CONVENI COL·LECTIU APLICABLE AL PERSONAL LABORAL AJUNTAMENT DE RELLINARS

CONVENI COL·LECTIU APLICABLE AL PERSONAL LABORAL AJUNTAMENT DE RELLINARS

Títol I Disposicions generals

Article 1 Àmbit personal

Article 2 Àmbit temporal i denúncia del Conveni

Article 3 Vinculació a la totalitat. Absorció i compensació

Article 4. Les condicions més beneficioses

Article 5. L'aplicació favorable

Article 6. Comissió Paritària d'interpretació del conveni i solució extrajudicial de conflictes

Article 7. Organització del treball

Títol II. Condicions de treball

Capítol I La jornada de treball

Article 8. Jornada

Article 9 Flexibilitat horària d'entrada i sortida

Article 10 Temps de treball efectiu

Article 11 Calendari laboral

Capítol II Organització del treball

Article 12 Classificació del personal laboral

Article 13 Període de prova

Article 14 Preavís i liquidació

Capítol III Els descansos i festes

Article 15 El descans diari i interdiari

Article 16 El descans setmanal

Article 17 Les vacances

Capítol IV. Els permisos i llicències

Article 18 Règim jurídic

Article 19 La petició i la concessió

Article 20 Els permisos retribuïts

Article 21. Llicències retribuïdes

Article 22. Els permisos i llicències no retribuïdes

Capítol V. Les reduccions de jornada

Article 23. El règim jurídic

Article 24. La reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions

Article 25 Reducció de jornada per cura directa

Article 26 Reducció de jornada per malaltia greu

Article 27. La reducció de jornada per lactància

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

Article 29 La reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

Capítol VI Excedències

Art. 30 Règim jurídic

Article 31. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill menor de 3 anys

Article 32. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars

Article 33. L'excedència voluntària per agrupació familiar

Article 34. L'excedència voluntària per violència de gènere

Títol III Condicions retributives

Article 35 Retribucions

Article 36 Hores realitzades fora de la jornada

Article 37 Les indemnitzacions per raons del servei

Article 38 Les retribucions en situació de malaltia

Títol IV Accés, promoció i provisió

Article 39. Sistemes de selecció, accés, promoció i provisió

Article 40. Promoció interna

Article 41 Provisió de llocs de treball

Article 42 Oferta pública d'ocupació

Article 43 Treballs de superior i inferior categoria

Article 44 Formació

Títol V Salut laboral

Article 45 . La prevenció de riscos laborals

Article 46. La coordinació entre salut laboral i polítiques de gènere

Article 47. Les obligacions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals

Article 48. La coordinació de les activitats preventives

Article 49. Els delegats de prevenció

Article 50 Assetjament

Article 51 Vestuari/uniformitat

Títol VI Drets sindicals

Article 52 Llibertat sindical

Article 53 Garanties i facultats dels delegats de personal

Títol VII Igualtat

Article 54 Pla d'igualtat

Títol VIII Règim disciplinari

Article 55 Deures, règim disciplinari i codi de conducta

ANNEX I
VESTUARI/UNIFORMITAT

ANNEX 2
PERSONAL DE LA LLAR D'INFANTS

ANNEX 3
HORARIS

QUADRE DE GRAUS DE PARENTIU

CONVENI COL·LECTIU APLICABLE AL PERSONAL LABORAL
AJUNTAMENT DE RELLINARS

Títol I. Disposicions generals

Article 1 Àmbit personal

Aquest conveni s'aplicarà íntegrament al personal laboral que tinguin alguna de les vinculacions següents: per temps indefinit, indefinit no fix o temporal.

S'aplicarà també en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació amb els contractats en pràctiques i per a la formació així com als contractats, a partir de l'aprovació del present conveni, a l'empara de convenis subscrits amb altres entitats que financen les contractacions en tot o una part.

Queda exclòs de l'àmbit personal d'aquest conveni el personal que desenvolupi llocs de treball d'alta direcció.

Article 2 Àmbit temporal i denúncia del Conveni

Aquest conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament i tindrà una vigència fins a 31 de desembre de 2017.

A partir d'aquesta data, serà prorrogable, tàcitament, per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia per part de l'Administració o de la representació dels treballadors. En cas que s'efectuï denúncia, aquesta s'haurà d'efectuar mitjançant comunicació escrita dirigida a l'altra part durant el mes de setembre anterior a la finalització del seu període de vigència inicial o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Mentre es dugui a terme la negociació i la corresponent aprovació d'un nou conveni, aquest mantindrà la seva vigència.

Article 3 Vinculació a la totalitat. Absorció i compensació

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment i conjuntament. L'anul·lació en instància jurisdiccional d'alguna de les seves clàusules implicarà la seva renegociació immediata amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i es mantindrà la resta en vigor.

Article 4. Les condicions més beneficioses

Es mantindran a títol individual les condicions de treball que superin el previst en el present conveni, i que hagin estat reconegudes amb anterioritat a la seva entrada en vigor.

Article 5. L'aplicació favorable

Prèvia consulta a la Comissió paritària, totes les condicions establertes en el present conveni, en cas de dubte, ambigüitat o incertesa, pel que fa al seu sentit i abast, han

de ser interpretades i aplicades en la forma que resulti més beneficiosa pels empleats públics.

Article 6. Comissió Paritària d'interpretació del conveni i solució extrajudicial de conflictes

La Comissió Paritària d'interpretació del conveni efectuarà l'anàlisi i l'avaluació de l'aplicació del conveni, i per harmonitzar les interpretacions i la casuística que pugui sorgir en el seu desenvolupament, la vigilància del compliment, la resolució dels conflictes d'interpretació i d'aplicació dels continguts del conveni, com a pas previ a la intervenció de l'òrgan de resolució extrajudicial de conflictes. Així també fer el seguiment i el control dels resultats de la seva aplicació.

La composició d'aquesta Comissió Paritària d'interpretació del conveni serà d'un membre per a cadascuna de les parts.

La Comissió de seguiment es reunirà a petició de qualsevol de les parts i com a mínim una vegada a l'any, prèvia convocatòria de l'Administració o de qui aquesta delegui, no posposant la seva convocatòria més enllà de cinc dies laborables a partir de la petició. Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat.

Podran assistir a les reunions de la Comissió, assessors per cadascuna de les parts, amb veu però sense vot. Les reunions de la Comissió es formalitzaran en les corresponents actes.

En cas de manca d'acord en el sí de la comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) o de qualsevol altre organisme públic que es creï a l'efecte, a petició de qualsevol de les dues parts.

Article 7. Organització del treball

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

Títol II. Condicions de treball

Capítol I La jornada de treball

Article 8. Jornada

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 en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència. En tot cas, s'entén que la jornada anual ordinària és l'equivalent a 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de promig en còmput anual.

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

S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals: el nombre de dies de vacances, el nombre de dies 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, donant, com a resultat, la jornada anual efectiva.

La jornada de treball del personal podrà ser ordinària o especial. L'ordinària és la que consisteixi en la prestació de serveis durant 37.5 hores de promig setmanal en còmput anual i la jornada especial aquella que sigui superior o inferior a la jornada ordinària.

La distribució de la jornada podrà ser intensiva (horari de matí, tarda o nit), partida o a torns (la realitzada de manera habitual i programada de manera rotativa en els torns de matí, tarda i nit, indistintament).

Es podrà establir una distribució irregular del 10% de la jornada anual, prèvia negociació dels criteris d'ús amb la representació dels empleats públics. En aquest cas, la distribució de la jornada respectarà els períodes de descans diaris i setmanals previstos legalment. En aquests casos el personal tindrà dret a conèixer com a mínim amb cinc dies d'antelació el dia i l'hora de la prestació de treball resultant de la distribució irregular.

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

Els horaris específics es regulen en l'annex 3 del conveni.

Article 9 Flexibilitat horària d'entrada i sortida

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

També es podran establir, per acord amb la representació dels empleats públics, una organització de determinats serveis amb una major flexibilitat horària sempre que no es perjudiqui la qualitat del servei i que siguin possibles els corresponents instruments de gestió i control.

Article 10 Temps de treball efectiu

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

Article 11 Calendari laboral

Dins del darrer trimestre de l'any, es determinarà, prèvia negociació amb la representació dels treballadors, el calendari oficial en funció del nombre de dies festius oficials aprovat per l'Estat i la Generalitat de Catalunya. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis pel coneixement del personal.

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

Capítol II Organització del treball

Article 12 Classificació del personal laboral

La classificació del personal laboral al servei de l'Ajuntament es farà en grups de forma assimilada a un dels grups o subgrups de classificació que estableix l'article 76 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. La classificació realitzada haurà de respectar en tot cas la normativa laboral d'aplicació.

En conseqüència, a la plantilla de personal es determinaran les categories en que s'agrupa el personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del present conveni, segons la titulació mínima necessària per accedir-hi:

- Grup A1: Tècnics superiors. Doctors o llicenciats/des universitaris o equivalent.
- Grup A2: Tècnics mitjans. Diplomats universitaris/àries, titulats de grau mig o equivalent.
- Grup B: Tècnic auxiliar. Títol de tècnic superior FP de grau superior o equivalent.
- Grup C1: Administratius i tècnics especialistes. Títol de batxiller o tècnic FP2 o equivalent.
- Grup C2: Auxiliars administratius i tècnics auxiliars. Graduat escolar, graduat ESO, FP1 o equivalent.
- Grup AP: Personal subaltern o d'oficis no especialitzats. Personal sense titulació o equivalent.

Article 13 Període de prova

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

Grup A1 i A2: 4 mesos
Grup C1 i C2: 2 mesos
Agrupacions professionals: 1 mes

Aquest període no s'establirà si la persona contractada ja ha ocupat el lloc de treball al qual se l'assigna prèviament, en situació d'interinitat o en qualsevol modalitat de contractació laboral temporal.

Article 14 Preavís i liquidació

El personal que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho per escrit i amb l'antelació següent:

Si ocupa una plaça de grup A1 o A2: un mes
Si ocupa una plaça de grup C1, C2 o agrupacions professionals: quinze dies

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

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

Capítol III Els descansos i festes

Article 15 El descans diari i interdiari

Els empleats públics que realitzin un horari diari continuat de 6 hores seguides gaudiren d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu. Quan la jornada de treball sigui inferior, la pausa es reduirà proporcionalment. Els temps de pausa que no s'hagin utilitzat no es podran compactar per ser compensats en cap còmput horari setmanal o mensual.

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

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

Article 16 El descans setmanal

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

a) El descans corresponent als empleats públics que realitzin treballs habituals en diumenges o dies festius, es traslladarà a un altre dia immediatament posterior o anterior.
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 17 Les vacances

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

El còmput de les vacances es realitzarà per dies hàbils, computats de dilluns a divendres per a aquells col·lectius la jornada ordinària 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 dels torns o quadrants)

l'equivalència del gaudi d'aquests drets s'haurà de computar en hores i no en jornades (equivalent a 165 hores per al col·lectiu del personal que realitza 37.5 i de 176 hores per al col·lectiu de personal que realitza una jornada ordinària de 40 hores de mitjana en còmput anual).

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

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

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

La planificació de les vacances, un cop escoltada la representació dels empleats públics, es durà a terme amb una antelació mínima de 3 mesos abans del període previst pel seu gaudiment general.

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

Les vacances d'aquells col·lectius que tingui calendari i horaris especials es regularan conforme als mateixos, un cop escoltada la representació dels treballadors.

Si amb posterioritat a l'acord de determinació del període de gaudiment de les vacances, a petició de l'Ajuntament, i per causes imputables a la prestació del servei l'empleat públic tingués que variar el període de gaudiment, li seran abonades les despeses que aquest canvi li hagi pogut ocasionar. En aquest cas serà necessari que l'empleat aporti els justificants del pagament que hagi realitzat.

Es tindrà dret al gaudiment dels següents dies addicionals de vacances anuals en el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat a l'Ajuntament següents:

- 15 anys: 1 dia hàbil
- 20 anys: 2 dies hàbils
- 25 anys: 3 dies hàbils
- 30 o més anys: 4 dies hàbils.

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

Les vacances del personal de la llar d'infants es regirà per l'annex 2.

Capítol IV. Els permisos i llicències

Article 18 Règim jurídic

Els permisos a què tenen dret els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, la restant normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya, així com es respectarà el dret mínim que pugui contemplar l'ET en cas dels laborals.

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.

Article 19 La petició i la concessió

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

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, excepte 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 la seva resolució de forma que quan es concedeixin no resultin possibles o d'utilitat pel sol·licitant.

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

Article 20 Els permisos retribuïts

1. Els empleats públics tindran els permisos retribuïts següents:

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

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

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

El període de gaudiment del permís per assumptes personals és el comprés entre l'1 de gener d'un any i el 15 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 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 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 complexin els requisits fixats pel Codi Civil de Catalunya.

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

f) El **permís per trasllat de domicili sense canvi de residència**, és d'un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat fins a quatre dies.

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

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

i) El **permís per maternitat** té una durada de 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 fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident , o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

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

j) El **permís per adopció o acolliment internacional**, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptant, 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 tindrà que tenir una durada no inferior a un any.

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

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

m) El **permís per lactància** d'un fill menor de 12 mesos: és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual 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, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís.

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

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

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

q) El **permís per dur a terme tràmits administratius en relació a l'adopció o l'acolliment** permanent o preadoptiu. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

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

s) El **permís de flexibilitat horària 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.

t) **Visites mèdiques:** Les visites mèdiques a metges tenen el caràcter de retribuïdes i no recuperables, per la qual cosa és condició indispensable que l'empleat/da acrediti la visita efectuada amb el justificant signat pel metge de capçalera o especialista de la Seguretat Social i/o privat, en el qual ha de constar la identitat del pacient, la data, l'hora i la durada de la visita, de la prova o de la sessió.

Les visites mèdiques que tinguin el caràcter de retribuïdes i no recuperables seran d'1 hora quan la visita sigui a Rellinars i de fins a 3 hores qual siguin fora de Rellinars. Quan es tracti de proves diagnòstiques, el permís serà del temps indispensable per a realitzar-les.

Les sol·licituds de rehabilitacions mèdiques en horari laboral han d'anar acompanyades d'un informe mèdic on es prescrigui la rehabilitació i excepte en els casos d'accident laboral o malaltia professional, d'un certificat del centre de medicina correctiva corresponent sobre la impossibilitat de realitzar l'esmentat tractament en un altre horari que no coincideixi amb la jornada laboral de l'empleat/da.

u) **Permís per assumptes particulars per antiguitat**: Els empleats públics gaudiran de dos dies addicionals per assumptes particulars al complir el sisè trienni, incrementant-se, en un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.

Article 21. Llicències retribuïdes

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.

Article 22. Els permisos i llicències no retribuïdes

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

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

Es poden concedir llicències no retribuïdes per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual l'empleat públic presta els seus serveis, en cas que no siguin d'interès propi de l'Administració. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal

Capítol V. Les reduccions de jornada

Article 23. El règim jurídic

Les reduccions de jornada a què tindran dret els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni seran els que estableixi en cada moment la normativa

bàsica de règim local, l'EBEP, la restant normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.

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.

Article 24. La reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions

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

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

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

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

d)Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Article 25 Reducció de jornada per cura directa

Per raons de guarda legal, quan l'empleat tingui la cura directa d'un menor de dotze anys, persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció del a seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.

Tindrà el mateix dret l'empleat que precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda.

Article 26 Reducció de jornada per malaltia greu

Per ser precís atendre la cura d'un familiar de primer grau, l'empleat tindrà dret a sol·licitar una reducció de jornada de fins el 50% de la jornada laboral, amb caràcter retributiu, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudiment d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

Article 27. La reducció de jornada per lactància

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

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

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

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

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

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

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

Article 29 La 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 a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Capítol VI Excedències

Art. 30 Règim jurídic

Els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni tindran dret a les excedències en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral 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 conveni 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 dóna 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 finida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària, la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

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

Article 31. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill menor de 3 anys

Es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement, o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar des de la data del naixement, o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

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

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

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

Article 32. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars

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

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

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

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

Article 33. L'excedència voluntària per agrupació familiar

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

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

Article 34. L'excedència voluntària per violència de gènere

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

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

Quan les actuacions judicials ho exigissin, es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

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

Títol III Condicions retributives

Article 35 Retribucions

L'increment de les retribucions per al personal serà el fixat per les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat anualment.

Les retribucions del personal laboral al servei de l'Ajuntament s'integraran pels conceptes de sou, antiguitat, complement específic, si s'escau, i pagues extraordinàries :

a) **Sou**: és la quantitat que correspon a cada grup de classificació professional.
b) **Antiguitat**: L'antiguitat s'abonarà per triennis corresponent a una quantia igual per a cada grup per cada tres anys de servei efectiu a l'Ajuntament en el grup corresponent. Es reconeixerà l'antiguitat corresponent al personal laboral interí.
c) **Complement específic:** Està destinat a retribuir les condicions particulars d'algun lloc de treball atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat o les condicions en què es desenvolupa el treball (perillositat/penositat). Aquest complement ha de figurar a la relació de llocs de treball (o en qualsevol altre instrument organitzatiu similar). Aquest complement és d'índole funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici d'activitat professional i del lloc de treball assignat.
d) **Pagues extraordinàries**: Seran dues a l'any, per un import cadascuna d'una mensualitat íntegre, excepte que la normativa prevegi el contrari. Els períodes de meritació seran de l'1 de gener al 30 de juny i de l'1 de juliol al 31 de desembre. Es reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació.

Article 36 Hores realitzades fora de la jornada

Tenen per objecte retribuir les hores extraordinàries fora de la jornada normal de treball. Són voluntàries.

Les hores extraordinàries es compensaran en temps de descans, i només quan, per motius de servei, no es puguin compensar en temps de descans, es compensaran econòmicament.

En cas que les hores s'hagin de compensar econòmicament els preus estipulats seran els següents, en funció de la tipologia d'hora extraordinària:

- Hora extra normal=preu hora treballador+50%
- Hora extra festiva i/o nocturna= preu hora treballador+100%

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

- 1 hora extra normal es compensa amb 1 hora i 30 minuts.

- 1 hora extra festiva (es realitza en els dies en què el treballador/a no té obligació d'anar a treballar per trobar-se gaudint dels dies festius) i/o nocturna (entre les 22:00 i les 06:00hs) es compensa amb dues hores.

Article 37 Les indemnitzacions per raons del servei

Són els imports que s'estableixen en cas que l'empleat públic hagi de desplaçar-se per motius relacionats amb el seu lloc de treball.

Les quantitats que s'abonaran per aquest concepte (dietes i desplaçaments) s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre funció pública, amb el criteri ordinari que tot desplaçament s'haurà de fer, sempre que sigui possible, amb transport públic i fent ús de la tarifa més econòmica.

En els desplaçaments que, per raó del servei, excepcionalment es realitzin en cotxe o motocicleta propietat de l'empleat públic que es trasllada, s'abonarà l'import del quilometratge realitzat segons la normativa vigent o del bitllet o passatge utilitzat, així com l'abonament d'estacionaments i peatge d'autopistes si fossin necessaris.

Per percebre l'import de la indemnització, l'empleat públic ha de justificar la despesa realitzada presentant els justificants dels pagaments signats pel seu responsable directe.

Article 38 Les retribucions en situació de malaltia

1. INCAPACITAT TEMPORAL DERIVADA DE CONTINGÈNCIES COMUNS (MALALTIA COMUNA I ACCIDENT NO LABORAL):

- Des del dia 1 al 3r dia: es complementarà fins al 50% de les retribucions percebudes durant el mes anterior al de la situació d'IT.
- Des del dia 4 al 20è dia: es complementarà la prestació fins al 75% de les retribucions percebudes durant el mes anterior de la situació d'IT.
- A partir del dia 21: es complementarà la prestació fins el 100% de les retribucions percebudes durant el mes anterior de la situació d'IT.

2. INCAPACITAT TEMPORAL DERIVADES DE, CONTINGÈNCIES PROFESSIONALS (MALALTIA PROFESSIONAL, MALALTIES ASSOCIADES AMB EL TREBALL, ACCIDENT LABORAL):

Es complementarà fins el 100% de les retribucions durant tota la durada del procés d'incapacitat temporal.

3. SUPÒSITS EXCEPCIONALS EN RELACIÓ A LA IT PER CONTINGÈNCIES COMUNES

Amb caràcter excepcional i per motius degudament justificats, es complementaran fins al cent per cent de les retribucions els següents supòsits de baixa per incapacitat temporal, d'acord amb el procediment que s'indica:

El procediment del reconeixement del cent per cent de les retribucions en aquets supòsits s'iniciarà en el moment que l'empleat/da així ho sol·liciti, i acrediti que la seva situació d'IT es troba inclosa dins d'algun dels supòsits previstos. A aquests efectes, a més del comunicat oficial de baixa mèdica, s'hauran d'aportar els següents justificants acreditatius:

- Hospitalització
- Intervenció quirúrgica (hospitalària i/o ambulatòria)

Justificant oficial del centre sanitari on consti la data d'ingrés.

Justificant emes pel facultatiu conforme ha estat intervingut i la data de la intervenció,

- Malaltia greu.

Tindran aquesta consideració aquelles malalties que així siguin determinades per part d'un facultatiu dels centres públics d'assistència sanitària. L'empleat/da podrà acreditar la malaltia greu per part dels serveis mèdics que tingui concertats.

En sobre tancat o justificat mèdic conforme la malaltia que pateix l'empleat/da és considera de caràcter greu.

També tindran la consideració de malalties greus les relacionades en el Real Decreto 2210/1995, de 28 de desembre, mitjançant el qual es crea la Red Nacional de Vigilància Epidemiològica i el Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament del Sistema de la Seguretat Social de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o d'altres malalties greus, així com també les següents:

-la intervenció mèdica invasiva

- malalties oncològiques, incloent els seus tractaments

- malalties hematològiques greus

- malalties psiquiàtriques greus

-malalties neurològiques i neuromusculars greus

- malalties autoimmunes i immunodeficiències greus

-malalties cardiovasculars greus

-malalties de l'aparell respiratori greus

-malalties de l'aparell digestiu greus, incloent les hepatopaties greus

-malalties renals greus, incloent els tractament amb hemodiàlisi

-malalties reumatològiques greus

-malalties bromatològiques greus

- malalties agudes: son aquells processos de breu duració que per la seva evolució inhabiliten per el treball (per exemple bronquitis aguda, fribromiàlgia, lumbàlgia crisis asmàtiques...) i que siguin considerades d'aquesta manera per un facultatiu.

Altres supòsits excepcional:

- les fractures que impossibilitin el desplaçament al treball.
- Les fractures que impedeixen el desenvolupament del lloc de treball
- Les fractures que requereixen d'una immobilització prolongada de la persona
- Els accidents no laborals que impossibilitin el desplaçament al treball
- Els accidents no laborals que impedeixen el desenvolupament del lloc de treball
- Els accidents no laborals que requereixen d'una immobilització prolongada de la persona.

En sobre tancat, informe o justificant mèdic.

- Malalties infecto contagioses quan per motiu del seu lloc de treball l'empleat/ada pugui posar en situació de risc altres persones (usuaris del servei, altre personal, etc

En sobre tancat, informe o justificant mèdic

- Els cinc primers dies a comptar des de la baixa medica per IT per malalties contagioses per via aeròbica d'origen víric, bactèria o per fongs aquest supòsit tindrà caràcter excepcional com màxima dues vegades a l'any,

En sobre tancat, informe o justificant mèdic

- Empleades publiques embarassades i durant el període de lactància natural.

En cas de no acollir-se al que preveu l'article 39 del RD295/2009, de 6 de març el qual regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural, haurà d'aportar, en sobre tancat, justificant del metge de capçalera o del ginecòleg, amb el que acrediti que la seva situació de embaràs o lactància natural, influeix negativament en la seva salut o la del seu/seva fill/lla.

- Indisposicions d'un dia amb baixa mèdica d'un dia.

No és necessari l'aportació de documentació complementaria. En aquests supòsits l'Ajuntament tramitarà d'ofici el compliment d'IT: únicament amb la presentació del document de baixa mèdica.

Les absències produïdes per motius de salut durant la jornada de treball o abans del seu inici amb una durada màxima d'un dia s'acreditaran documentalment mitjançant justificació de presència o document acreditatiu d'atenció mèdica, en el qual ha de constar el nom i cognoms del pacient, la data d'atenció mèdica i les dades identificatives del centre o consulta mèdica.

- ·El/les empleats/de víctimes de violència de gènere (degudament acreditat).

En sobre tancat, document justificatiu.

- ·Les baixes produïdes com a conseqüència d'un assetjament laboral, sexual i per raó de gènere,

En sobre tancat, document justificatiu.

- · Les recaigudes d'una malaltia, sempre i quan que en el document de "baixa medica" quedi constància expressa d'aquesta circumstancia.

No és necessària l'aportació de documentació complementaria. En aquest supòsit l'Ajuntament tramitarà d'ofici el complement de IT: únicament amb la presentació del document de baixa mèdica. L'empleat/da tindrà dret a continuar amb el percentatge de complement que venia percebent en el moment de l'alta prèvia de la capacitat temporal de la que se'n deriva la recaiguda

- Les malalties derivades d'una discapacitat reconeguda per l'ICS. sempre i quan dita malaltia guardi una relació directa amb la discapacitat de l'empleat/da, i així es faci constar expressament a l'informe mèdic.

La sol·licitud s'haurà de realitzar mitjançant un model d'instància normalitzada, el qual haurà de ser-hi registrada a l'Ajuntament fent constar a la mateixa que es sol·licita "el complement econòmic corresponen als supòsits esmentats" i s'ha d'acompanyar un sobre tancat, el qual haurà de contenir la documentació requerida per cada supòsit.

El tractament de les dades es farà d'acord amb allò que estableix la llei Orgànica 15/1999 de 13 de desembre de protecció de dades de caràcter personal.

Les retribucions que satisfarà l'Ajuntament a les persones que es trobin en situació d'IT. es refereixen a les retribucions del mes anterior a dita situació, les quals seran les mateixes que tindria l'empleat/da si estigues d'alta, d'acord amb la regulació de cada concepte retributiu establert en l'acord de condicions/conveni.

Els membres de la comissió mixta de seguiment podran analitzar la viabilitat d'incorporar supòsits que requereixin una especial protecció per les condicions en les quals es presta el servei i que aconsellin la percepció del 100% de les retribucions en situacions d'incapacitat transitòria o l'adopció d'altres mesures socials, garantint en tot cas, un tractament d'equitat entre tots els empleats públics.

Títol IV Accés, promoció i provisió

Article 39. Sistemes de selecció, accés, promoció i provisió

Els sistemes de selecció i accés a les places de la plantilla municipal són els previstos legalment, amb la garantia del compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Article 40. Promoció interna

L'Ajuntament fomentarà la promoció interna dels seus empleats/des.

Promoció interna vertical: La promoció del personal laboral fix consisteix en l'ascens d'una categoria enquadrada en un grup de classificació professional a una categoria enquadrada en un grup de classificació professional immediatament superior. A tal efecte, el personal haurà de posseir la titulació requerida per l'ingrés en el grup superior, tenir una antiguitat mínima de dos anys de servei actiu en el grup de classificació professional immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que s'estableixin.

Promoció interna horitzontal: Consisteix en l'accés a places o llocs de treball del mateix grup o subgrup professional del personal laboral fix que posseeixi els requisits exigits per accedir a la plaça o lloc de treball, tenir una antiguitat de, almenys dos anys de servei actiu en el subgrup o grup de classificació professional al qual pertany i superar les proves selectives corresponents.

Article 41 Provisió de llocs de treball

L'Ajuntament proveirà els llocs de treball mitjançant procediments basats en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

La provisió dels llocs de treball es durà a terme, mitjançant convocatòria pública, pels procediments de lliure designació i el concurs entre treballadors fixos que pertanyin a l'Ajuntament.

Article 42 Oferta pública d'ocupació

L'accés a l'ocupació pública de l'Ajuntament és durà a terme mitjançant la superació de les proves i procediments assenyalats a la normativa legal que el regula, de tal manera, que es garanteixin el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. El nombre de places a cobrir per treballadors fixos es concretarà mitjançant l'oferta pública d'ocupació anual d'acord amb la normativa vigent.

La modalitat d'accés serà pel torn lliure o per promoció interna.

El sistema de selecció normal serà el de concurs-oposició sense perjudici de poder utilitzar qualsevol altre previst per la normativa sobre funció pública si a judici de la Corporació resulta més adequat per seleccionar els aspirants.

Reserva de places en torn restringit per a persones disminuïdes

L'Ajuntament es compromet a dur a terme una política activa que faciliti la integració de les persones disminuïdes per tal que el dret a l'accés a la funció pública, al treball i a la lliure elecció de professió o ofici arribin a ser efectius.

Article 43 Treballs de superior i inferior categoria

La Corporació podrà assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a les corresponents al lloc de treball que desenvolupin sempre que resultin adients a la seva classificació, quan les necessitats del servei ho justifiqui i sense detriment de les serves retribucions.

Quan les necessitats del servei ho exigeixin es podrà encarregar al treballador l'exercici de funcions corresponents a un grup professional superior a l'ostentat, per un període no superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys. En tot cas, la realització de treballs de superior grup donarà lloc a que el treballador cobri la diferència entre la retribució del seu lloc de treball i la que correspondria per la funció que efectivament desenvolupi mitjançant un complement temporal de superior grup.

En el supòsit de desenvolupar treballs d'inferior grup aquesta situació no podrà perllongar-se més del temps imprescindible per subsanar la circumstància especial que l'ha motivada. En cap cas, el desenvolupament d'aquests treballs d'inferior grup suposarà una disminució de les retribucions.

Article 44 Formació

La formació es considera un dret i un deure del personal municipal. Es reconeix el dret de tots els empleats a cursos de formació adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals en un pla d'estricte igualtat.

Els plans de formació que s'elaborin podran finançar-se per la corresponent partida pressupostària o bé mitjançant altres fonts de finançament.

Títol V Salut laboral

Article 45 . La prevenció de riscos laborals

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

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

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

- Coordinar les actuacions dels diferents serveis municipals amb el servei de prevenció designat per a complir amb les obligacions derivades de la Llei de prevenció.
- Promoure la seguretat i salut dels empleats públics mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per la prevenció del riscos derivats del treball, desenvolupant els principis generals següents:
- Evitar els riscos.
- Avaluar els riscos que no es puguin evitar.
- Combatre els riscos en el seu origen.
- Adaptar el lloc de treball a les característiques de la persona.
- Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
- Planificar la prevenció.
- Substituir el que sigui perillós perquè no comporti perill o, si no és possible, comporti poc perill.
- Afavorir les mesures de protecció col·lectives per sobre de les individuals.
- Facilitar el coneixement per part del personal afectat de les instruccions que s'acordin en aquest àmbit.

Article 46. La coordinació entre salut laboral i polítiques de gènere

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

Article 47. Les obligacions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals

Les parts signants d'aquest conveni col·lectiu acorden les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

- Oferir en el moment de l'accés a la funció pública un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar; a més d'una vigilància de la salut en intervals periòdics fixats segons el criteri assenyalat pel servei de prevenció a tots els empleats públics, en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. Aquest reconeixement serà obligatori per al personal en els supòsits prescrits a l'article 22.1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i no podrà ser causa de l'adopció de mesures en perjudici seu.
- Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord disposaran a cada centre de treball que estigui afectat pel Decret 82/2010, de 29 de juny, pel qual s'aprova el catàleg d'activitats i centres obligats a adoptar mesures d'autoprotecció, o de la norma que en el futur la substitueixi, d'un pla d'autoprotecció que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels empleats públics i dels usuaris. El pla s'actualitzarà en els supòsits que el mateix pla prevegi i sempre que es modifiquin substancialment l'ocupació i la distribució de l'espai.
- L'organització designarà, amb la consulta prèvia al delegat de prevenció, la/les persona/es encarregada/es de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per a desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de l'organització i serà específica, adequada i suficient.

- Tots els centres de treball municipals o amb personal municipal hauran de disposar de l'avaluació inicial de riscos laborals en el moment de procedir a la seva obertura o funcionament. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per tal d'eliminar els riscos i, en cas que no sigui possible, reduir-los al màxim. L'accident o incident obligarà a la reavaluació inicial de riscos del centre de treball, així com a l'adequació de les mesures correctores
- L'organització proporcionarà al personal al seu servei la formació necessària per a la correcta prevenció de riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa de l'empleat públics en la prevenció.
- En el moment de l'inici de la relació laboral o administrativa, cada persona rebrà un curs de formació bàsic en prevenció de riscos laborals, tant del seu lloc de treball com en general (pla d'evacuació, circuits i protocols, responsabilitats, etc.).
- L'organització oferirà una formació bàsica de trenta hores en prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.
- L'organització garantirà la protecció de la salut del personal al seu servei que, per les seves característiques personals, sigui especialment sensible als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat, s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries. Si, ni tan sols amb l'adaptació del lloc de treball a les característiques esmentades, no es pot garantir aquesta protecció, la de la resta del personal i d'altres persones relacionades amb el seu lloc de treball, l'organització haurà d'encarregar a l'empleat tasques que no exposin ningú a situacions de risc per a la seva salut.
- Per tal de vetllar per l'atenció al risc reproductiu, si s'escau, haurà d'elaborar una relació de llocs de treball sense risc per a l'embaràs, amb prèvia consulta a la representació sindical. Les empleades hauran de conèixer aquesta relació. En el moment que la treballadora comuniqui la seva situació d'embaràs quant ocupi un lloc que no estigui inclòs en aquesta relació, caldrà fer immediatament una revisió de l'avaluació de riscos i, en el supòsit del més mínim risc per a la mare i/o el fetus, es procedirà immediatament al canvi a un altre lloc de treball que no li comporti aquest risc. Quan l'adaptació al lloc de treball no sigui possible, s'establirà un procediment que possibiliti el canvi de lloc de treball en el qual hi intervindran els serveis de prevenció.
- L'Ajuntament elaborarà una relació trimestral dels accidents i incidents laborals produïts, que es lliurarà i s'analitzarà en el marc dels òrgans de prevenció de riscos laborals. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació, conjuntament amb els delegats i/o delegades de prevenció, d'aquests accidents i incidents. En aquest sentit, s'elaborarà un protocol d'investigació d'accidents-incidents que garanteixi la participació efectiva dels delegats i/o delegades de prevenció. Aquest protocol serà aprovat per l'òrgan de prevenció de riscos laborals.
- L'Ajuntament es compromet a fer totes les accions necessàries per a reduir al mínim necessari les aplicacions de desinfecció, desratització i desinsectació (DDD), i d'utilització de productes fitosanitaris a les seves dependències. Així mateix, es comprometen a contractar empreses que garanteixin el compliment dels protocols esmentats, a més de totes les normes de seguretat que preveuen les normes legals i reglamentàries en matèria de prevenció de riscos laborals.
- L'Ajuntament es compromet a preveure, subministrar i renovar els equips de treball i de protecció individual (EPI),com també el vestuari necessari per al desenvolupament de la tasca professional amb garanties de seguretat i salut del personal.

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

Article 48. La coordinació de les activitats preventives

Quan, en un mateix centre de treball, es desenvolupin activitats de dues o més empreses, organismes públics, instituts i/o empreses municipals, o treballadors autònoms, aquestes hauran de coordinar-se per a l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals i de les mesures d'emergència.

L'Ajuntament informarà i donarà les instruccions adequades a les empreses que desenvolupin la seva activitat en els seus centres de treball en relació amb els riscos existents i les mesures d'emergència.

Quan l'Ajuntament contracti o subcontracti obres o serveis que es duguin a terme en els seus centres de treball, requeriran l'obligatorietat de complir totes i cada una de les condicions que garanteixin la seguretat i salut dels empleats públics, com també dels treballadors de les empreses contractades o subcontractades.

Article 49. Els delegats de prevenció

Els representants dels empleats designaran els/les delegats/des de prevenció que notificaran per escrit a l'Ajuntament i a l'Oficina Pública de Registre d'Actes del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya (OPRA).

Els delegats i delegades de prevenció tindran les mateixes garanties, drets i crèdit horari que les reconegudes als membres electes de la representació legal dels empleats públics.

Són funcions del delegat o delegada de prevenció:

- Col·laborar amb els òrgans de direcció de l'Ajuntament per a millorar l'acció preventiva.
- Promoure i fomentar la cooperació del personal en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- Ser consultats sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, abans que siguin executades i en especial:
    - La planificació i l'organització del treball i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut del personal al seu servei, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals a la feina.
    - L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals incloent-hi la designació de les persones al seu servei encarregades d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.

- La designació de les persones al servei de l'Ajuntament encarregades de les mesures d'emergència.
- Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.
- Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut del personal.
- Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.
- Participar de manera activa en la investigació dels accidents i/o incidents.
- En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats de prevenció, aquests estan facultats per a:
    - Acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, els inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball a fi de comprovar que es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i els poden formular les observacions que creguin oportunes, tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals,
    - A la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 d'aquesta mateixa llei. Quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.
    - Ser informats sobre els danys produïts en la salut del personal al seu servei quan aquest n'hagués tingut coneixement; els delegats es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets a fi de conèixer-ne les circumstàncies.
    - Rebre les informacions que hagin obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció, com també dels organismes competents per a la seguretat a la salut del personal, sense perjudici del que disposa l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
    - Dur a terme visites als llocs de treball per a exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb el personal, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.
    - Exigir que adoptin mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut del personal; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'entitat per la qual treballin, com també al Comitè de Seguretat i Salut perquè s'hi discuteixin.
    - Proposar a l'òrgan de representació del personal, si s'escau, que adopti l'acord de paralització d'activitats a què es refereix

l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Article 50 Assetjament

Tota persona té dret a rebre un tracte respectuós i digne al seu lloc de treball. Qualsevol tipus d'assetjament en el lloc de treball es considera intolerable i es considerarà falta greu o molt greu, als efectes sancionadors que procedeixin.

Es considera assetjament sexual, la conducta de naturalesa sexual que afecti la dignitat de la dona i de l'home dins el seu àmbit laboral.

Es considera assetjament moral, el comportament amb violència psíquica extrema que reiteradament rep una persona per part d'una o vàries persones.

Les parts es comprometen a negociar un "Protocol d'actuació davant de casos d'assetjament laboral o sexual", d'aplicació a totes els empleats i empleades de l'Ajuntament per tal de prevenir i actuar davant de possibles situacions d'assetjament laboral i sexual abans que apareguin les conseqüències negatives als empleats/des afectats/des.

Article 51 Vestuari/uniformitat

Tot el personal que ho necessiti per al compliment de la seva feina, seran proveïts de vestuari, d'acord amb la relació i periodicitat prevista a l'annex I. Tothom a qui li sigui encomanat vestuari de treball o uniforme està obligat a usar-lo amb fins laborals i en les hores de feina.

Títol VI Drets sindicals

Article 52 Llibertat sindical

L'Ajuntament garanteix el dret a la lliure sindicació per a la promoció i defensa dels interessos econòmics i socials dels/de les empleats/des públics/ques, així com el dret a la no discriminació, perjudici o sanció per raó d'estar afiliats/des o per exercitar els drets sindicals, amb independència de la seva afiliació política i/o social.

Article 53 Garanties i facultats dels delegats de personal

Els drets sindicals i de representació seran els reconeguts a la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, a la Llei Orgànica 11/1985, de Llibertat Sindical, i a la resta de normativa aplicable.

Títol VII Igualtat

Article 54 Pla d'igualtat

L'Ajuntament es compromet a fomentar l'establiment de mecanismes que garanteixin la no discriminació per raó de gènere i a impulsar accions que ajudin a corregir desequilibris i situacions de desigualtat que pugui haver-hi en l'àmbit de la Corporació.

L'Ajuntament amb el fi de adequar l'administració municipal al principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aprovarà un pla d'igualtat, negociat amb la representació dels empleats públics, en els termes de la Llei 7/2015, de 21 de juliol, d'igualtat de dones i homes a Catalunya, la Llei 23/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'EBEP.

Títol VIII Règim disciplinari

Article 55 Deures, règim disciplinari i codi de conducta

El règim de deures dels empleats i empleades municipals, així com el seu codi de conducta serà l'establert en el capítol VI del Títol III de l'EBEP i resta de normativa de desenvolupament i/o aplicació.

El règim disciplinari dels empleats públics de l'Ajuntament serà el determinat en el Títol VII de l'EBEP. Mentre no es dictin les normes de desenvolupament de l'EBEP, el règim disciplinari, en allò no determinat en l'esmentat Títol VII, es regirà pel que fa a la tipificació de les faltes, les sancions que es poden imposar, la tramitació, la prescripció de les faltes i sancions així com la inscripció i cancel·lació per l'establert al respecte a l'Estatut dels Treballadors, el Decret 214/1990, del Reglament del personal al servei de les entitats locals de Catalunya, pel Decret legislatiu 1/1997, del Text refós de la normativa de funció pública de Catalunya i pel Decret 243/1995 de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

ANNEX I
VESTUARI/UNIFORMITAT

Brigades

Uniforme d'hivern:

Cada any:
2 camises
1 pantalons
1 sabates
Cada 2 anys:
1 gorra
1 guerrera
1 corbata
1 guants
1 jersei
Cada 4 anys:
1 anorac
1 impermeable
2 botes d'aigua
1 pantaló lluita contra el foc

Uniforme d'estiu:
Cada any:
2 camises
1 pantalons d'estiu
1 calçat adequat

Llar d'infants
Uniforme d'hivern:
Cada dos anys: una bata de màniga llarga

Uniforme d'estiu:
Cada dos anys: una bata de màniga curta

Neteja
Uniforme d'hivern:
Cada any: Una camisa
Un pantaló
Cada dos anys: 1 jaqueta

Uniforme d'estiu:
Cada any: Una camisa
Un pantaló
Cada dos anys: 1 calçat adequat

Les peces es lliuraran, les d'estiu abans del 15 de maig i les d'hivern, abans del 15 d'octubre.

En el supòsit de que es faci malbé una peça, per defecte de fabricació o per circumstàncies relacionades amb el treball i no imputables a negligència o descuidança de l'interessat, l'Ajuntament procedirà a reposar-la amb la major brevetat.

ANNEX 2

PERSONAL DE LA LLAR D'INFANTS

Article 1. Jornada

La jornada de treball del personal de la llar d'infants serà de 37,30h.

Article 2. Horari

L'horari setmanal serà de: 25h lectives de 9:00h a 12:00h i de 15:00h a 17:00h. La resta seran hores no lectives que es distribuiran segons el criteri l'Ajuntament garantint-ne la totalitat de les activitats educatives (reunions, entrevistes, jornades de portes obertes, servei d'acollida, servei de menjador, torns de dinar, formació, preparació de tasques, resolució d'incidències). Per atendre les necessitats de les famílies es podrà ampliar l'horari en 1 hora diària, distribuïda entre l'inici i/o el final de la jornada escolar (8:00h a 9:00h i 17:00h a 17:30h), també es comptarà amb el servei de menjador de 12:00h a 15:00h.

Article 3. Calendari laboral.

El calendari laboral del personal educatiu serà de l'1 de Setembre al 31 de Juliol.

L'escola romandrà tancada amb caràcter general durant els períodes de vacances escolars fixat per la Generalitat de Catalunya pel període de nadal, setmana santa i els dies de lliure disposició escollits pel Centre.

Els dies d'assumptes personals, addicionals de vacances i assumptes particulars per antiguitat, fixats amb caràcter general per a la resta de personal inclòs a l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni seran absorbits i compensats pel personal de la llar d'infants durant els períodes en què l'escola romandrà tancada per setmana santa, nadal o dies de lliure disposició escollits pel Centre.

ANNEX 3

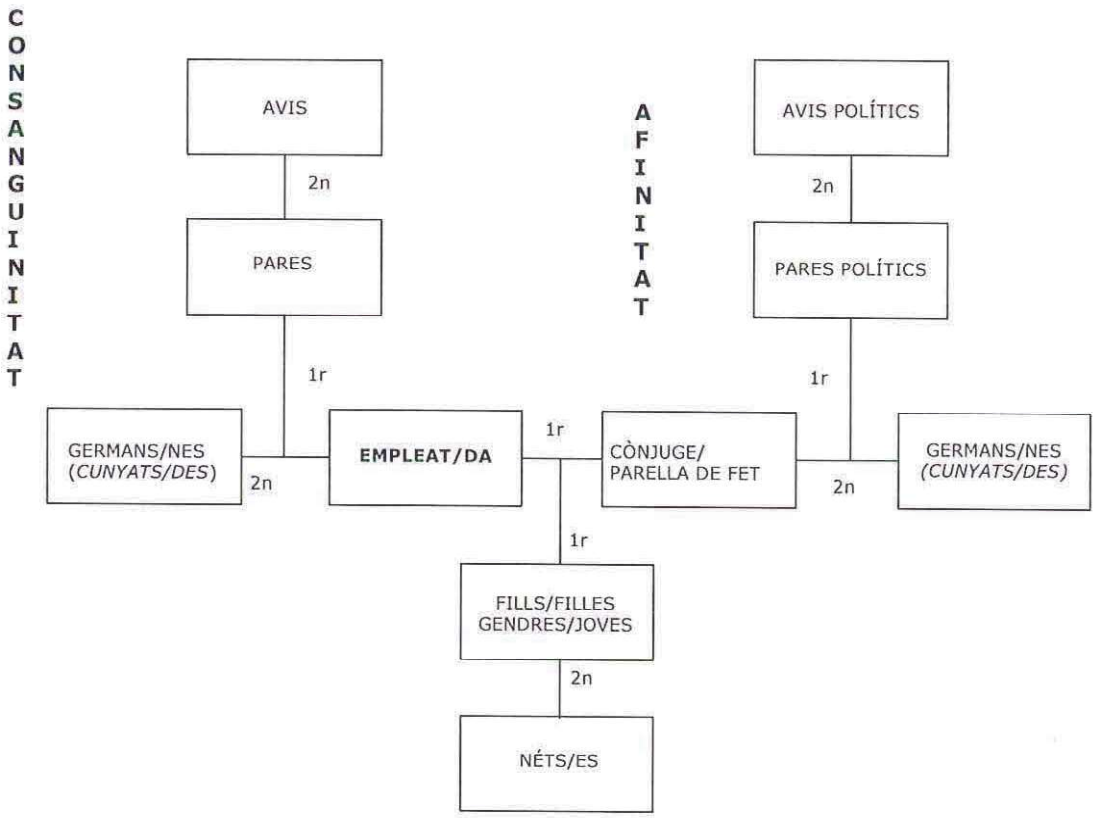
HORARIS

Personal de brigada:

Horari d'hivern (d'1 de novembre a 30 de març):
- 8:00hs a 13:00hs i de 15:00hs a 18:00hs.

Horari d'estiu (d'1 d'abril a 30 d'octubre):
- 7:00hs a 15:00hs.

QUADRE DE GRAUS DE PARENTIU



Parents de 1r i 2n grau d'afinitat i consanguinitat