes públiques d'ocupació s'ha de reservar la quota legalment prevista per a persones amb discapacitat.

11.2 De conformitat amb l'article 37 del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, seran objecte de negociació els criteris generals sobre ofertes d'ocupació públiques.

Article 12. *Selecció de Places i Llocs de Treball*

12.1. Els sistemes de selecció per al personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present acord són els que figuren a l'article 61 del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. A efectes informatius són els següents:

– Oposició i concurs-oposició per assolir la condició de funcionari de carrera. Només en virtut de llei podrà aplicar-se, amb caràcter excepcional, el sistema de concurs que consistirà únicament en la valoració de mèrits.

– Oposició, concurs-oposició o concurs de valoració de mèrits per assolir la condició de personal laboral fix.

En tot cas, l'accés a l'ocupació pública requerirà la superació dels corresponents processos de selecció que es fonamentaran amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.

12.2. La creació de nous llocs de treball i places s'efectuarà sobre la base efectiva de la seva necessitat. L'EPE Ràdio Arenys es reserva la facultat de cobrir llocs de nova creació amb personal extern, si bé es compromet a estudiar prèviament la viabilitat i oportunitat de cobrir-los amb personal intern mitjançant els sistemes legals corresponents (promoció interna, provisió del lloc per concurs).

12.3. En la cobertura de places tipificades com de promoció interna es tindran en compte els següents aspectes:

a) L'EPE Ràdio Arenys prioritzarà l'ocupació de llocs de treball vacants amb el personal municipal del mateix grup de titulació i nivell retributiu. Tanmateix serà necessari ponderar l'adequació del perfil dels interessats i les necessitats de servei de les àrees afectades.

b) A la promoció interna, hi podran accedir tots els funcionaris de carrera, o personal laboral fix, segons la naturalesa de la plaça a cobrir, que tinguin una antiguitat mínima de dos anys de servei actiu en l'inferior Subgrup o Grup de classificació professional, en el supòsit que aquest no tingui subgrup, i superar les corresponents proves selectives.

12.4. L'EPE Ràdio Arenys informará detalladament als òrgans de representació del personal de les bases de selecció que hagin de ser objecte d'aprovació així com de la composició dels tribunals de selecció a cada convocatòria. L'EPE Ràdio Arenys garantirà, sense que formi part de l'òrgan de selecció, un observador delegat pel comitè d'empresa que actuaran a títol individual amb veu i sense vot.

12.5. L'EPE Ràdio Arenys vetllarà per mantenir una política favorable a l'estabilitat dels llocs de treball i evitarà, sempre que sigui possible, nomenaments interins de llarga durada. Per aquest motiu, anualment es revisarà la situació de les vacants a la plantilla i els sistemes per a la seva cobertura en el termini més breu possible, tenint en compte les particularitats de cada plaça.

12.6. El personal funcionari interí per substitució o per ocupar vacants fins que siguin cobertes definitivament serà seleccionat a través de les corresponents convocatòries públiques.

Article 13. *Adscripció i Mobilitat dels Llocs de Treball*

13.1. L'adscripció als llocs de treball es realitzarà a través dels procediments legalment establerts tenint present si es tracta de personal funcionari o de personal laboral, d'acord amb la potestat d'autoorganització de l'EPE Ràdio Arenys i amb criteris de millora en el funcionament dels serveis.

13.2. De conformitat amb l'article 78 del TREBEP, la provisió de llocs de treball en cada Administració Pública per al personal funcionari de carrera es durà a terme pels procediments de concurs i de lliure designació amb convocatòria pública, si bé les lleis de funció pública que es dictin en desenvolupament del referit Estatut podran establir altres procediments de provisió.

13.3. Pel que fa al personal laboral, de conformitat amb l'article 83 del RDL 5/2015 de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, cal atènyer-se a allò que disposa l'Estatut dels Treballadors.

13.4. En els supòsits en què el personal funcionari o laboral realitzi treballs de categoria superior de caràcter temporal o accidental, haurà d'existir, amb caràcter previ a la realització d'aquests treballs, la preceptiva resolució d'autorització per part de l'òrgan competent emparada en la normativa vigent.

El mateix criteri serà tingut en compte quan per necessitats peremptòries, imprevisibles i justificades fos necessari que un treballador realitzi tasques inferiors a la seva categoria. En aquest cas, serà preceptiva la comunicació prèvia a l'òrgan de representació de personal.

En virtut de la realització d'aquests treballs de categoria superior, l'empleat tindrà dret a la diferència retributiva existent entre les retribucions complementàries, complement de destinació i específic, del lloc de treball que se li hagi encomanat i el lloc de treball d'origen.

Article 14. *Funcionarització*

El Consell d'Administració en primer lloc i prèvia consulta als representants dels empleats, procedirà a definir tots els llocs de treball o places que, en l'actualitat qualificats com a laborals, incorporin funcions públiques que hagin de ser desenvolupades per funcionaris d'acord amb la normativa vigent.

Amb posterioritat a aquest tràmit s'iniciaran els processos per tal de funcionaritzar les esmentades places.

Article 15. *Carrera Professional*

15.1. Tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord té dret a la carrera professional. La carrera professional a l'EPE Ràdio Arenys és universal i voluntària i comporta la possibilitat de progressar professionalment mitjançant diverses modalitats i es regeix pels següents principis rectoris: igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència.

15.2. La carrera professional estarà vinculada a l'antiguitat, l'aprofitament d'itineraris formatius i l'eficàcia en el desenvolupament de competències genèriques corporatives i específiques.

15.3. L'EPE Ràdio Arenys permetrà i promourà la carrera administrativa horitzontal, provisió de llocs de treball de mateixa categoria laboral, i vertical, provisió de llocs de treball singulars, de comandament, de lliure designació o places de nivell immediatament superior, als treballadors que compleixin els requisits d'accés en els llocs de treball. Per tal, la mesa negociadora sotmetrà a aprovació el reglament de la forma de provisió dels llocs de treball. La confecció del reglament s'iniciarà en el termini de tres mesos a comptar des de l'aprovació del present acord i entrarà en vigor en els termes que estableix la normativa vigent.

Article 16. *Formació i Perfeccionament Professional*

16.1. La formació s'entén com un procés d'aprenentatge personal i en grup on convergeixen l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitació i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives. La formació ha de pretendre uns objectius concrets: millorar el que es fa, preparar-se per tal d'assumir canvis organitzatius i una millor capacitació per tal d'afrontar els nous reptes.

16.2. La programació i el seguiment de la formació requereixen la participació activa dels treballadors públics i dels seus representants i de les organitzacions sindicals. Tan sols la concentració i l'esforç de tots els agents permetrà la millora dels serveis als ciutadans, objectiu final de la formació dels treballadors públics.

16.3. La presència de les organitzacions sindicals resulta especialment necessària per quant la formació afecta les condicions de treball, les expectatives de promoció i carrera i el marc professional dels empleats públics.

16.4. La formació s'ha de concebre com un element integrat de la política de recursos humans, que s'interrelacionen amb la selecció, el disseny de carreres, la promoció professional, els sistemes retributius, la incentivació i la motivació, en un conjunt coherent que incideix en la cultura de l'organització.

16.5. Es reconeix la formació com un dret i un deure del personal; per tant, l'EPE Ràdio Arenys la facilitarà. En aquest sentit, l'EPE Ràdio Arenys elaborarà una proposta per a l'elaboració del pla anual de formació propi, amb la finalitat de donar compliment a les necessitats formatives dels seus empleats en relació amb el seu lloc de feina. La comissió de formació, definirà durant el darrer trimestre de l'any en curs i el primer trimestre de l'exercici següent el pla anual de formació del personal de l'EPE Ràdio Arenys.

16.6. La participació, còmput d'hores per assistència i abonament de despeses originades per a l'assistència a accions formatives es regula com es detalla a continuació, d'acord amb la següent classificació:

a) Accions formatives a instàncies de l'entitat, president o director, Pla anual de formació:

Hores d'assistència anuals: es garantirà la realització d'aquella formació indispensable per al desenvolupament de les funcions del lloc de treball fins a un màxim de 60 hores/any. Les hores d'assistència a les accions formatives es comptabilitzaran com es detalla a continuació:

- Cursos que coincideixin amb la jornada laboral: es computaran com a jornada ordinària efectiva de treball, no es computaran com a hores treballades el temps d'anar i tornar en cas que aquests excedeixin de la jornada laboral ordinària.
- Cursos amb una durada inferior a la jornada laboral del treballador: el treballador haurà d'incorporar-se al seu lloc de treball pel temps restant fins a la finalització d'aquesta.
- Cursos que es realitzin en horari de matí i tarda: les hores efectives de curs realitzades en horari de tarda es recuperaran en temps de descans a raó d'hora per hora, sempre que aquestes no coincideixin amb la tarda o tardes de treball establertes a l'horari habitual del treballador. No es computaran com a hores treballades el temps d'anar i tornar en cas que aquests excedeixin de la jornada laboral ordinària.
- Cursos que es realitzin en cap de setmana o festiu: les hores efectives de curs seran recuperades en temps de descans a raó d'una hora efectiva de curs per una hora i mitja de descans.
- En el supòsits de col·lectius on les accions de formació no es puguin realitzar en horari laboral per necessitats del servei, l'EPE Ràdio Arenys els proveirà d'accions formatives adequades al seu horari laboral i que seran desenvolupades directament en els centres de treball.
- Aquells treballadors que gaudeixin d'una reducció horària amb el 100% de les seves retribucions, una reducció horària amb una retribució proporcional a la seva dedicació o realitzin jornades parcials en general, computaran les hores d'assistència a la formació com a jornada ordinària de treball; si l'horari de l'acció formativa excedeix del seu horari ordinari, aquestes hores de formació no tindran la consideració d'hores efectives de treball. La resta dels supòsits restaran sota els mateixos criteris que els treballadors amb una dedicació de jornada completa.

L'ordre d'accés, en cas de coincidència de més d'un treballador a una mateixa acció formativa, s'establirà de la següent forma:

- En primer lloc, els treballadors que no han realitzat durant l'exercici en curs cap activitat formativa. En cas de coincidència, els treballadors que menys hores de formació hagin realitzat en els darrers 2 anys i així de forma successiva en les següents anualitats.

- Excepcionalment, l'EPE Ràdio Arenys podrà resoldre l'ordre d'accés a cursos en funció de la major necessitat del servei al qual està adscrit l'empleat, sempre de forma motivada. Els aspirants no seleccionats restaran en llista d'espera prioritària per a properes edicions.
- L'EPE Ràdio Arenys abonarà l'import de la matrícula de les accions formatives, en aquells casos que així es requereixi. Així mateix, abonarà als treballadors les despeses de trasllat des del centre de treball segons el que estableix el Reial decret 462/2002, sobre indemnitzacions per raó de servei.
- Les sol·licituds de formació es realitzaran d'acord amb el procediment que estableixi la direcció.
- Es tendirà que aquestes accions formatives siguin impartides per la Diputació de Barcelona, l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, l'Associació Catalana de Municipis i la Federació de Municipis de Catalunya, sens perjudici que es puguin autoritzar altres accions formatives impartides per ens diferents als descrits anteriorment.

b) Accions Formatives a instàncies del treballador:

- L'EPE Ràdio Arenys facilitarà als treballadors/ores l'assistència a accions formatives corresponents a matèries relacionades amb el lloc de treball que desenvolupen procurant ajustar el seu horari, períodes de vacances, etc., per fer-los compatibles amb l'assistència al centre docent, en la mesura que les necessitats del servei ho permetin. Prèviament, serà necessari sol·licitar al director, l'assistència al curs, en cas de coincidència de l'horari de l'acció formativa amb l'horari ordinari de treball.
- En cas de coincidència amb l'horari de treball l'assistència es computarà en els mateixos termes de l'apartat a) si bé en el supòsit que les hores efectives d'aquestes accions formatives així com el temps destinat al trasllat del treballador excedeixin de l'horari de treball de l'empleat, no es computaran com a temps efectiu de treball.
- L'ordre d'accés, en cas de coincidència de més d'un treballador a una mateixa acció formativa, s'establirà en els mateixos termes de l'apartat a).
- L'EPE Ràdio Arenys no abonarà l'import de la matrícula de les accions formatives ni les despeses de trasllat.

Article 17. *Treball a Distància*

17.1 Amb la finalitat de perseverar en l'adopció de mesures de conciliació de la vida laboral i familiar, l'EPE Ràdio Arenys estudiarà la possibilitat que pugui dur-se a terme el treball a distància sempre que sigui possible i no afecti el normal funcionament del servei.

Dels llocs de treball susceptibles de poder treballar en règim de treball a distància es prioritzarà els dels treballadors que es trobin en alguna d'aquestes situacions:

- a) Amb familiars amb situació de dependència.
- b) Amb problemes de mobilitat reduïda.
- c) Amb residències allunyades.
- d) Amb possibilitat d'efectuar-se segons el lloc de treball dins del servei.

17.2 Les condicions en què es durà a terme aquesta modalitat de treball es comunicaran als representants legals dels empleats.

17.3 Hores complementaries en els contractes laborals a temps parcial. De conformitat amb el que disposa l'article 12 apartats 4 i 5 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, es podrà ampliar fins del 60% les hores ordinàries contractades, amb el consentiment del treballador/a afectat i amb els requisits previstos legalment.

Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de durada indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'EPE Ràdio Arenys podrà, a qualsevol moment, oferir al treballador la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre de la qual no podrà superar el trenta per cent, de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa del treballador a la realització d'aquestes hores no constituirà conducta laboral sancionable.

Article 18. *Jubilació*

18.1. Els empleats compresos en l'àmbit d'aplicació del present acord es jubilaran quan concorrin les causes legalment establertes.

18.2. L'EPE Ràdio Arenys facilitarà la jubilació parcial del personal laboral que ho sol·liciti concertant un contracte de relleu llevat d'aquells supòsits en què consideri que poden produir-se perjudicis per a l'entitat local o els serveis públics que es presten. En tot cas la decisió denegatòria de la presidència haurà d'estar motivada.

Capítol III **Condicions de Treball: Jornada, Horaris i Vacances**

Article 19. *Jornada Laboral*

19.1. La jornada de treball ordinària és la que s'estableixi en el marc de legislació vigent de l'estat per a tot el sector públic o, si no n'hi ha, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència. La jornada ordinària de treball per a tots els empleats i empleades públics de l'EPE Ràdio Arenys serà la que es determini per negociació col·lectiva en el calendari laboral anual, respectant les disposicions establertes a l'apartat 2 de la DA 144 de la Llei de PGE 2018, sobre jornada de treball en el sector públic.

19.2. S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 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, 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.

19.3. La jornada diària ordinària es realitzarà preferentment de forma contínua, d'acord amb les necessitats del servei i primant la conciliació de la vida personal, familiar i professional.

19.4. No aplica

19.5. Es reconeix el dret d'aquells treballadors que presten el seu servei amb jornades ordinàries 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. La recuperació de la flexibilitat horària es realitzarà dins l'espai horari assenyalat a l'article 20.3 i durant la setmana següent.

19.6. Els horaris dels dies especials i festius vindran donats pels quadrants confeccionats per la direcció de l'EPE Ràdio Arenys, Els criteris generals dels quadrants seran negociats amb la representació dels treballadors. Els horaris especials es regularan de conformitat amb els annexos d'aquest conveni. Els horaris dels dies especials i festius vindran donats pels quadrants confeccionats per la direcció de l'EPE Ràdio Arenys.

Article 20. *Les Modalitats de Jornada*

20.1. La jornada de treball dels empleats públics pot ser ordinària o especial.

20.2. La jornada ordinària serà la que determini com a tal el calendari laboral. La jornada especial és aquella que sigui superior o inferior a la jornada ordinària.

20.3. La distribució de la jornada pot ser segons alguna de les modalitats següents:

- Ordinària: en què les hores setmanals de mitjana anual es desenvolupen de manera habitual i ordinària en horari de matí, tarda o nit, els dies laborables.
- Partida: és la que es presta de dilluns a divendres en horari de matí i tarda.
- De cap de setmana: és la que es presta de manera habitual ordinària en horari de matí, tarda o nit, de divendres a dilluns
- A torns: és la que es realitza de manera habitual i programada, de manera rotativa, en els torns de matí, tarda i nit, indistintament en dies laborables i/o festius.

Article 21. *El Règim de Dedicació*

21.1. 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.

21.2. 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 22. *Les Modalitats de Dedicació No Ordinàries*

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

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

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

22.2. Es distingeixen tres tipologies de disponibilitat:

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

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

c) Per períodes específics: és l'establerta per a aquells llocs de treball en què el seu ocupant ha d'estar localitzable i al servei de l'EPE Ràdio Arenys durant determinades franges horàries o dies concrets ja sigui en dia laborable o en caps de setmana o festius; i en què se li pugui requerir, si escau, la presència efectiva en el lloc de treball.

Article 23. *Calendari Laboral*

Dins del darrer trimestre de l'any, l'EPE Ràdio Arenys determinarà, prèvia negociació amb els representats legals dels empleats públics, el calendari laboral en funció del nombre de dies festius oficials aprovats per l'Estat i la Generalitat de Catalunya. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis per al coneixement del personal.

Article 24. Descans Dins de la Jornada Laboral

El personal que realitzi un horari diari mínim continuat de 6 hores seguides gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu. Els 30 minuts de pausa que no s'utilitzin no es poden emprar com a hores per compensar en cap còmput horari setmanal o mensual.

24.1. Quan es tracti de llocs de treball unipersonals, s'arbitraran els mecanismes organitzatius adients per possibilitar-ne l'ús.

Article 25. Descans Entre Jornades

Entre el final d'una jornada i el començament de la següent hauran de passar un mínim de 12 hores.

Article 26. 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'EPE Ràdio Arenys 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 27. Control Horari i Justificació d'Absències

L'EPE Ràdio Arenys disposarà els mitjans adients per al control de la jornada laboral, els quals han de ser consultables pels treballadors; aquests hauran de sol·licitar a través d'aquests mitjans tant els permisos retribuïts com els recuperables. En tot cas aquest control tindrà sempre un caràcter objectiu i no discriminatori entre els membres de la plantilla.

Article 28. Vacances

28.1. 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.

28.2. Així mateix, els empleats públics de l'EPE Ràdio Arenys, per antiguitat tindran dret a gaudir dels següents dies addicionals de vacances anuals:

- Quinze anys de servei: un dia hàbil addicional de vacances.
- Vint anys de servei: dos dies hàbils addicionals de vacances.
- Vint-i-cinc anys de servei: tres dies hàbils addicionals de vacances.
- Trenta o més anys de servei: quatre dies hàbils addicionals de vacances.

D'aquests dies se'n podrà gaudir des de l'endemà al de compliment dels corresponents anys de servei.

28.3. El còmput de les vacances es realitzarà per dies hàbils per a aquells col·lectius de l'EPE Ràdio Arenys la jornada diària dels quals sigui la mateixa al llarg de tot l'any. Per als col·lectius que tenen establerts períodes horaris diferents al llarg de l'any, amb una jornada diària diferent en funció del mes de l'any o en funció de torns o quadrants, l'equivalència del gaudi d'aquest dret s'haurà de computar en hores i no en jornades: 165 hores.

28.4. De les vacances se'n gaudirà, amb caràcter general i sempre que les necessitats del servei ho permetin, en el període comprès entre el 15 de juny i el 15 de setembre, i es garantirà el dret de tots els empleats públics a gaudir, com a mínim, d'un període ininterromput de 7 dies hàbils dins l'esmentat període. Tanmateix, a sol·licitud del personal interessat, es podrà gaudir de les vacances en altres períodes, d'acord amb les necessitats del servei i amb autorització prèvia del responsable corresponent.

28.5. S'ha de gaudir de les vacances dins de l'any natural a què corresponguin i, com a màxim, fins al 31 de gener de l'any següent. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada en pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural. També en el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, se'n podrà gaudir en el moment de reincorporació de la baixa, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos des del finiment de l'any natural en què es va iniciar la baixa mèdica.

28.6. Amb la finalitat de garantir un nivell adequat en la prestació del servei, els treballadors hauran de sol·licitar el gaudi dels dies de vacances amb una antelació mínima de 2 mesos abans del període previst per al seu gaudiment general.

28.7. Les vacances d'aquells col·lectius que tinguin calendaris i horaris especials es regularan de conformitat amb aquests, un cop escoltada la representació dels empleats públics.

28.8. Els festius d'àmbit estatal i autonòmic seran aquells que hagin aprovat ambdues Administracions. Pel que fa als festius locals es correspondran amb aquells que determini el Ple de l'Ajuntament d'Arenys de Mar.

28.9. Els dies 24 i 31 de desembre es consideren festius. Es garantirà el servei al matí fins les 15h i el seu gaudi es regularà en l'acord del calendari laboral.

28.10. L'acumulació dels dies festius o altres permisos i/o vacances es podrà realitzar sempre que el servei resti cobert amb personal suficient, i la direcció haurà d'habilitar els torns necessaris per garantir que tothom pugui gaudir-ne i que els serveis es puguin prestar amb normalitat, identificant els responsables de cada torn, si escau.

28.11. En els contractes o nomenaments superiors a sis mesos per indicació del servei es podran gaudir de forma avançada les vacances que es generin fins al 31 de desembre, en el benentès que si el nomenament o contracte finalitza abans del 31 de desembre se li descomptaran les vacances gaudides avançades.

Article 29. *Serveis Mínims*

29.1. L'EPE Ràdio Arenys, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, fixarà els serveis mínims que es requereixin a cada departament. Els serveis mínims partiran de la planificació prèvia que efectuïn els responsables dels serveis als efectes de garantir la disponibilitat mínima de recursos humans per a la prestació del servei públic.

29.2. En cas de vaga, es requerirà una negociació expressa amb el comitè de vaga que es constitueixi a aquest efecte.

Capítol IV **Condicions de Treball: Permisos i Llicències, Excedències i Reduccions de Jornada**

Article 30. *Condicions Generals de Permisos i Llicències*

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

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

30.3. Els permisos i llicències previstos en aquest capítol seran extensius a aquelles persones que conviuen en una comunitat de vida anàloga a la matrimonial quan així s'estableixi expressament en cada permís, reducció de jornada o excedència.

30.4. Les discrepàncies que puguin sorgir en la interpretació i aplicació dels permisos i llicències, excedències i reduccions de jornada regulats en aquest capítol hauran de ser tractades, d'acord amb l'article 7 del present acord, a la Comissió de Seguiment. A aquest efecte i quan existeixi aquesta disconformitat, el treballador/a sol·licitant podrà presentar reclamació formal que serà traslladada als representants del personal.

Article 31. *La Petició i la Concessió*

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

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

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

Article 32. *Permisos Retribuïts*

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

Així mateix, podran gaudir de dos dies addicionals de permís per assumptes particulars en complir el sisè trienni, que s'incrementaran en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

El còmput d'aquest permís es realitzarà per dies per a aquells col·lectius de l'EPE Ràdio Arenys la jornada diària dels quals sigui la mateixa al llarg de tot l'any. Per als col·lectius que tenen establerts períodes horaris diferents al llarg de l'any, amb una jornada diària diferent en funció del mes de l'any o en funció de torns o quadrants que suposin jornades diàries diferents en funció dels dies de la setmana, l'equivalència del gaudi d'aquest permís s'haurà de computar en hores i no en jornades.

La concessió d'aquest permís no requereix justificació i queda subjecta, 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.

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

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

d) El permís per matrimoni o per inici de convivència en el cas de les unions estables de parella té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. En el cas de les unions estables de parella, s'entendrà que s'inicia la convivència quan es compleixin els requisits fixats pel Codi civil de Catalunya.

e) El permís per trasllat de domicili sense canvi de residència és d'un dia.

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

g) Pel compliment de deures inexcusables de caràcter públic o personal o deures vinculats a la conciliació de la vida personal i familiar pel temps indispensable pel seu compliment.

S'entén per deure inexcusable aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el compliment del qual està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

S'entén per deures vinculats a la conciliació de la vida familiar i laboral l'acompanyament a visites mèdiques de familiars de primer grau en situació de dependència així com l'assistència a reunions de tutoria dels centres escolars on assisteixin els fills/filles. Sempre serà necessària la posterior justificació de visita emesa pel consultori, hospital o centre escolar on s'hagi acudit. Hi haurà de constar el nom del treballador i l'hora d'entrada i sortida de la visita o reunió.

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

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

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

La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís.

En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

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

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

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

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

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

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

b) El permís per naixement, adopció o acolliment, per al progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té una durada de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

c) El permís de paternitat té una durada de 5 setmanes consecutives, ampliables en els supòsits de part, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill o filla a partir del segon. Se'n pot gaudir des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després d'aquest permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

El gaudiment del permís serà ininterromput, tret de la darrera setmana, que podrà gaudir-se de manera independent en un altre moment dins dels nou mesos següents a la data de naixement del fill o filla, la resolució judicial o la decisió administrativa. Cal que el progenitor que vulgui acollir-se a aquest tipus de gaudiment el demani a l'inici del permís i li sigui autoritzat.

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

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

f) El permís per atendre fills discapacitats, per part dels 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.

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

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) El permís per 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 visita mèdica: es disposarà del temps que realment sigui necessari per a la visita pròpia al metge o metgessa. En qualsevol cas, s'haurà de justificar l'assistència per escrit del metge o metgessa o del centre mèdic. L'empleat/ada només farà servir aquest dret davant la impossibilitat de programar la visita mèdica fora de l'horari laboral.

j) El permís de flexibilitat horària recuperable consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana, l'anterior o la següent en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic.

k) Permís retribuït per a les treballadores en estat de gestació: les treballadores en estat de gestació disposaran d'un permís retribuït a partir del dia primer de la setmana 37 de l'embaràs i fins a la data del part. En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís podrà iniciar-se el primer dia de la setmana 35 d'embaràs i fins a la data del part.

Article 33. *Indisposicions*

Els empleats de l'EPE Ràdio Arenys tindran dret a com a mínim 2 dies al llarg de l'any natural per causa de malaltia o accident que no doni lloc a una situació d'incapacitat temporal.

En aquest sentit s'acorda que als empleats de l'EPE Ràdio Arenys no se'ls aplicarà deducció a les retribucions per les absències referides en aquest apartat.

Aquestes absències han d'estar sempre motivades per malaltia o accident i no han de donar lloc a una incapacitat temporal.

Aquestes absències exigiran la justificació de l'absència amb document acreditatiu.

Article 34. *Llicències Retribuïdes*

a) Es poden concedir llicències 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. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'administració, l'empleat té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès correspon als òrgans competents en matèria de personal.

b) Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal s'han d'atenir al que sigui determinat legalment en aquesta matèria.

Article 35. *Permisos i Llicències No Retribuïdes*

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

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

c) 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.

Article 36. Excedències

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

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

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

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

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

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

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

a) L'excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

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

b) L'excedència voluntària per tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

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

c) L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

d) L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pels temps que sol·licitin. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de

consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

e) L'excedència voluntària per interès particular: Es reconeix el dret al personal laboral, amb almenys un any d'antiguitat, que li sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat públic si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. En el cas del personal funcionari, es pot sol·licitar quan s'hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques per un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

La concessió d'aquesta excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades i comportarà la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini.

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

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

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

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

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

Article 37. *Reduccions de Jornada*

37.1 Reduccions de jornada:

Les reduccions de jornada a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal treballador de les administracions locals de Catalunya.

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

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.

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.

37.2 Reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions:

Els empleats públics poden gaudir d'una reducció de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions, en els supòsits següents:

- Per cura directe d'un menor de 12 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal,
- Per cura directe de persona gran que requereixi especial dedicació,
- Per cura directe de persona amb discapacitat sense activitat retribuïda,

- Per fer-se càrrec de la cura directe d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se per si mateixos i que no realitzin activitat retribuïda.
- Per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, en el supòsit de les dones víctimes de la violència de gènere,

37.3 Es pot optar per gaudir de forma compactada, d'acord amb les necessitats del servei, i a partir del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment del primer any, de la reducció de les retribucions respectivament per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys a què fa referència l'apartat anterior. El fet de compactar el primer any de la reducció establerta suposarà una regularització proporcional al temps compactat, que podrà implicar o bé una regularització econòmica o bé la prestació de serveis en jornada completa percebent la reducció proporcional de les retribucions.

37.4 Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda:

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.

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.

37.5 Reducció de jornada per interès particular:

Els empleats públics poden sol·licitar una reducció d'un 15%, 1/3 o la meitat de la jornada en relació amb la jornada ordinària o parcial, amb reducció proporcional de les retribucions, per interès particular. La concessió de l'esmentada reducció de jornada resta subjecta a les necessitats del servei. No es pot sol·licitar la realització de la jornada ordinària fins que transcorri un any des de l'inici de la reducció de jornada.

37.6 Reducció per atendre fills prematurs hospitalitzats: es podrà reduir la jornada fins a un màxim de dues hores amb la reducció proporcional de retribucions.

37.7 Reducció per atendre un familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu: Els empleats tindran dret a sol·licitar una reducció de fins el 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

37.8 La reducció de la jornada per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: el treballador tindrà dret, sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball amb caràcter general de la meitat de la durada d'aquella, excepcionalment es podrà incrementar a un màxim del 99% atenent a les circumstàncies del menor i del seu entorn previ informe de no afectació de la prestació del servei, percebent les retribucions íntegres a càrrec dels pressupostos de la l'EPE Ràdio Arenys, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat i/o tractament domiciliari que requereixi la necessitat de la cura directa, continua i permanent, del fill menor d'edat afectat per càncer, tumors malignes, melanomes o carcinomes, 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.

La durada del permís o reducció serà de tres mesos prorrogables si hi ha acreditació mitjançant informe hospitalari del servei de salut de la necessitat del manteniment del supòsit de fet que va donar lloc a la concessió. Aquest permís s'extingirà quan finalitzin les causes que el van originar i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el treballador 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, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, 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.

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

La sol·licitud d'aquesta reducció requerirà:

- En el cas de separació o divorci, acreditar la custòdia no compartida del menor malalt a càrrec de la persona no peticionària. En cas d'acreditar la custòdia compartida serà necessari la declaració jurada que només una de les dues persones progenitores fa ús d'aquest permís o reducció.
- Acreditar mitjançant informe del servei públic de salut l'hospitalització i tractament continuat del fill/a menor d'edat afectat per càncer o malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi l'atenció directa contínua i permanent o que acrediti la necessitat de tractament mèdic o cura del menor en el domicili de forma directa, continua i permanent.
- Informe del responsable directe del servei públic on estigui adscrit l'empleat/ada en el moment del fet causant, on s'acrediti que la reducció de la jornada de treball no afecta a l'adequada prestació del servei públic.

La reducció de jornada es pot compactar de manera que l'empleat pugui acumular-la en jornades completes, i prestar servei la part de la jornada compactada no reduïda, d'acord amb el responsable del servei, dins l'horari que ja prestava amb anterioritat a la petició de reducció. També es podrà valorar, prèvia petició formal de la persona interessada, la possibilitat de teletreball.

Capítol V Condicions Econòmiques

Article 38. Règim Retributiu

El règim retributiu tendirà a garantir situacions d'igualtat, evitant possibles discriminacions o arbitriarietats de què pugui ser objecte el personal que presti els seus serveis a l'EPE Ràdio Arenys.

Article 39. Conceptes Retributius

Les retribucions del personal al servei de l'EPE Ràdio Arenys tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la funció pública i es classificaran en retribucions bàsiques i complementàries per als funcionaris i per als laborals s'equipararà, prèvia valoració de llocs de treball, a l'estructura retributiva dels funcionaris públics de conformitat amb la disposició addicional segona del present acord de condicions.

Article 40. Retribucions Bàsiques

Són retribucions bàsiques el sou, els triennis i les pagues extraordinàries. Totes elles estaran equiparades per a funcionaris i laborals, segons el grup professional corresponent:

- Sou

Que correspon amb el grup o subgrup de classificació professional: A1, A2, B, C1, C2 i, si s'escau, les diferents agrupacions professionals sense requisit de titulació que puguin crear-se.

- Triennis

Consistent en una quantitat fixada a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, que serà igual per a cada subgrup o grup de classificació professional per cada tres anys de servei. El reconeixement dels triennis el realitzarà directament l'EPE Ràdio Arenys quan correspongui, sense que l'hagi de demanar prèviament el treballador interessat. Els triennis s'abonen dins la nòmina de cada mes.

- Pagues extraordinàries

Tot el personal de l'EPE Ràdio Arenys tindrà dret a dues pagues extraordinàries del 100% del salari mensual, sempre que la normativa ho permeti, de sou, triennis, complements de destinació i específics: retribucions bàsiques més complementàries excepte el complement de productivitat i les gratificacions/hores extraordinàries. Les pagues extraordinàries es faran efectives entre els dies 5 i 10 del mes de juny i 5 i 10 del mes de desembre.

Es reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació.

Article 41. *Retribucions Complementàries*

Són retribucions complementàries el complement de destinació, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris. Les retribucions complementàries sempre seran compensacions econòmiques, i es regiran per criteris de valoració objectiva.

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 30 existents a la normativa sobre funció pública. El grau personal s'adquireix per l'exercici d'un o més llocs del nivell corresponent durant dos anys continuats o tres amb interrupcions. La consolidació del grau es realitzarà amb els altres requisits establerts expressament per la normativa de funció pública.

Es podrà percebre un complement de destinació superior en funció del grau personal consolidat per l'exercici amb anterioritat de llocs de nivell superior. En cap cas podrà ser superior al previst per a cada grup. Qui obtingui un lloc que a la relació de lloc de treball figuri amb un nivell inferior al seu grau personal, té dret a percebre almenys el complement de destinació corresponent al seu grau personal.

Complement específic: està destinat a retribuir les condicions particulars d'algun lloc de treball atenent a 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 és d'indole funcional i aplicable equitativament al personal laboral, i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional i del lloc de treball assignat en funció de la relació de llocs de treball, per la qual cosa no tindrà el caràcter de consolidable.

Complement de productivitat: el complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès, la iniciativa amb què l'empleat exerceix la seva feina. L'apreciació de la productivitat s'ha de realitzar en funció de circumstàncies objectives relacionades amb l'exercici del lloc de treball.

Els conceptes, criteris, sistemes de valoració i altres normes de funcionament destinats a apreciar el rendiment global i l'aplicació del complement de productivitat s'aprovaran mitjançant acord de la Mesa general de negociació que haurà de ser ratificat pel Consell d'Administració.

Gratificacions per serveis extraordinaris: Les gratificacions extraordinàries que hagin de ser satisfetes econòmicament se satisfaran d'acord amb la categoria professional corresponent i afegint la quantitat corresponent als triennis.

L'excés d'hores treballades sobre la jornada laboral ordinària establerta es compensarà econòmicament o amb dies de descans, si s'acorda de mutu acord. Aquests dies de descans es calcularan en proporció 1 hora a 1,75 hores, a excepció de les que tinguin la consideració de festives o nocturnes o urgents que es calcularan a proporció 1 hora a 2 hores. La consideració de festives o nocturnes ha de ser condicionada a la seva excepcionalitat en funció de les característiques definides a la fitxa de llocs de treball.

Les compensacions de caràcter econòmic per la realització d'hores extraordinàries que hagin estat comunicades per la unitat administrativa i d'acord amb el cap de servei abans del dia 5 de cada mes, es faran efectives en la nòmina del mes següent.

Les gratificacions extraordinàries mai no tindran caràcter habitual i continuat i es limitaran a necessitats i casos d'emergència. L'EPE Ràdio Arenys t'estudiarà i aplicarà els mètodes necessaris per a la millora de l'organització del treball, evitant en la mesura del possible les imprevisions.

Les hores extraordinàries no podran superar les 80 hores individuals en còmput anual, en les quals no es comptabilitzaran les que es realitzin com a conseqüència de supòsits d'emergència.

Els serveis extraordinaris i les hores extraordinàries tindran caràcter voluntari i hauran de distribuir-se de forma rotatòria entre el col·lectiu afectat que manifesti el seu interès a realitzar-les.

La direcció facilitarà a la Comitè d'empresa una relació mensual on consti el nom dels empleats públics que realitzin hores extraordinàries, el concepte, la causa per la qual ha estat necessari que es recorri a aquest servei i la compensació que correspon a cada cas.

La nomina mensual s'abonarà el dia 28 de cada mes i en cas de ser festiu el dia hàbil immediatament anterior.

Article 42. *Actualització de Complementes*

D'acord amb la legislació pressupostària vigent en cada moment, l'increment de les quantitats de tots els complementes serà negociat amb la representació dels treballadors de conformitat amb l'article 37 del TREBEP.

Article 43. *Indemnització per Dietes i Quilometratge*

43.1. El personal tindrà dret a percebre indemnitzacions per tal de cobrir les despeses que es vegin empesos a tenir per raó dels serveis que present a l'EPE Ràdio Arenys.

- Dietes:

La quantitat diària per compensar les despeses originades per estada i manutenció fora de la residència habitual serà la fixada per la normativa corresponent.

- Despeses per desplaçament:

Quantitat destinada a compensar les despeses ocasionades per la utilització de qualsevol mitjà de transport.

- Transport públic:

Segons justificació.

- Vehicle particular:

S'estableix com a indemnització la fixada per la normativa corresponent, comptat des del centre de treball fins al lloc de destinació, més les despeses de pàrquing i peatges.

43.2. Per percebre l'import de la indemnització, l'empleat ha de justificar la despesa realitzada presentant els justificants de pagaments signats pel seu responsable directe. El pagament d'aquestes indemnitzacions s'inclourà en la nòmina del mes següent.

43.3. L'import dels drets reconeguts en aquest article podrà anticipar-se excepcionalment quan l'import de la previsió de la despesa sigui superior a 120€ mitjançant els sistemes que disposi l'EPE Ràdio Arenys

Capítol VI **Seguretat i Salut**

Article 44. *Salut Ambiental Laboral*

L'entrada en vigor de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals suposa un impuls per l'acció mediambiental en els llocs de treball. En aquest sentit es procurarà l'adopció de mesures tendents a la consecució d'aquesta finalitat, fomentant l'especialització dels delegats/ades de prevenció en matèria de salut mediambiental i valorant l'aplicació de plans específics sobre reutilització, reducció i reciclatge de residus, estalvi i eficàcia energètica, així com plans de substitució de tecnologies i processos contaminants per altres orientats a la producció neta.

Article 45. *Seguretat i Salut Laboral*

45.1. En matèria de salut laboral l'activitat desenvolupada en l'àmbit de l'Administració i organismes públics s'ha de sotmetre a les prescripcions de la Llei 31/1995, de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals, LPRL, modificada per la Llei 54/2003, el que disposa el RD 39/1997 sobre serveis de prevenció, les seves disposicions de desenvolupament complementàries i a tota la normativa que en matèria de salut laboral estigui en vigor.

45.2. Per tal de garantir l'homologació en matèria de salut laboral entre treballadors/res laborals i funcionaris, els acords per a l'adaptació de la LPRL s'adoptaran en l'àmbit que legalment correspongui de conformitat amb allò que estableix el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

45.3. L'EPE Ràdio Arenys i les centrals sindicals signants del present instrument col·lectiu es comprometen a fer tot allò que estigui al seu abast per tal de:

- Protegir la seguretat i salut dels empleats/ades mitjançant la prevenció dels riscos laborals i dels accidents i malalties professionals.
- Complir tota la legislació de prevenció de riscos laborals
- Que els treballadors puguin participar activament en tot el procés de l'activitat preventiva.

Article 46. *Delegats/ades de Prevenció*

46.1. Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors/ores amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball. Seran designats pels delegats de personal, i podran nomenar treballadors que no tinguin la condició de delegats de personal.

46.2. Els delegats de prevenció disposaran dels mitjans necessaris per al desenvolupament de les seves activitats. El temps utilitzat pels delegats de prevenció per a l'acompliment de les funcions previstes serà considerat com d'exercici de funcions de representació.

46.3. Als delegats de prevenció els serà d'aplicació el que disposa l'article 65.2 de l'ET quant al sigil professional degut respecte de les informacions que tinguessin accés com a conseqüència de la seva actuació en l'empresa.

Article 47. *Comitè de Seguretat i Salut Laboral*

Es procedirà a la constitució d'un Comitè de Seguretat i Salut laboral compost pels delegats de prevenció, en representació del personal laboral i els funcionaris i igual nombre de representants de l'Administració.

Els delegats de prevenció tindran competències i facultats que els atribueix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en els seus articles 36 i 37.

El Comitè de Seguretat i Salut elaborarà el seu propi reglament i normes de funcionament segons el que disposa l'article 38 de la LPRL.

El Comitè de Seguretat i Salut participarà activament en els plans i programes de formació, avaluació de riscos, promoció i difusió de les condicions de seguretat i salut laboral, d'acord amb les competències que li atribueixen les seves normes de funcionament.

Article 48. *Actuacions en Matèria de Prevenció*

48.1. L'EPE Ràdio Arenys adoptarà les mesures oportunes per a l'aplicació d'una adequada política de seguretat i salut laboral en els seus centres de treball, així com per facilitar la participació dels treballadors/ores sense detriment del que disposa el reglament de funcionament del Comitè de Seguretat i Salut, i garantir una formació pràctica i adequada en aquestes matèries dels treballadors/ores que contracti, o quan canviïn de lloc de treball o hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos per al mateix treballador, per als seus companys/anyes o tercers.

48.2. La formació haurà d'impartir-se sempre que sigui possible dins la jornada de treball. Si s'ha d'impartir fora de la jornada de treball tindrà la consideració de treball efectiu. La formació es podrà impartir en la mateixa entitat sempre que compti amb personal capacitada per a això o contractant-lo amb serveis aliens, i el seu cost no recaurà en cap cas sobre el treballador/a.

Els responsables de cada centre de treball informaran a cada treballador/a sobre la forma d'utilitzar i/o gestionar substàncies, productes, noves tecnologies, així com de tot allò que pot suposar un risc per a la seva salut.

48.3. S'establirà un sistema de gestió per tal de garantir la integració de la prevenció en tots els àmbits municipals, d'acord amb el que estableix la Llei 54/2003. En aquest sistema es determinarà la política de la prevenció, establint clarament les formes d'implantació de l'activitat preventiva, recursos econòmics, materials i humans i responsabilitats en les actuacions.

La política preventiva a l'EPE Ràdio Arenys haurà de comprendre els estudis i projectes necessaris per definir els riscos més significatius per la seva gravetat o freqüència, i per posar en pràctica sistemes o mesures preventives i de control i inspecció d'aquests riscos, així com els plans de formació del personal que siguin necessaris.

48.4. En l'avaluació i planificació de riscos laborals, hi participaran els delegats de prevenció o el comitè de Seguretat i Salut.

48.5. Per a l'elaboració dels plans d'emergència i evacuació, programes de salut laboral i prevenció de riscos, així com per a la seva realització i posada en pràctica, l'EPE Ràdio Arenys disposarà dels equips i mitjans tècnics especialitzats d'acord amb el que estableixi el pla de prevenció, comptant necessàriament amb delegats de prevenció o el Comitè de Seguretat i Salut.

48.6. L'EPE Ràdio Arenys adoptarà sempre que sigui possible les mesures preventives i recuperadores dels treballadors/ores que pateixin alcoholisme, toxicomanies o altres addiccions considerades patològiques.

48.7. En allò no previst en aquest article caldrà atènyer-se al que disposen els articles 15 a 19 de la LPRL i la resta de normativa que resulti d'aplicació.

Article 49. *Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals*

En el si del comitè de seguretat i salut laboral s'acordarà la mutualitat que assumirà la cobertura de les contingències professionals dels treballadors/ores de l'EPE Ràdio Arenys, previ el procediment de contractació pública adient.

Article 50. *Reconeixement Mèdic*

50.1. Els treballadors/ores o grups de treballadors/ores que per les seves característiques personals, laborals o per qualsevol altra circumstància presentin un major risc o vulnerabilitat de la seva salut present o futura seran protegits de manera específica i tindran major control i vigilància de la seva salut.

El personal de risc per les característiques del seu lloc de treball o que estigui en contacte amb persones o fonts de contagi tindrà dret que se li realitzin proves de vigilància de la salut específiques que siguin necessàries per a la prevenció, control i seguiment de riscos determinats, incloent-hi analítiques, vacunacions i proves específiques. En aquest sentit, el Comitè de Seguretat i Salut proposarà les actuacions necessàries contra malalties específiques detectades als llocs de treball o que hagin estat detectades per les autoritats sanitàries en persones amb relació o contacte directe amb els treballadors de l'EPE Ràdio Arenys

50.2. El temps d'assistència a aquestes proves tindrà la consideració de treball efectiu i correspondrà a l'EPE Ràdio Arenys l'abonament de les despeses de desplaçament i dietes corresponents.

50.3. El personal de nova incorporació, segons l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, només realitzarà un reconeixement mèdic, amb antelació a la seva contractació, si aquest és de caràcter voluntari o si el reconeixement mèdic és imprescindible per tal d'avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per a verificar si l'estat

de salut del treballador pot constituir un risc per a ell mateix, els altres treballadors o d'altres persones o quan així ho estableixi una disposició legal.

50.4. El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord de condicions podrà dur a terme un reconeixement anual adequat i voluntari per prevenir i comprovar el seu estat de salut. El temps emprat tindrà la consideració de treball efectiu.

Els resultats d'aquest reconeixement seran notificats als empleats afectats per escrit.

L'EPE Ràdio Arenys i els representants dels treballadors/ores acordaran el lloc on es realitzarà el reconeixement mèdic.

50.5. El reconeixement mèdic inclourà:

1. Exploració general
2. Exploració cardiopulmonar
3. Exploració, i si escau, radiografia de tòrax.
4. Electrocardiograma
5. Control de tensió
6. Control de vista i oïda
7. Exploració de columna vertebral i aparell locomotor. Dones: Exploració ginecològica (revisió papanicolau). Homes: PSA

Anàlisi de sang: hematies, hemoglobina, valor globular, hematòcrit, leucòcits, fórmula leucocitària, velocitat, colesterol, HDL, triglicèrids, lípids total, urea àcid úric, glucosa i transaminases. Altres segons historial de l'individu, edat, etc., i d'orina: densitat, reacció, albúmina, glucosa i sediment.

Reconeixements especials que seran determinats pel mateix Comitè de seguretat, dins de l'àmbit de la normativa aplicable.

Article 51. *Capacitat Disminuïda i Llocs Compatibles*

51.1. Els empleats/ades que hagin estat declarats en incapacitat permanent parcial sense causar vacant en la seva plaça seran destinats amb caràcter provisional a un lloc adequat a les seves condicions sense minva salarial per conceptes fixos fins a provisió definitiva.

51.2. En el cas de personal laboral amb capacitat disminuïda que hagués obtingut el reconeixement del dret a percebre pensió, compatible amb l'exercici de professió o ofici, haurà de segellar-se la nova classificació que li correspongui d'acord a les seves noves funcions. La suma dels seus havers pel nou lloc de treball més la pensió no hauria de ser inferior a la del nivell de la categoria que tenia.

51.3. La proposta d'adscripció a lloc compatible catalogat s'efectuarà d'acord amb la representació dels empleats, atenent els informes tècnics i les altres circumstàncies dels empleats sempre que sigui possible.

51.4. L'EPE Ràdio Arenys farà accessible els locals dels llocs de treball als empleats amb condicions físiques disminuïdes eliminant les barreres i obstacles que dificultin la seva mobilitat física i atenent a les prescripcions de la Llei d'Accessibilitat i Supressió de Barreres Arquitectòniques.

Article 52. *Mesures Sanitàries enfront del Tabaquisme, l'Alcoholisme i la Toxicomania*

L'EPE Ràdio Arenys adoptarà sempre que sigui possible les mesures preventives i recuperadores dels empleats/ades que pateixin alcoholisme, toxicomania o altres addiccions considerades patològiques mitjançant la recomanació a accés a programes sanitaris.

Es prohibeix fumar en els centres de treball inclosos els vehicles de treball de conformitat amb la Llei 42/2010, de 30 de desembre, per la qual es modifica la Llei 28/2005, de 26 de desembre, de mesures sanitàries enfront del tabaquisme i reguladora de la venda, el subministrament, el consum i la publicitat dels productes del tabac.

Article 53. *Dret a la Intimitat*

L'EPE Ràdio Arenys protegirà la intimitat personal de cada empleat/ada quan a les intromissions il·legítimes en aspectes derivats de les seves funcions en els termes establerts en l'article 18 de la Constitució. Es tindrà especial cura de no difondre aspectes relacionats amb la vida privada dels empleats/ades en actes i sessions de caràcter públic.

Article 54. *Mesures contra l'Assetjament Moral, Sexual o Laboral*

Son expressament reprovades totes les conductes de naturalesa sexual que siguin ofensives i no desitjades les quals es consideraran com a faltes molt greus i per a les quals s'aplicarà la normativa disciplinària vigent, més encara quan hi hagi posició de superioritat jeràrquica. En aquest sentit, l'EPE Ràdio Arenys es compromet a facilitar l'assessorament i assistència específica i confidencial amb un tècnic o tècnica especialitzat/ada independent per a qualsevol conflicte que pugui implicar una conducta d'assetjament sexual o qualsevol conducta no desitjada de naturalesa sexual que afecti la dignitat del treballador/a al seu lloc de treball.

S'establiran protocols d'actuació per abordar situacions d'assetjament moral, sexual o psicològic i s'adaptaran amb motiu de l'aparició de nous riscos.

Fins que s'aprovin els protocols per abordar aquestes situacions, se seguirà el següent procediment:

L'actuació o denúncia pot venir tant de la persona afectada com d'un tercer, en aquest cas es requerirà el consentiment exprés de l'afectat per poder actuar. El director comunicarà la denúncia al Comitè de Seguretat i Salut, o, si no n'hi ha, als representants dels treballadors. Es constituirà una comissió d'investigació formada per dos membres del Comitè d'empresa, o si no n'hi ha, representants dels treballadors, el director i el president. La comissió d'investigació emetrà un informe en un termini màxim de 15 dies des de la denúncia amb les conclusions de la investigació, i si escau, proposarà mesures cautelars recomanables i el grau d'urgència que es remetran al Consell d'Administració i al Síndic de la radio.

Article 55. *Indisposicions*

55.1. S'entén per indisposició l'absència de l'empleat/ada del seu lloc de treball produïda per qualsevol causa relacionada amb el seu estat de salut i que no comporti baixa mèdica.

55.2. Si la indisposició es produeix amb anterioritat a la incorporació al treball, l'empleat/ada ho posarà en coneixement de la direcció.

55.3. La durada màxima de la indisposició serà de dues jornades laborals. Aquesta indisposició s'haurà de justificar amb comprovant de visita mèdica.

55.4. A partir de la tercera indisposició anual es procedirà a la reducció de la retribució de la part proporcional que correspongui. Tot i això, es permetrà recuperar les hores de treball perdudes per indisposició, sempre que la recuperació es dugui a terme cobrint necessitats de serveis reals i planificades en les mateixes condicions de servei. El termini màxim de recuperació serà el mateix any natural, llevat de les corresponents al mes de desembre que es podran recuperar durant els primers 15 dies de l'any següent.

Article 56. *Incapacitat Temporal*

El Real Decret 1060/2022 de 27 de desembre (BOE 05/06/2023) regula la gestió dels comunicats de baixa per incapacitat temporal. A aquests efectes, a partir de l'1 d'abril de 2023 els treballadors ja no hauran d'aportar a l'empresa els comunicats de baixa i alta per incapacitat temporal

Article 57. *Deure de Comunicació i Acreditació de les Indisposicions*

57.1. La no comunicació o comunicació tardana de les indisposicions, llevat dels casos de força major, comportarà la pèrdua de les retribucions corresponents a la part proporcional del temps no treballat.

57.2. No aplica.

57.3. L'entitat es reserva el dret d'efectuar els controls adients per facultatius especialment designats a l'efecte. En cas de negar-se l'empleat/ada a ser examinat per aquests especialistes, decaurà el seu dret a percebre el complement d'incapacitat temporal previst en aquest acord.

Article 58. *Situacions d'Incapacitat Temporal*

En els supòsits d'incapacitat temporal, mentre duri aquesta l'EPE Ràdio Arenys complementarà el subsidi econòmic percebut per l'empleat/ada per compte de la Seguretat Social fins a arribar al 100% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes durant el mes anterior al de la situació d'IT. Aquesta mesura s'aplicarà, tant per a contingències professionals com per a contingències comunes, a tot personal funcionari i laboral de l'EPE Ràdio Arenys.

Article 59. *Comissió de Seguiment per Temes d'Indisposicions i Situacions d'IT*

Es constitueix una comissió paritària de seguiment formada per un representant de l'EPE Ràdio Arenys i un representant dels empleats per tal de tractar temes relacionats amb les indisposicions i situacions d'IT regulades en els articles anteriors.

La comissió de seguiment es reunirà a petició de qualsevol de les parts en el termini màxim de 15 dies o de tres dies si el tema o situació a tractar té caràcter urgent.

Article 60. *Segona Activitat*

60.1. La segona activitat és una situació administrativa especial que té com objecte fonamental garantir una adequada aptitud psicofísica mentre s'està en actiu assegurant l'eficàcia en el servei.

60.2. L'EPE Ràdio Arenys facilitarà un lloc de treball adequat a l'empleat que es trobi afectat per qualsevol malaltia que no li permeti exercir el treball habitual sempre que sigui possible. A tal efecte s'establirà com a únic dictamen qualificat el realitzat pel facultatiu del Servei Català de Salut mitjançant tots els informes mèdics que siguin necessaris.

60.3. En qualsevol cas en el moment de passar a la segona activitat es percebran totes les retribucions bàsiques i complementaries inherents a la seva categoria professional, excepte el complement específic, que serà el que tingui el nou lloc de treball.

60.4. Les causes per les quals es pot passar a segona activitat són les següents:

- a) El compliment de les edats que es determini per cada lloc de treball.
- b) A petició de l'interessat en les condicions que es determini en el reglament.
- c) La insuficiència de les aptituds psicofísiques pel desenvolupament de la funció del lloc de treball.

Es regularà aquesta segona activitat per un reglament que s'elaborarà en el si del Comitè de Seguretat i Salut.

Article 61. *Vestuari, Equip Protecció Individual, Materials, Eines i Vehicles*

No es d'aplicació.

Capítol VII Drets Sindicals i Òrgans de Participació

Article 62. *La Llibertat Sindical*

Es garanteix el dret a la lliure sindicació i a l'organització dels empleats per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials, així com a la no discriminació, perjudici o sanció per raons d'afiliació i exercici dels drets sindicals.

Article 63. *Les Seccions Sindicals*

63.1. L'EPE Ràdio Arenys reconeix la facultat dels empleats i empleades afiliats a un sindicat a constituir seccions sindicals de conformitat als seus propis estatuts.

63.2. Als efectes previstos a la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS), sens perjudici de la resta de competències i funcions establertes per les lleis, l'EPE Ràdio Arenys reconeix a les centrals sindicals més representatives i a aquelles altres que hagin obtingut representació a la Junta de Personal, així com als delegats del personal laboral, les competències, garanties i facultats següents, quan es reuneixin els requisits legalment establerts:

- Escollir un delegat/ada sindical que la representi.
- Recollir les reivindicacions professionals, econòmiques, socials i sindicals dels empleats públics de l'EPE Ràdio Arenys.
- Representar i defensar els interessos de l'organització sindical i del seus afiliats/ades i servir d'un instrument de comunicació entre la seva organització i l'EPE Ràdio Arenys
- Garantir la no discriminació en la seva promoció econòmica i professional per poder complir les tasques que li són pròpies.
- Disposar del dret a celebrar assemblees d'afiliats/ades dins de l'horari laboral. Als treballadors/ores que assisteixin a aquestes reunions se'ls computarà l'assistència com a temps efectiu de treball contra presentació d'un justificant signat pel president o màxim responsable de la secció sindical acreditant la seva presència a l'assemblea. En tot cas es garantirà l'ordre i que els serveis d'atenció al públic i la vigilància no quedin desatesos.

Article 64. *Els Delegats/ades Sindicals*

Els delegats sindicals tindran les mateixes garanties que les establertes legalment per als membres del Comitè d'empresa i podran assistir a totes les reunions que es facin entre l'empresa i els òrgans de representació del personal, amb veu però sense vot.

Article 65. *Òrgans de Representació Col·lectiva*

65.1. No aplica

65.2. El Comitè d'empresa representa al personal laboral de l'EPE Ràdio Arenys i gaudeix dels drets representatius que es recullen tant en la Llei orgànica de llibertat sindical, com en l'Estatut dels Treballadors, així com també en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i en el seu desplegament normatiu a Catalunya. També gaudeix dels drets que es reconeixin en aquest mateix acord.

Article 66. *La Mesa General de Negociació*

Es constituirà una Mesa general de negociació per tractar aquelles matèries comunes a tots els empleats municipals, que estarà formada en el mateix nombre pels representants de l'EPE Ràdio Arenys per una banda, i per l'altra, per les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit estatal i/o de Catalunya, així com també aquells sindicats que hagin obtingut una representació igual o superior al 10% de representació dels funcionaris i dels laborals, segons l'article 33 del TREBEP. Els sindicats estaran representats proporcionalment d'acord amb els resultats obtinguts en els diferents òrgans de representació.

Article 67. *Garanties dels Representants Unitaris i Sindicals*

Els representants del Comitè d'empresa i sindicals presentats a la Mesa general de negociació gaudiran de totes les garanties i drets reconeguts en la legislació vigent en la matèria i de les expressament recollides en aquest article:

1. L'accés i la lliure circulació per les diferents dependències de l'EPE Ràdio Arenys, sense que es destorbi el normal funcionament de les corresponents unitats administratives.
2. La publicació i lliure distribució de les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical sense pertorbar el desenvolupament del treball.
3. Lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació.
4. Ser escoltats en els casos d'incoació d'expedient disciplinari d'un dels delegats/ades, sens perjudici del dret d'audiència de la persona interessada, durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior a aquest.
5. Garanties de no ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional per raó del desenvolupament de la seva representació, durant el seu govern i dins de l'any següent a l'expiració d'aquest.
6. Cap representant unitari o sindical podrà ser sancionat ni traslladat amb caràcter forçós del seu lloc de treball per causes relacionades amb l'exercici de les seves funcions de representació, durant el seu mandat i dins de l'any següent a la seva extinció, llevat que sigui motivada per revocació o dimissió.
7. El dret a un crèdit horari mensual retribuït com a treball efectiu per a l'exercici de funcions de representació. El còmput i funcionament es desenvolupa a l'article 50 d'aquest Acord.
8. Es facilitarà la preparació i formació dels representats dels treballadors/ores elegits en les eleccions sindicals i s'hi donarà suport, a fi que puguin complir les seves funcions en les millors condicions.
9. Es considerarà accident laboral a tots els efectes el que pateixin els membres del comitè d'empresa i junta de personal com a conseqüència de l'exercici del seu càrrec representatiu.

Article 68. *Competències i Facultats dels Representants del Personal*

El Comitè d'empresa com a òrgans de representació dels empleats municipals tindran les següents competències:

1. Rebre informació en aquells assumptes de personal que afectin el conjunt dels treballadors, a un o diversos col·lectius, incloent-hi les variacions respecte al règim anteriorment existent.
2. Rebre informació, que li serà facilitada almenys semestralment, sobre l'evolució general dels pressupostos de l'entitat pel que fa al capítol de retribucions al personal.
3. Emetre, en el termini de 15 dies a partir de la comunicació, informes previs a l'execució per part de l'EPE Ràdio Arenys sobre les qüestions següents:
 - a) Reestructuració de les plantilles de personal, cessaments totals o parcials
 - b) Acords dels òrgans col·legiats en matèria dels empleats de l'entitat
 - c) Acords i resolucions en matèria de personal que suposin una modificació del règim jurídic existent.
- d) Modificacions organitzatives dels sistemes de treball actuals que afectin els treballadors i implantació de nous sistemes d'organització i control del treball.
4. Se li facilitaran còpies de les contractacions laborals que faci l'EPE Ràdio Arenys i se l'informarà prèviament de futures contractacions. Se l'informarà també de les contractacions que realitzi l'EPE Ràdio Arenys amb empreses, per efectuar obres o serveis.
5. Donar compte de les incoacions i resolucions dels expedients disciplinaris.

Article 69. *Dret de Reunió*

69.1. L'EPE Ràdio Arenys facilitarà el dret de reunió del personal al seu servei durant la jornada laboral. A tal efecte, els representants dels empleats o qualsevol de les seccions sindicals constituïdes podrà convocar assemblees generals o sectorials.

69.2. Les convocatòries d'assemblea es comunicaran amb una antelació mínima de 48 hores indicant la data, el lloc, l'ordre del dia, l'hora d'inici i l'hora que es preveu finalitzarà. En el cas que aquesta previsió no es compleixi, s'haurà d'informar, com a màxim l'endemà, de les variacions que hi hagi hagut. Sempre que sigui possible es realitzaran a l'inici o a l'acabament de la jornada.

69.3. Entre l'acabament d'una assemblea i la convocatòria de la següent haurà de transcórrer un mínim de dos mesos, llevat que es tracti de reunions informatives sobre conveni/acords de condicions de treball.

69.4. En tots els casos, serà obligatori fitxar la incidència i es garantirà tant l'ordre que es deu com també que els serveis d'atenció al públic no quedin desatesos.

Article 70. *Crèdit Horari per Funcions Sindicals*

70.1. S'estableixen els següents crèdits horaris:

- Delegats LOLS dels sindicats que tinguin la condició legal de més representatius: 20 hores mensuals.
- Delegats de Comitè d'empresa: 20 hores mensuals.
- Delegats de prevenció de riscos laborals: d'acord amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, cal escollir d'entre els representants dels treballadors els delegats amb funcions específiques en aquesta matèria, aquests disposaran d'un crèdit de 20 hores mensuals.

70.2. El delegat del Comitè d'empresa de la mateixa candidatura i els delegats LOLS dels sindicats que representin i que tinguin la condició de més representatius, podran, prèvia comunicació a la direcció, cedir-se entre ells els respectius crèdits horaris especificant el representant que les cedeix i el que les utilitza.

70.3. Els representants sindicals es comprometen a fer un ús responsable del crèdit horari. En cap cas no podrà acumular més de 40 hores mensuals llevat dels casos extraordinaris que seran degudament justificats. Aquesta justificació es verificarà mitjançant informe signat pel president/a de Comitè d'empresa i el secretari general de la secció sindical corresponent.

70.4. El treball sindical que els delegats/ades efectuïn fora de la jornada laboral es computarà com a crèdit horari i es compensarà en el temps de treball. La forma de compensació s'efectuarà de mutu acord entre el delegat/ada i la direcció de l'àrea afectada, la qual únicament podrà denegar la compensació per raons de servei seguint criteris de racionalitat, que justificarà degudament tant al departament de recursos humans com als mateixos òrgans de representació.

70.5. El delegat/ada que faci ús o compensació del crèdit horari ho posarà anticipadament en coneixement de la secció sindical a la qual pertanyi, al departament de recursos humans i al seu departament d'adscripció. En la comunicació, que s'efectuarà prioritàriament a través del correu electrònic mitjançant model normalitzat, s'hi farà constar les hores a què té dret el delegat/ada en còmput mensual, els dies i hores d'absència previstos i de manera succinta la naturalesa del treball sindical que té previst desenvolupar. Trimestralment les seccions sindicals elaboraran un document amb la informació facilitada que serà col·locada en els taulers d'anuncis d'informació sindical dels centres de treball.

En el cas de delegats/des no pertanyents a seccions sindicals aquests només restaran obligats a comunicar-ho al departament d'adscripció i al departament de recursos humans, el qual lliurarà l'extracte mensual a la representació sindical per a la publicació en els taulers informatius.

El compliment de la regulació anterior serà indispensable per compatibilitzar el temps d'absència com a crèdit sindical.

70.6. No computaran com a crèdit horari per a funcions sindicals les reunions celebrades en el si dels òrgans de negociació, comissions paritàries i aquelles que s'efectuïn sota convocatòria o requeriment d'algun tipus d'actuació per part de l'EPE Ràdio Arenys.

70.7. Correspondrà a les seccions sindicals la detecció d'irregularitats en l'ús del crèdit horari i la comunicació a les respectives federacions o direccions territorials del sindicat.

Article 71. *Mitjans Materials*

L'EPE Ràdio Arenys posarà a disposició de Comitè d'empresa i seccions sindicals amb representativitat a l'EPE Ràdio Arenys un armari amb clau i els mitjans necessaris per al desenvolupament de les seves funcions.

Per tal que els representants del personal puguin desenvolupar les seves activitats i informar els treballadors i treballadores es disposarà a cada centre de treball d'un tauler d'anuncis.

Article 72. *Quota Sindical*

Prèvia conformitat amb els afiliats als sindicats, es descomptarà en la nòmina l'import de la quota sindical, la qual s'abonarà directament per l'EPE Ràdio Arenys a la respectiva central sindical a què pertanyi el treballador/a d'acord amb l'article 11 de la LOLS.

Capítol VIII **Prestacions Socials**

Article 73. *Assessorament i Defensa Jurídica*

L'EPE Ràdio Arenys assumirà i gestionarà l'assessorament i defensa jurídica de tots els empleats i empleades que tinguin conflicte derivat de la prestació del servei i assumirà el pagament de les costes i taxes judicials, sempre que els esmentats processos no hagin estat originats per conducta dolosa o imprudent constitutiva de delictes o falta administrativa o penal, o l'EPE Ràdio Arenys no s'hagi constituït en part contrària a aquests.

La designació del lletrat/ada s'efectuarà de mutu acord entre el treballador/a i l'EPE Ràdio Arenys. L'import que es cobrirà, com a màxim, per aquesta assistència serà el que correspongui segons el criteri d'honoraris de l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona. El lletrat/ada acompanyarà al treballador/a en cas que sigui preceptiva l'assistència a judici.

Article 74. *Assegurança de Responsabilitat Civil i Cobertura de Riscos*

74.1. L'EPE Ràdio Arenys contractarà una pòlissa d'assegurances per accidents laborals per a tots els treballadors, amb unes cobertures mínimes de 60.000€, per cadascun dels següents conceptes: invalidesa permanent total, invalidesa permanent absoluta, gran invalidesa.

74.2. L'EPE Ràdio Arenys contractarà una pòlissa d'assegurança per mort per qualsevol causa, per al conjunt de treballadors de l'EPE Ràdio Arenys, amb un capital mínim assegurat de 30.000€.

74.3. L'EPE Ràdio Arenys contractarà una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil i patrimonial.

74.4. No aplica

74.5. En cada renovació o modificació de les cobertures i condicions que es realitzin de totes les pòlisses contractades per l'EPE Ràdio Arenys, se'n lliurarà una còpia als representants dels treballadors.

74.6. Els riscos coberts i els exclosos, així com la resta de drets i condicions, seran els que determini el contracte d'assegurança.

Article 75. *Bestretes Reintegrables*

75.1. Es concediran als empleats bestretes reintegrables sobre les seves retribucions a l'efecte d'atendre necessitats personals.

Quedarà exclòs d'aquest benefici el personal que tingui pendent de reintegrament bestretes anteriors.

75.2. La quantia màxima de la bestreta serà d'una o dues mensualitats a retornar sense interessos en un període igual o inferior a 10 o 14 mesos, respectivament.

75.3. No es podrà sol·licitar una bestreta si no ha transcorregut un mínim de 12 mesos des de la finalització del retorn de la bestreta anterior.

75.4. Les sol·licituds per a la concessió de bestretes reintegrables s'adreçaran per escrit a la direcció i en la sol·licitud es farà constar el període en el qual el/la sol·licitant es compromet a reintegrar-la i la documentació justificativa per la quantia reconeguda.

75.5. Les sol·licituds de bestretes que no s'ajustin en tot o en part al present article, els supòsits d'interpretació dubtosa i els casos d'excepcional necessitat per motius de força major, sobrevinguts o imprevisibles seran tractats en la Comissió Paritària de seguiment. Aquesta Comissió aixecarà acta en la qual es motivarà i s'emetrà un dictamen que, en cas d'acord, esdevindrà vinculant.

75.6. L'import mínim de diner circulant comptablement per aquest concepte estarà format per la quantitat de 3.000€ més els reintegraments que es produeixin a la hisenda municipal de les bestretes ja concedides. Es concedirà un fons de garantia de 600€ per cobrir les sol·licituds de caràcter excepcional referides en el punt 5 per si no n'hi hagués suficient en el fons ordinari.

75.7. Quan no procedeixi l'atorgament de la bestreta o quan s'hagués esgotat el fons, es podrà concedir de forma molt excepcional, i quan s'acreditin suficientment causes d'urgència o extrema necessitat, una bestreta equivalent a l'import de la prorrata de la següent paga extraordinària que l'interessat hagi meritat fins al mes anterior a la sol·licitud de la concessió. Els imports d'aquesta bestreta es descomptaran íntegrament a l'empleat en la nòmina corresponent al pagament de la paga extraordinària de Nadal o de juny al qual estiguessin vinculades les quanties de les prorrates avançades al sol·licitant.

Article 76. Ajuts per a Familiars amb Discapacitats Físiques, Psíquiques i/o Sensorials i per a Familiars amb Malalties Cròniques

76.1. Els empleats/ades que tinguin al seu càrrec, convivint al mateix domicili, familiars fins a primer grau en les condicions esmentades se'ls abonarà la quantitat de 100€ mensuals per a cadascun d'ells, fins a un màxim de 400€, sempre que compleixin els següents requisits:

- a) Que la persona amb discapacitat o malaltia crònica no rebi ingressos propis de quantia superior a l'ajut.
- b) Que s'acrediti la condició legal de discapacitat igual o superior al 33%, a excepció dels menors d'edat.
- c) Que s'acrediti, mitjançant informe mèdic, que el familiar de primer grau que motiva la percepció de l'ajut pateix una malaltia crònica amb despeses no cobertes per la seguretat social.

76.2. Si s'acrediten amb regularitat mensual, despeses no subvencionades per altres organismes públics, de docència, rehabilitació, tractament i/o transport, i es compleixen els requisits dels apartats anteriors, s'atorgarà també mensualment un ajut per l'import de la quantitat justificada, amb un màxim de 100€.

76.3. L'empleat/da té l'obligació de comunicar a l'EPE Ràdio Arenys, amb caràcter immediat, qualsevol modificació de la situació de la persona disminuïda o malalta que sigui determinant, per a la supressió de l'ajut.

76.4. Les sol·licituds d'ajuts que continguin supòsits d'interpretació dubtosa seran tractats en la Comissió Paritària de Seguiment. Aquesta Comissió aixecarà acta en la qual es motivarà i s'emetrà un dictamen que, en cas d'acord, esdevindrà vinculant.

Article 77. Ajuts per Jubilació

L'EPE Ràdio Arenys es farà càrrec de totes les gestions burocràtiques relacionades amb l'assistència sanitària o jubilació dels funcionaris/àries de l'EPE Ràdio Arenys.

L'EPE Ràdio Arenys analitzarà les peticions de jubilació parcial i/o anticipada segons les circumstàncies previstes per la legislació vigent, i tenint en compte les necessitats de servei de l'àrea afectada.

Article 78. *Pla de Pensions*

L'EPE Radio Arenys destinarà anualment, prèvia negociació amb la representació dels treballadors, el % de la massa salarial per fer aportacions al Pla de pensions en els termes predeterminats per la Llei General de Pressupostos.

En tot cas, cada empleat/ada pot fer aportacions superiors al pla sense que això suposi un augment de participació per part de l'EPE Ràdio Arenys

Article 79. *Renovacions de Carnets de Conduir*

No es d'aplicació

Article 80. *Accés a Instal·lacions Esportives*

A fi de contribuir a la millora de l'estat físic de la plantilla, l'EPE Ràdio Arenys demanarà a l'Ajuntament d'Arenys de Mar poder fer un ús gratuït de les instal·lacions esportives municipals que siguin adequades per a la pràctica d'esports per als treballadors de l'EPE Ràdio Arenys, tal com estableix el conveni col·lectiu en vigor de l'Ajuntament d'Arenys de Mar.

Sens perjudici del que regula l'apartat anterior, en el cas de les instal·lacions esportives municipals que siguin de gestió indirecta, l'EPE Ràdio Arenys demanarà a l'Ajuntament que negoci amb la concessionària condicions més beneficioses en l'ús d'aquestes per part dels empleats/ades de l'EPE Ràdio Arenys.

Article 81. *Règim Transitori d'Ajuts Socials*

Fins que s'aprovin en el si de la Mesa general de negociació la dotació i reglamentació definitives d'un Fons d'acció social que entrarà en vigor a partir de l'1 de gener de 2025, es mantindrà l'actual règim d'ajuts socials.

Article 82. *Fons d'Acció Social*

A partir de l'1 de gener de 2025, i prèvia aprovació per la Mesa general de negociació de la seva dotació i reglamentació definitives, entrarà en vigor el Fons d'acció social de l'EPE Ràdio Arenys.

El Fons d'acció social substituirà els ajuts socials previstos en la taula anterior i continuarà, com a base per al seu desplegament definitiu, el següent règim de funcionament:

- Els empleats i empleades al servei de l'EPE Ràdio Arenys que tinguin una antiguitat mínima d'1 any, com a titulars, i com a beneficiaris, els cònjuges, parelles de fet i fills menors de 18 anys que convisquin amb el titular i no percebin cap renda procedent del treball, es poden beneficiar de les ajudes a què fa referència aquest article, per la qual cosa l'EPE Ràdio Arenys dotarà al pressupost municipal una quantia suficient destinada al Fons d'acció social.
- En la mesura que la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat ho permeti s'anirà augmentant aquesta quantia després de negociació prèvia amb la representació dels treballadors.
- L'import final de cada ajut social dependrà de les retribucions íntegres fixes de l'empleat o empleada sol·licitant, per la qual cosa s'establirà un coeficient de proporcionalitat que anirà en funció de trams retributius.
- Un cop realitzat l'ingrés corresponent a cada empleat/ada, els diners que restin sobrants en el fons social se sumaran a la dotació mínima del fons per constituir el nou import global del fons d'acció social per a l'exercici següent.
- Les ajudes que l'EPE Ràdio Arenys pot atorgar han de fer referència a les següents despeses:

- Àmbit sanitari
 - Despesa oftalmològica
 - Despesa odontològica
 - Despesa per pròtesis, audiòfons i ortopèdia en general
 - Despeses per assistència a sessions de rehabilitació, fisioteràpia, osteopatia, quiropràctica i acupuntura
 - Despeses de tractaments estètics derivats d'accident o malaltia, s'exclouen les merament estètiques.
 - Despeses farmacèutiques
 - Altres despeses sanitàries derivades de tractaments no coberts per la Seguretat Social
- Àmbit de l'habitatge
 - Despeses per adequacions d'espais i/o elements motivats per discapacitat, malaltia crònica o accident d'algun membre de la unitat de convivència
- Àmbit cultural
 - Despesa per adquisició de llibres
 - Despesa per cursos i estudis
- Àmbit de conciliació
 - Despeses de llar d'infants, escoles bressol, guarderia
 - Despeses de colònies, casals d'estiu, campus
 - Despeses derivades de l'escolarització, menjador, transport escolar, material pedagògic.
 - Despeses de centres d'atenció a persones dependents, dins de l'àmbit de beneficiaris previst a l'acord
 - Despeses per naixement o adopció d'un fill/a
 - Despeses per sepeli, dins de l'àmbit de beneficiaris previst a l'acord
 - Despeses per matrimoni o constitució de parella de fet per una sola vegada

Es respectarà sempre com a criteri d'abonament, el límit de l'import de la despesa acreditada.

En el supòsit de documents acreditatius d'import inferior s'abonarà la totalitat de l'import corresponent a la despesa acreditada.

- Sol·licitud i requisits formals:

L'ajut social corresponent a cadascun dels àmbits inclosos en les millores socials es podrà sol·licitar mitjançant sol·licitud que s'haurà de presentar al registre general de l'EPE Ràdio Arenys durant el mes de gener de l'any següent.

En tot cas, caldrà adjuntar a la sol·licitud la factura o el document acreditatiu de la despesa efectuada. Així mateix, s'haurà d'indicar el motiu de la despesa, el qual haurà de coincidir amb algun dels conceptes previstos, així com el nom i DNI de la persona, titular o beneficiari.

- Documentació acreditativa:

La despesa s'acreditarà mitjançant el comprovant, rebut, factura, tiquet, etc., de la compra o del servei realitzats, on s'indiqui:

- Nom i adreça de l'empresa o professional
- Identificació del beneficiari del servei/tractament
- Codi o número d'identificació fiscal
- Data en què s'ha realitzat el servei

La Comissió Paritària de seguiment es reunirà en el cas d'interpretació dubtosa de sol·licituds d'ajudes. Aquesta comissió aixecarà acta en la qual es motivarà i s'emetrà un dictamen que, en cas d'acord, esdevindrà vinculant.

Capítol IX Règim Disciplinari

Article 83. Règim Disciplinari

83.1. L'incompliment de les obligacions pròpies dels empleats de l'EPE Ràdio Arenys donarà lloc a la imposició de les sancions corresponents segons la gradació de les faltes i sancions, establerta per la legislació aplicable.

83.2. El personal laboral de l'EPE Ràdio Arenys es regirà pel mateix règim disciplinari que el que estableix la normativa vigent del personal funcionari de conformitat amb les previsions d'aquest capítol.

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

Article 84. Faltes Disciplinàries

84.1. Les faltes comeses pels empleats de l'EPE Ràdio Arenys poden ser lleus, greus i molt greus de conformitat amb el disposen els apartats següents.

84.2. Es consideraran com a Faltes Lleus:

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
- c) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
- e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
- f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
- g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la comptabilització prèvia.
- h) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

84.3. Es consideren com a Faltes Greus:

- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri de l'empleat, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió d'un delictes.
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions sempre que no es pugui qualificar com a falta lleu.
- d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
- e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- f) Les conductes constitutives de delictes dolós relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
- g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.

- h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
- i) La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.
- j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
- k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.
- m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
- p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
- q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
- r) La pertorbació greu del servei.
- s) La reincidència en faltes lleus consistent en la comissió de la tercera falta lleu dins d'un període de tres mesos quan les dues anteriors hagin estat sancionades encara que siguin de diferent naturalesa.

En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada a l'empleat públic.

84.4. A més de les regulades a l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors aplicables únicament al personal laboral, es consideraran com a Faltes Molt Greus dels empleats de l'EPE Ràdio Arenys:

- a) L'incompliment dels deures de fidelitat o respecte a la Constitució o a l'Estatut d'autonomia de Catalunya en l'exercici de les funcions públiques.
- b) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- c) L'abandonament del servei així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tinguin encomanades.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- e) La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats com a tals així com també de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.
- g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades així com la falta notòria de rendiment que comporti inhibició en les tasques encomanades.
- h) La violació de la imparcialitat, de la neutralitat o de la independència polítiques, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.

- i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, excepte que constitueixin infracció manifesta de l'Ordenament Jurídic.
- j) La prevalença de la condició de empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- l) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga o a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
- m) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la llei.
- n) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga, per tal de garantir la prestació de servei que es considerin essencials.
- o) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- p) La incompareixença injustificada en les Comissions d'Investigació de les Corts Generals i de les Assembles Legislatives de les Comunitats Autònomes.
- q) L'assetjament laboral per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe als membres o empleats de la l'EPE Ràdio Arenys
- r) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els bens de l'EPE Ràdio Arenys.
- s) La reincidència en faltes greus consistent en la comissió de la tercera falta greu dins d'un període de tres mesos quan les dues anteriors hagin estat sancionades, encara que siguin de diferent naturalesa.

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

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

Article 85. Sancions Disciplinàries

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

a) Per faltes lleus:

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

b) Per faltes greus:

1. Suspensió d'ocupació per més de quinze dies i fins a un any amb pèrdua de les retribucions corresponents.
2. Rescissió del nomenament dels funcionaris interins que comportarà la impossibilitat d'un nou nomenament com a funcionari interí a l'EPE Ràdio Arenys per un període màxim de 3 anys.
3. No aplica

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

4. La destitució d'un càrrec de comandament que comportarà la impossibilitat d'obtenir un nou càrrec de comandament de l'EPE Ràdio Arenys pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de tres anys.

5. Pèrdua de graus personals.

6. No aplica

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

c) Per faltes molt greus:

1. Acomiadament que comportarà la inhabilitació del treballador per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupava al temps de produir-se l'acomiadament.

2. Separació del servei dels funcionaris que en el cas de funcionaris interins comportarà la revocació del seu nomenament i la impossibilitat d'obtenir un nou nomenament com a funcionari interí a l'EPE Ràdio Arenys per un període màxim de 3 anys.

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

4. La pèrdua de graus personals.

5. No aplica

6. Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un període màxim de 6 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en què la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades l'empleat sancionat.

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

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

85.3. Els que induïssin a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que els autors de les faltes. Igualment incorreran en responsabilitat disciplinària els empleats/ades que encobreixin les faltes consumades de caràcter greu o molt greu quan la conducta infractora causi un dany greu per a l'Administració o els ciutadans.

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

Article 86. *Procediment Disciplinari*

Fins que no es dictin normes en desenvolupament del TREBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris dels empleats de l'EPE Ràdio Arenys, i sense perjudici de les especificitats procedimentals aplicables als policies locals i als funcionaris amb habilitació de caràcter estatal, es realitzarà de conformitat amb allò que preveu la normativa sobre funció pública aplicable als funcionaris locals de Catalunya, i en concret, pel que disposen el TREBEP i el Decret legislatiu 1/1997, en l'àmbit legal, i en l'àmbit reglamentari el Decret 243/1995 i subsidiàriament pel Decret 214/1990, en allò que sigui d'aplicació. Respecte al personal laboral també es tindran en compte, a més, les previsions de l'Estatut dels Treballadors que resultin d'aplicació.

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

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

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

Article 87. *Prescripció de les Faltes i Sancions*

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

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

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

Article 88. *Inscripció i Cancel·lació*

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

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

Disposicions Addicionals

Disposició Addicional Primera. *Pla d'Igualtat*

De conformitat amb la disposició addicional setena del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, l'EPE Ràdio Arenys es compromet a negociar, tot respectant els mínims previstos a l'annex I, un pla d'igualtat amb l'objectiu d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en qualsevol àmbit de l'ocupació.

Disposició Addicional Segona. *Valoració de Llocs de Treball*

En el termini màxim de quinze dies des de l'aprovació de l'acord de condicions dels empleats públics de l'EPE Ràdio Arenys, es constituirà la Comissió de Valoració de Llocs de Treball, que d'acord amb els corresponents estudis organitzatius, adequarà de forma singular i excepcionalment aquells llocs de treball que hagin vist modificat el seu contingut i/o funcions de conformitat amb la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Disposició Addicional Tercera

Les modificacions del conveni laboral de l'Ajuntament d'Arenys s'integraran en el present conveni als efectes oportuns de ser aprovades pel Consell d'Administració. En els supòsits que aquestes modificacions contravinguin els estatuts o el Reglament de Regim Interior de l'EPE Ràdio Arenys s'aplicarà l'establert a l'article 8.

Disposició Derogatòria Única

En el moment que el conveni laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Mar integri, en la seva plenitud, als treballadors de l'EPE Ràdio Arenys i sigui aprovat definitivament pel Ple de l'Ajuntament d'Arenys de Mar s'entendrà derogat aquest conveni.

ANNEX I

RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DE L'EPE RADIO ARENYS

Un cop passat el pressupost de l'EPE Ràdio Arenys va ser aprovat pel Consell d'Administració en data 30/11/2024 i pel Ple de l'Ajuntament d'Arenys de Mar el dia 25/01/2024 i integrava la següent plantilla:

				Sou Base (€/any)	Paga Anual
1	Redactor/a auxiliar	C1	40h	21.394,42	3.522,92
2	Redactor/a auxiliar	C1	40h	21.770,43	3.577,26
3	Redactor/a	A1	40h	22.146,57	3.631,36
4	Redactor/a auxiliar	C1	40h (50%)	9.756,99	1.626,21
5	Redactor/a auxiliar	C1	25h	13.371,47	2.201,98
6	Tècnic	A2	40h	18.622,55	2.841,88
7	Tècnic/a auxiliar	C1	25h	9.953,69	1.648,24
8	Tècnic/a auxiliar	C1	15h	5.690,13	948,36
9	Aux Administratiu/va	C2	35h	16.966,11	2.524,38
10	Director	A1	40h	32.860,48	5.454,14
			Total	172.532,84	27.976,72

El registre horari de l'EPE Ràdio Arenys, existent des de l'any 2020, constata que els treballadors que realitzen jornades senceres estan realitzant una dedicació setmanal de 37,5 hores.

D'acord amb les nòmines s'ha anat aplicant des del gener de l'any 2010 un complement de responsabilitat a la plaça número 9, auxiliar administratiu/va. En l'actualitat aquest complement és pressupostat en 113,70€/mensuals, 111,47€ mensuals a falta de l'aplicació de l'increment del 2% previst de cara al 2024.

D'acord amb les nòmines s'ha anat aplicant des del març de 2018 un Complement de Millora Voluntària Absorbible de 122,40€/mensuals, 120,00€/mensuals a falta de l'aplicació de l'increment del 2% previst de cara al 2024, a la plaça número 6, tècnic, i fins al març de 2024, moment en el que es va realitzar el nomenament derivat del procés d'estabilització.

D'acord amb el registre de nòmines de l'EPE Ràdio Arenys, almenys des de l'any 2012, s'han anat aplicant complements d'antiguitat, triennis, a raó de la quantitat fixada a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, diferenciant per cada grup de classificació professional.

Tenint en compte tot l'anterior, respecte a la relació de llocs de treball prenent com a base la plantilla de personal de l'EPE Ràdio Arenys 2024 i efectuar-ne les següents modificacions

1. La plaça número 10, denominació Director passa a provisionar-se de lliure designació d'acord amb l'article 12 dels Estatuts de l'EPE Ràdio Arenys, es considera de règim laboral i d'Alta Direcció.
2. La jornada sencera s'estableix en 37,5 hores setmanals, tal com ja s'està aplicant. No hi ha modificacions en la resta de jornades.
3. El quadre corresponent a la relació de llocs de treball és el següent:

Denominació del lloc	Règim	Àmbit	Grup	Jornada	Sou base €/any (1)	Titulació	Nivell Català	Funcions	Forma Provisió	Dotació
Redactor	Laboral	Redacció	C1	37.5h	19.611,54	Batxillerat, FP 2n grau, cicles formatius grau superior	C1	F1	Concurs	2
Cap de redacció	Laboral	Redacció	A1	37,5h	19.611,54	Llicenciat o graduat en Periodisme o Comunicació Audiovisual	C1	F2	Concurs	1
Redactor (2)	Laboral	Redacció	C1	37,5h	9.805,77	Batxillerat, FP 2n grau, cicles formatius grau superior	C1	F1	Concurs	1
Redactor	Laboral	Redacció	C1	25 h	12.257,26	Batxillerat, FP 2n grau, cicles formatius grau superior	C1	F1	Concurs	1
Cap Tècnic	Laboral	Tècnica	A2	37,5h	16.455,09	Grau universitari (correspondència diplomatures)	C1	F3	Concurs	1
Tècnic	Laboral	Tècnica	C1	25h	9.531,08	Batxillerat, FP 2n grau, cicles formatius grau superior	C1	F4	Concurs	1
Tècnic	Laboral	Tècnica	C1	15h	5.718,65	Batxillerat, FP 2n grau, cicles formatius grau superior	C1	F4	Concurs	1
Auxiliar Administratiu	Laboral	Gestió	C2	35h	15.686,66	ESO, graduat escolar, FP 1r grau, cicles formatius grau mitjà	C1	F5	Concurs	1
Director	Laboral Alta Direcció	-	A1	37,5h	32.860,48	Llicenciat o graduat	C1	F6	Lliure designació	1

(1) Sou base referent al pressupost de 2024, amb l'increment del 2% previst, però fins al moment no aplicat.

(2) Dotació econòmica 50% al pressupost de 2024

Paga extraordinària: és la corresponent a dues pagues del sou base mensual d'acord amb l'article 31 de l'Estatut dels Treballadors i a l'article 22 de l'Estatut de l'Empleat Bàsic de l'Empleat Públic.

ANNEX II

PLA DE MESURES PER PROMOURE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

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

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

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

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

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals podem destacar la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides.

En data 24 de març de 2007, va entrar en vigor la Llei 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, norma que incorpora a l'ordenament jurídic estatal dues directives europees en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE i la Directiva 2004/113/CE. Entre les novetats que incorpora aquesta norma, hem de citar la regulació dels Plans d'igualtat que es defineixen com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'àmbit laboral la igualtat de tracte i d'oportunitats i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

La disposició addicional setena del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, estableix que les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en aquest.

En data 21 de juliol de 2015 es va aprovar la Llei 17/2015, sobre igualtat de dones i homes a Catalunya, que en el seu article 15.2 preveu que, els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal al seu servei hauran d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que ha d'estar definit en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.

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

Primer. Àmbit d'Aplicació

El present Pla d'igualtat serà d'aplicació als empleats públics de l'EPE Ràdio Arenys.

Segon. Principi d'Igualtat de Tracte entre Dones i Homes.

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

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

Tercer. Mesures Relatives a l'Accés a l'EPE Ràdio Arenys. Tribunals de Selecció.

Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de l'EPE Ràdio Arenys.

Així mateix, com a mesura de promoció de la igualtat de gènere a l'accés a l'oferta pública de l'EPE Ràdio Arenys, totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés inclouran, si escau, la menció a la infrarepresentació de persones d'algun dels dos sexes.

Quart. Mesures Relatives a la Provisió

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

Cinquè. Mesures Relatives a la Promoció Professional.

Amb l'objecte d'actualitzar els coneixements dels empleats i empleades públiques, s'atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar als cursos de formació a aquells que s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

Sisè. Mesures per Promoure el Valor de la Igualtat de Gènere.

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

Setè. Mesures per Eliminar Eventuals Discriminacions Retributives.

L'EPE Ràdio Arenys es compromet a no establir cap diferència ni discriminació retributiva per raó de sexe. A petició de la Comissió Paritària l'EPE Ràdio Arenys realitzarà un estudi de les retribucions percebudes per dones i homes i en cas d'observar desigualtats derivades de discriminació per raó de sexe procedirà a corregir-ho immediatament.

Vuitè. Mesures Relatives a la Conciliació de la Vida Personal, Laboral i Familiar.

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

Juntament amb els permisos i llicències establerts en el conveni i sempre que resti garantida la prestació del servei, l'EPE Ràdio Arenys podrà estudiar l'aplicació d'altres mesures per facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar per als següents col·lectius de personal:

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

Entre les mesures que poden ser objecte d'aplicació poden destacar les següents: Atorgament de permisos a recuperar, per atendre a familiars i menors dependents.

- Flexibilitat per tal de recuperar aquests permisos.

- Altres que puguin ser objecte d'estudi per part de la Comissió Paritària.

Novè. *Mesures per Prevenir l'Assejament Sexual i l'Assejament per Raó de Sexe a l'EPE Ràdio Arenys.*

L'EPE Ràdio Arenys es compromet a redactar un Protocol d'actuació per a casos d'assejament sexual i assejament per raó de sexe prèvia negociació amb els representants sindicals.

El Protocol arbitrarà procediments específics per prevenir-ho i per donar tràmit a les denúncies o reclamacions que es formulin, així com podrà contenir un codi de bones pràctiques i la realització de cursos de formació específics.

Desè. *Ús de Llenguatge No Sexista a l'EPE Ràdio Arenys.*

L'EPE Ràdio Arenys vetllarà per un ús del llenguatge no sexista en tota la seva comunicació tant interna com externa.

ANNEX III

GRAUS DE CONSANGUINITAT O AFINITAT

La proximitat del parentiu es determina pel nombre de generacions.

Cada generació forma un grau, i la sèrie de graus forma la línia, que pot ser directa o col·lateral. En les línies, es compten tants graus com generacions o com persones, descomptant la del progenitor.

Respecte al treballador / treballadora o el seu/seva cònjuge:

- Primer grau: pare/mare - fill/filla - sogre/sogra - gendre/jove
- Segon grau: avi/àvia - germà/germana - cunyat/cunyada - nét/néta
- Tercer grau: besavi/besàvia - oncle/tieta - nebot/neboda
- Quart grau: cosí/cosina

Barcelona, 8 d'octubre de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frías Forcada