

# **ACORD COMÚ DE CONDICIONS DELS EMPLEATS I EMPLEADES DE L'AJUNTAMENT DE CALAF**

## **TÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS**

### **Article 1. Objecte**

El present Acord comú de condicions del personal empleat té per objecte la regulació de les condicions de treball dels empleats i de les empleades al servei de l'Ajuntament de Calaf.

### **Article 2. Àmbit personal**

1. Aquest acord s'aplicarà íntegrament al funcionariat de carrera de les entitats definides en l'article 1. Igualment, aquest Acord serà d'aplicació, en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació i amb excepció de tot allò que la llei reservi al funcionariat de carrera, al funcionariat interí i al funcionariat en pràctiques.

2. Aquest acord s'aplicarà íntegrament al personal laboral de les entitats definides en l'article 1, que tinguin alguna de les vinculacions següents: per temps indefinit, indefinit fix o temporal. I serà també d'aplicació, en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació, al personal laboral en pràctiques i per a la formació, i a qui es contracti a l'empara de convenis subscrits amb altres entitats que financen en tot o en part les contractacions. Igualment s'aplicarà al personal subrogat a altres empreses públiques o privades, en tots aquells aspectes que hagin estat explícitament recollits en les condicions de subrogació.

3. Resten exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, el personal eventual de confiança i assessorament especial, així com tot el personal no comprès en els paràgrafs anteriors.

### **Article 3. Vigència i denúncia**

1. El present Acord entrarà en vigor quan, un cop signat per les parts, sigui aprovat formalment per l'òrgan competent de la Corporació. La seva vigència serà de quatre anys a partir de la seva aprovació definitiva.

2. Si cap de les parts que concerten l'acord no denuncia la seva vigència, l'acord s'entendrà prorrogat per períodes successius d'un any.

3. En cas que s'efectuï denúncia, aquesta s'haurà de fer mitjançant comunicació escrita i certificada dirigida a l'altra part durant el mes de setembre. En el termini màxim de quinze dies des de la recepció de la comunicació s'iniciaran les negociacions d'un nou acord.

4. El present acord de condicions mantindrà la seva vigència durant el procés de negociació i fins que no s'arribi a un nou acord.

### **Article 4. Modificació i revisió**

1. Durant el darrer trimestre de cada any, i abans de tancar els pressupostos de la Corporació per al següent exercici, es revisarà l'Acord vigent, i si escau, s'introduiran amb l'acord d'ambdues parts negociants les modificacions i aclariments que siguin necessaris per al seu millor compliment i aplicació.

2. Les condicions pactades en l'Acord constitueixen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica han de ser considerades globalment i conjuntament. L'anul·lació d'alguna de les seves clàusules implicarà, per tant, la seva renegociació immediata amb la finalitat de restablir l'equilibri del què s'ha acordat, mantenint la resta de l'acord en vigor. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades per aquest Acord no poden ésser considerades aïlladament.

#### **Article 5. Condicions més beneficioses**

1. Les condicions pactades en el present Acord compensaran i absorbiran en còmput anual i global a totes les existents anteriorment, sense perjudici dels drets legalment adquirits "ad personam" que no vulneri la legalitat vigent a nivell econòmic i/o administratiu.

2. Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable prevaldrà sobre el que aquí s'estableix, tenint en compte que per la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

3. En tot allò no previst ni regulat, les parts actuaran d'acord amb allò que disposin la legislació més beneficiosa i les disposicions reglamentàries en cada moment.

#### **Article 6. Aplicació més favorable**

Com a norma general, totes les condicions establertes al present Acord, en cas de dubte o ambigüitat, en quant al seu sentit i abast, han de ser interpretades i aplicades de la forma que resultin més favorables pels treballadors i treballadores de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord.

#### **Article 7. La Comissió Mixta paritària de seguiment**

1. Es constituirà dins els 15 dies següents a l'aprovació del present Acord amb l'objectiu d'examinar totes aquelles qüestions que es derivin de la vigència i aplicació del mateix. Amb aquesta primera reunió constitutiva, se n'establiran les regles de funcionament. Els acords que s'hi adoptin quedaran reflectits a l'acta de cada reunió, que signaran ambdues parts, i que s'aniran afegint al text original.

2. La Comissió mixta paritària de seguiment estarà formada i, per tant, vàlidament constituïda amb 2 representants com a màxim per part de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord i 5 representants com a màxim dels/es empleats/des (un dels quals sigui representant del personal funcionari). Cada una d'aquestes persones tindran un vot. També podrà assistir a la reunió per cada part un assessor/a amb veu però sense vot.

3. La freqüència de les reunions ordinàries de l'esmentada Comissió Mixta Paritària de seguiment serà cada sis mesos prèvia convocatòria a l'efecte. Qualsevol de les parts podrà convocar a l'altra amb caràcter extraordinari per a discutir temes urgents, amb 72 hores d'antelació. S'haurà de lliurar a les parts en un termini de 7 dies naturals previs a la data de la celebració de la reunió o en 72 hores, en cas de convocatòria extraordinària, un ordre del dia que contemplarà els temes a tractar.

4. La Comissió Mixta Paritària de Seguiment, entre les seves funcions tindrà:

- a) Seguiment del Pla de formació dels treballadors.
- b) Interpretació, vigilància i seguiment del present Acord.
- c) Emetre informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre interpretació del què s'ha pactat.

- d) Tenir coneixement de les modificacions de la plantilla que afectin de forma substancial el volum de qualsevol àrea, després de comunicació a els/les representants dels/les treballadors/es.
- e) Entendre dels conflictes col·lectius d'interessos i d'interpretació de norma que es puguin plantejar en l'àmbit de l'Acord- Conveni, amb caràcter previ a la jurisdicció competent.
- f) Tenir coneixement documental del nombre d'hores extres efectuades pels treballadors de cada servei, sense contravenir els drets dels representants dels/les treballadors/es.
- g) Atendre totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest acord, i de la determinació dels procediments per solucionar les discrepàncies en el si de la Comissió.

5. Els acords de la CMP tindran plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest Acord; s'adoptaran per majoria simple i es faran públics en tots els centres de treball. Així mateix, les resolucions s'enviaran a les parts interessades en el termini màxim de 15 dies.

6. Els membres de la CMP disposaran del temps necessari i suficient per a l'exercici de les seves funcions tant per a les reunions de negociació com per a les reunions de decisió o d'assessorament, considerant el temps empleat com a treball efectiu.

#### **Article 8. Conciliació i mediació**

Les parts negociadores d'aquest acord acorden expressament i voluntària sotmetre's a l'òrgan de mediació i conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) i Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts, en aquelles matèries que no hi hagi acord en l'aplicació o interpretació del present acord en el termini de sis mesos des de l'origen del desacord.

#### **Article 9. Mesa general de negociació de matèries comunes**

1. Aquesta mesa es constituirà i es reunirà, com a mínim, una vegada a l'any. També tindran lloc reunions de la Mesa per decisió de la Corporació o per acord entre aquesta i les organitzacions sindicals presents legitimades per formar part de la Mesa, i per sol·licitud de totes les organitzacions sindicals presents a la Mesa.

2. Seran competència d'aquesta Mesa la negociació de:

- a) L'aplicació de l'increment de les retribucions del personal al servei de les Administracions Públiques que s'estableixi a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat i de les Comunitats Autònomes.
- b) La determinació i aplicació de les retribucions complementàries dels funcionaris.
- c) Les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió, sistemes de classificació de llocs de treball i plans i instruments de planificació dels recursos humans.
- d) Les normes que fixin els criteris i mecanismes generals en matèria d'avaluació del rendiment.
- e) Els plans de Previsió Social Complementària.
- f) Els criteris generals dels plans i fons per la formació i la promoció interna.
- g) Els criteris generals per a la determinació de prestacions socials i pensions de classes passives.
- h) Les propostes sobre drets sindicals i de participació.
- i) Els criteris generals d'acció social.
- j) Les que així s'estableixin a la normativa de prevenció de riscos laborals.

- k) Les que afectin a les condicions de treball i a les retribucions del personal treballador, la regulació de les quals exigeixi norma amb rang de Llei.
- l) Els criteris generals sobre ofertes d'ocupació pública.
- m) Les referides a calendari laboral, horaris, jornades, vacances, permisos, mobilitat funcional i geogràfica, així com els criteris generals sobre la planificació estratègica dels recursos humans, en aquells aspectes que afectin a les condicions de treball dels empleats públics.

### **Article 10. Organització del treball**

L'organització del treball és competència exclusiva dels òrgans directius de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, sense perjudici dels drets de participació, consulta i negociació que la legislació i el present Acord reconeixen als representants dels empleats i les empleades. No obstant això, els canvis organitzatius que afectin col·lectius en les seves condicions de treball requeriran prèvia negociació col·lectiva.

### **Article 11. Mobilitat Funcional**

1. La mobilitat del personal laboral dins les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord no tindrà cap altra limitació que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i per la pertinença al grup professional o categoria professional equivalent, atenent també la regulació de l'article 73 i 81 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors. Aquests canvis de lloc de treball s'han de realitzar sense perjudici econòmic ni professional del treballador o treballadora afectat/da.

2. La determinació de la mobilitat del personal correspon exclusivament a la facultat organitzativa de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord als efectes d'una distribució racional del seu personal, fent-la compatible amb les necessitats de cobertura i prestació dels serveis i atenent el que s'estableix a la legislació vigent. Aquests canvis de lloc de treball del personal mai no es podran fonamentar en mesures arbitràries. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord comunicaran, prèviament i amb suficient antelació, aquests canvis als representants dels treballadors així com la seva motivació.

#### Treballs de categoria superior

3. El personal realitzarà aquells treballs propis del lloc de treball que ocupa.

4. No obstant això, en aquells casos que, per necessitats del servei i amb caràcter extraordinari i temporal (vacances, incapacitat laboral transitòria, etc.), podran assignar-se i desenvolupar-se funcions corresponents a un lloc de treball que representi més categoria i/o responsabilitats superiors durant un termini igual al que ha provocat la necessitat. Aquesta assignació es farà sempre per escrit, mitjançant decret, i la persona que substitueixi percebrà a partir de la nòmina del mes immediatament posterior les retribucions complementàries del lloc que efectivament desenvolupa mitjançant un complement personal no consolidable de superior categoria durant el temps que duri l'exercici d'aquestes funcions.

#### Treballs de categoria inferior

5. Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord de Calaf li cal destinar un treballador o treballadora a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té, únicament podrà fer-ho pel temps imprescindible, i se li mantindran la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional.

## **TÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL**

### **Capítol I. Jornada de treball**

#### **Article 12. Jornada laboral**

1. Amb la pretensió d'assegurar el bon funcionament dels serveis i, alhora, millorar l'atenció a la ciutadania s'estableix la jornada de treball ordinària equivalent a l'establerta en el marc de la legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic. En tot cas, s'entén que la jornada anual és equivalent a 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual.

2. Qualsevol modificació legal en la determinació de la jornada anual de treball serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.

3. S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals: els 22 dies de vacances, els 14 dies de festius oficials del calendari laboral i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any. El nombre de dies resultant s'ha de multiplicar per la jornada diària establerta amb caràcter general (7,30 hores), donant, com a resultat, la jornada anual. En tot cas, la jornada anual ordinària resultant mai superarà la determinada per l'Administració general de l'estat pels seus empleats i empleades públics (1642 hores des de l'any 2019).

4. Aquesta jornada serà adaptada a les peculiaritats i exigències de cadascun dels serveis, per racionalitzar el cost i millorar el servei. Integrarà els llocs de treball que requereixen la prestació de serveis els dies feiners, considerant aquests de dilluns a divendres.

5. La jornada ordinària podrà distribuir-se segons les modalitats següents:

- a) Jornada continua, que serà la modalitat general pel personal treballador inclòs en aquest Acord comú de condicions, i es prestarà en horari de matí.
- b) Horari d'oficines:
  - Horari d'hivern (del dia 17 de setembre fins el dia 14 de juny): de dilluns a divendres, de 8:00h a 15:00h i una tarda de 15:30h a 18:00h. L'horari de la tarda de l'Oficina d'atenció a la Ciutadania (OAC) serà de 16:30 a 19:00h. L'horari d'atenció al públic serà de 9:00h a 14:00h i la tarda corresponent.
  - Horari d'estiu (del dia 15 de juny fins el dia 16 de setembre): de dilluns a divendres, de 8:00h a 15:00h. L'horari d'atenció al públic serà de 9:00h a 14:00h.
- c) Centre de Recursos per l'Ocupació:
  - Horari d'hivern (del dia 17 de setembre fins el dia 14 de juny): dos dies a la setmana de 8:00 a 14:00h i de 15:00 a 18:00h i tres dies de 8:00 a 14:30h, de dilluns a divendres.
  - Horari d'estiu (del dia 15 de juny fins el dia 16 de setembre): de 8:00 a 15:00h, de dilluns a divendres.
  - L'horari de recepció és de 9:00 a 13:00h.
- d) Horari del personal de brigada:
  - Horari d'hivern: de 7:00h a 14:00h de dilluns a divendres i una tarda de 15:00h a 17:30h.
  - Horari d'estiu (del dia 1 de juny fins a la setmana abans de la Festa Major): de 6:00h a 13:30h de dilluns a divendres.
- e) Llar d'Infants: de dilluns a divendres de 8:00 a 18:00h.

- f) Escola de Música:
  - Atenció al públic: dilluns i dimecres de 16:30 a 19:30 i dijous i divendres de 17:00 a 19:00h.
  - Matèries comunes: dilluns i dimecres de 17:00 a 20:45h.
  - Classes individuals: l'acordat entre l'alumnat i el professorat segons disponibilitat del segon, condicionats pels horaris escolars de l'institut i l'escola del municipi.
- g) Oficina de Turisme: de dimarts a diumenge de 9:00 a 14:00h.
- h) Poliesportiu: a causa de l'especificitat d'aquest col·lectiu, el seu horari es pactarà dins de la Mesa General de Negociació, al principi de la temporada.
- i) Casa Bertran:
  - Horari d'hivern: de dilluns a divendres de 10:00 a 13:00h i de 15:00 a 19:00h.
  - Horari d'estiu (de l'1 de juliol al 31 de juliol): de 10:00 a 13:00h i de 16:00 a 18:00h.
- j) Conserge de l'Escola Alta Segarra: de 8:00 a 13:15h i de 14:45 a 17:10h i a l'estiu segons les necessitats del servei.
- k) Neteja: a causa de l'especificitat d'aquest col·lectiu, el seu horari es pactarà dins de la Mesa General de Negociació.
- l) Porta a porta (horaris en torns rotatius):
  - De dilluns a divendres: de 6:00 a 13:00h.
  - Dissabtes: de 5:30 a 12:00h i de 15:00 a 17:00h.
  - Diumenges (quinzenalment): de 6:00 a 13:00h.
  - Els dies 1 de gener, 24 de juny i 25 de desembre es consideren no laborables.
- m) Deixalleria: de dimarts a divendres de les 9:00 a les 14:00h, dilluns, dimecres i dijous de 16:00 a 20:00h i dissabte de 9:00 a 14:30h. A l'agost la única tarda que s'obrirà serà la del dilluns.
- n) Vigilants Municipals: a causa de l'especificitat d'aquest col·lectiu, el seu horari es pactarà dins de la Mesa General de Negociació, de manera que estigui vigent a dia 1 de gener de cada any.

6. Els dies 24 i 31 de desembre esdevindran dies no laborables.

7. En cas que per calendari hi hagi hores sobrants, es podran gaudir en dies sencers o bé es podrà gaudir per hores amb fraccions mínimes d'una hora. En aquest cas, el total d'hores a gaudir dependrà de la jornada habitual de cada empleat/da, és a dir, la part proporcional en cas de reducció o ampliació de jornada.

### **Article 13. Temps de treball efectiu**

1. Es considera com a temps de treball efectiu, el temps necessari per recollir, ordenar o guardar els materials i els estris de treball.

2. Dins del concepte "temps de treball efectiu" es consideraran compresos aquells temps de la jornada ordinària de treball que es destinin a pauses reglamentades, desplaçaments i altres interrupcions derivades de normes de seguretat i salut o de la pròpia organització del treball i dels permisos i llicències legalment establertes.

#### **Article 14. Puntualitat i flexibilitat horària d'entrada i de sortida**

1. Es reconeix el dret dels empleats/des 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, un marge de flexibilitat horària de una hora en l'entrada i en la sortida, que s'haurà de recuperar en el mateix mes.

2. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord haurà de complir estrictament la jornada i l'horari de treball en funció de la millor atenció als ciutadans i el bon funcionament del servei.

#### **Article 15. Calendari laboral**

1. Dins del darrer trimestre de l'any, les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord elaboraran, prèvia negociació amb els representats legals dels empleats/des, 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 o la intranet corporativa per al coneixement del personal abans del dia 1 de gener.

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

#### **Article 16. Hores realitzades fora de la jornada**

1. S'ha de procurar anar cap a la desaparició dels treballs extraordinaris i cobrir les insuficiències estructurals i de personal amb nova contractació.

2. Tindran el caràcter de treballs extraordinaris aquells realitzats fora de la jornada laboral, que només es podran realitzar amb caràcter excepcional, i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos, prèvia proposta de la persona responsable corresponent. Aquests treballs seran compensats de la manera establerta en aquest Acord.

3. Excepte en aquells casos d'extraordinària i urgent necessitat o de força major, amb caràcter preceptiu i amb anterioritat a la seva realització, la persona responsable de l'òrgan al que estigui vinculat l'empleat/da públic/a, proposarà la realització, la previsió dels serveis a realitzar i el temps que es necessitarà per dur-los a terme.

4. El nombre d'hores que cada empleat/da públic pot realitzar fora de la jornada habitual de treball no superarà el límit de 80 hores anuals si la jornada que realitza és normal, o la part proporcional que li correspongui realitzar si té una jornada inferior, llevat dels casos d'excés d'hores realitzades per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys o esdeveniments extraordinaris i urgents.

5. Les hores realitzades fora de la jornada de treball habitual, previ pacte acordat entre l'empleat/da i l'Ajuntament es compensaran econòmicament o amb el temps de descans equivalent.

6. La compensació en temps de descans o la compensació econòmica seguirà els criteris següents. Cada hora realitzada fora de la jornada de treball establerta donarà dret, amb caràcter general, a una compensació de:

- a) 1,5 hores si es tracten de treballs realitzats en dia feiner.

- b) 2 hores en el cas d'hora realitzada en dia festiu o horari nocturn.
- c) 2,5 hores en cas de que sigui en dia festiu i horari nocturn.
- d) En el cas de realització d'hores extraordinàries els dies 25, 26 i 31 de desembre o 1 i 6 de gener, es compensaran a raó de 3 hores.
- e) S'entendrà que les hores extraordinàries seran acordades entre les parts.

El preu de l'hora ordinària sobre el qual es calcularà el preu de l'hora extraordinària estarà format, en còmput anual, per la suma dels següents conceptes retributius: sou, complement de destinació, complement específic i pagues extraordinàries. La quantitat resultant d'aquesta suma es dividirà pel número d'hores anuals que conformin la jornada anual dels personal de l'Ajuntament de Calaf i el resultat serà el preu hora ordinari sobre el qual es calcularan les tarifes de les hores extraordinàries. En tots els casos, la retribució d'aquestes gratificacions s'especificarà amb claredat a la nòmina, diferenciant el tipus d'hores extraordinàries realitzades i l'import de cada una d'elles.

7. En el supòsit que fos necessari realitzar un desplaçament per solucionar una incidència, el personal tindrà garantida la retribució equivalent a dues hores extraordinàries encara que el temps realment emprat sigui menor, i el quilometratge efectiu.

8. Les dates per fer efectius els descansos compensatoris als que té dret l'empleat/da públic seran escollides per aquest, previ acord amb la persona responsable de l'òrgan al que estigui adscrit l'empleat/da públic. En tot cas, el gaudiment s'haurà de produir com a molt tard fins el dia 31 de març de l'any següent al que es realitzin i es poden acumular a dies festius o diumenges, a períodes de vacances i dies personals.

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

10. S'entendrà com a hora nocturna la treballada dins la franja horària de les 22:00h a les 6:00h.

11. S'entendrà com a hora festiva la treballada en dissabte, en diumenge, en dia festiu o declarat com a festa oficial per l'Estat, la Generalitat o l'Ajuntament.

12. Les hores extraordinàries seran computades mensualment i abonades en la nòmina del mes següent.

## **Capítol II: Descansos i festes**

### **Article 17. Descans diari i interdiari**

1. Els empleats/des que realitzin un horari diari continuat superior a 4 hores seguides gaudiran d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu. Com a norma general, l'horari d'esmorzar serà entre les 10:00 i les 11:30h. Caldrà fitxar aquest temps.

2. Caldrà garantir que, durant el període de descans, cap departament (a excepció dels unipersonals) no quedarà desatès.

3. El temps de pausa que no s'hagi utilitzat no es podrà compactar per ser compensat en cap còmput horari setmanal ni mensual.

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

5. 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 18. Descans setmanal**

Els empleats i les empleades 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'òrgan competent establirà un altre règim de descans laboral, un cop escoltada la representació dels empleats/des, tenint en compte el següent:

- a) El descans corresponent als empleats/des que realitzin treballs en diumenges o dies festius es traslladarà a un altre dia de la setmana immediatament anterior o posterior, excepte el personal de recollida de residus, que vindrà regulat pel calendari laboral anual.
- b) A aquests efectes es considerarà diumenge o festiu el temps que va entre les 22:00h del dia de la vigília i les 22:00h del dia festiu.

#### **Article 19. Les vacances**

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

2. Les vacances anuals són retribuïdes i no podran ser substituïdes per compensació econòmica llevat que finalitzi la relació laboral abans del seu complet gaudiment.

3. El còmput de les vacances es realitzarà per dies hàbils, computats de dilluns a divendres per a aquells col·lectius la jornada diària dels quals sigui la mateixa al llarg de tot l'any. Per als col·lectius que tenen establerts períodes horaris diferents al llarg de l'any (amb una jornada diària diferent en funció del mes de l'any o en funció de torns o quadrants), l'equivalència del gaudi d'aquest dret s'haurà de computar en hores i no en jornades (equivalent a 165 hores per al col·lectiu de personal que realitza una jornada ordinària de 37,5 h de mitjana en còmput anual).

4. 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 (en especial en Nadal i Setmana Santa), d'acord amb les necessitats del servei degudament justificades i amb autorització prèvia del responsable corresponent.

5. El personal de la brigada, de cultura, de turisme, de comunicació i els vigilants municipals no podran gaudir de les vacances en el període comprès entre els 5 dies hàbils anteriors a l'inici de la Festa Major del municipi. A més, el personal de la brigada tampoc podrà gaudir les vacances en el període comprès en els 5 dies hàbils posteriors a l'acabament de la Festa Major de Calaf. Sense perjudici de les limitacions establertes, la Corporació podrà, prèvia sol·licitud de la persona interessada, permetre el gaudiment de les vacances dins de l'esmentat període si això no repercuteix en l'adequada prestació dels serveis.

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

7. Les vacances s'han de gaudir com a molt tard fins el dia 15 de gener de l'any següent a que aquestes corresponguin. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció d'infants prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha superat el període establert. També en el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant el període establert, es podran gaudir les vacances en el moment de la reincorporació de la baixa d'acord a les necessitats del servei, 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.

8. La planificació de les vacances es durà a terme per les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, un cop escoltada la representació dels empleats/des públics, abans del dia 31 de març. A la vista de totes les propostes, la persona responsable del servei, prèvia consulta amb la representació dels treballadors resoldrà l'organització definitiva del gaudiment de les vacances abans del dia 15 d'abril. Passada la data, s'entendran acceptades per silenci positiu.

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

10. S'estableixen un màxim de quatre dies addicionals de vacances per antiguitat en funció del temps de serveis prestats pels empleats/des en les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord. Es tindrà dret a aquests dies addicionals en el supòsit d'haver completat els següents anys de servei:

- 15 anys de servei → 1 dia hàbil.
- 20 anys de servei → 2 dies hàbils.
- 25 anys de servei → 3 dies hàbils.
- 30 anys de servei → 4 dies hàbils.

11. Les vacances d'aquells col·lectius que tinguin calendaris i horaris especials es regularan conforme a aquests, un cop escoltada la representació dels empleats/des públics.

12. En cas de conflicte entre el personal a l'hora d'organitzar els torns de vacances, aquest es resoldrà a favor de qui tingui més antiguitat. Aquest criteri s'aplicarà de manera rotativa, de manera que l'any següent tingui prioritat a l'hora de gaudir del torn que desitgi la persona que no va poder-ho exercir l'any anterior.

13. Si amb posterioritat a l'acord de determinació del període de gaudiment de les vacances, a petició de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, i per causes imputables a la prestació del servei, l'empleat/da públic hagués de variar el període de gaudiment, li seran abonades les despeses que aquest canvi li hagi pogut ocasionar. En aquest cas, serà necessari que l'empleat/da aporti els justificants dels pagaments que hagi realitzat.

### **Capítol III. Permisos i llicències**

#### **Article 20. Règim jurídic**

1. Els permisos a què tenen dret els empleats/des 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 restant normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.

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

### **Article 21. La petició i la concessió**

1. Excepte casos excepcionals degudament justificats, la petició de permisos i llicències s'haurà de formular mitjançant escrit amb un mínim de 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.

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, 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.

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 22. Permisos retribuïts**

El personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord té dret a gaudir de permís retribuït per les causes següents, degudament justificades:

- a) El permís **per assumptes personals** de què poden disposar els empleats/des és de 6 dies laborables per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any. La concessió d'aquest permís no requereix de justificació. El període de gaudiment del permís per assumptes personals és el comprés entre l'1 de gener d'un any i el 31 de gener de l'any següent. No es podran gaudir més de dos dies seguits.
- b) El personal lliurarà totes les tardes prèvies a un festiu.
- 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 tres dies laborables. Aquest permís és ampliable a cinc dies hàbils si el fet es produeix a més de 30 km des del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, com ara que el fet es produeixi fora de Catalunya, 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.
- d) El **permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar del tercer grau de consanguinitat o afinitat** té una durada de dos dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre dies hàbils si el fet es produeix a més de 30 km des del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, com ara que el fet es produeixi fora de Catalunya, 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.
- e) 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. En el supòsit que s'hagi gaudit d'aquesta llicència per haver iniciat convivència això no donarà dret al gaudi d'una nova llicència per aquest concepte.

- f) 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.
- g) El **permís per trasllat de domicili** sense canvi de municipi és de dos dies laborables. Si comporta trasllat a una altra localitat és de quatre dies.
- h) 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.
- i) **Permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal o de la conciliació de la vida familiar**, durant el temps indispensable per complir-los. Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell que l' incompliment del qual pot fer 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. Per deure personal de conciliació de la vida familiar per reconeixement mèdic propi de l'empleat/da i familiars del primer grau: el temps indispensable. Caldrà aportar el justificant corresponent.
- j) El **permís per naixement i cura de menor** té una durada de setze setmanes. Les 6 primeres són d'obligat compliment per a tots dos, 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 paternitat, 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.

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.

- k) 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 haurà de tenir una durada no inferior a un any.

- l) 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.
- 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. Aquest dret 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. Igualment l'empleada podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades complertes el temps corresponent. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís s'incrementarà proporcionalment. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament qualsevol dels progenitors, en el cas que ambdós treballin.
- 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 laborables com el nou-nat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.
- o) El **permís per a atendre fills discapacitats i/o malaltia greu**, 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. La consideració de malaltia greu es troba recollida a l'Ordre TMS/103/2019, de 6 de febrer.
- p) El **permís prenatal** consisteix en el dret d'absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.
- q) El **permís per dur a terme tràmits administratius en relació a l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu**: qui opti per l'adopció o l'acolliment

permanent o preadoptiu té 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 per situacions de violència domèstica** per a les persones víctimes de situacions de violència domèstica 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.
- t) El **permís de flexibilitat horària** 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. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic.
- u) **Permís per assumptes personals per antiguitat:** gaudiran de dos dies addicionals de permís d'assumptes personals tots els empleats/des a partir del sisè trienni, i s'incrementarà en un dia addicional per cada trienni a partir del vuitè. El període de gaudiment d'aquest permís serà el que disposa l'apartat a) d'aquest article.
- v) El **permís per exercir les funcions sindicals o de representació del personal** serà de 15 hores mensuals o el nombre d'hores corresponents si el nombre de treballadors s'incrementa, d'acord amb la normativa vigent.  
Es crearà una borsa d'hores anuals per l'acumulació de les hores de tots els delegats/des i per sindicats amb representació a les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, d'acord amb el que disposa el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Quedaran excloses del crèdit d'hores sindicals, totes les hores necessàries per a la preparació i negociació d'acords que afectin a la resta de personal comprés dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, a més de la formació en prevenció de riscos corresponent al delegat/s de prevenció, que anirà a compte de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord.
- w) El **permís per mort d'un treballador/a** per assistir a l'enterrament serà del temps indispensable per assistir a la cerimònia. Podran assistir-hi totes les persones que ho sol·licitin, previ avís a recursos humans.
- x) El **permís de benestar laboral** consistirà en gaudir d'un màxim d'una hora setmanal per a la realització d'exercicis de relaxació, mindfulness o equivalent. Aquest temps podrà gaudir-se de manera fraccionada i no s'acumularà setmana a setmana. Tampoc podrà implicar la finalització de la jornada laboral abans del previst.

### **Article 23. 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 de la persona responsable de la unitat orgànica en la qual el funcionariat de carrera o personal laboral fix presta els seus

serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració l'empleat/da té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès correspon als òrgans competents en matèria de personal.

#### **Article 24. Permisos i llicències no retribuïdes**

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

2. Es poden concedir llicències per a assumptes propis al funcionariat de carrera o personal laboral amb una antiguitat de 2 anys, 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. Aquest període computarà als efectes de reconeixement de l'antiguitat i els triennis a la Corporació.

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

### **Capítol IV. Reduccions de jornada**

#### **Article 25. Règim jurídic**

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

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

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

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

#### **Article 26. Reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions**

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

- a) Per tenir cura d'un fill o filla menor de dotze anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

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

2. Les persones que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys, persona gran que requereixi especial atenció, d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que correspongui.

3. Tindrà el mateix dret l'empleat/da 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 27. Reducció de la jornada per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu**

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

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

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

### **Article 28. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda**

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

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

### **Article 29. Reducció de jornada de les dones víctimes de la violència de gènere i altres violències domèstiques**

Per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, el personal tindrà dret a

la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució en els termes que per als casos de violència s'estableixi de comú acord entre qualsevol de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord i el personal.

### **Article 30. Reducció de la jornada per interès particular**

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

## **Capítol V. Excedències**

### **Article 31. Règim jurídic**

1. Els empleats/des públics inclosos 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, així com la normativa de règim local estatal i catalana.

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

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

4. L'exercici simultani de l'excedència per part de 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.

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

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

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

### **Article 32. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill menor de 3 anys**

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

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

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

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

### **Article 33. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars**

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

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

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

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

### **Article 34. Excedència voluntària per agrupació familiar**

1. Aquesta excedència es pot concedir sense el requisit d'haver prestat serveis efectius previs en qualsevol de les administracions públiques. Es dona quan el cònjuge 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.

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

### **Article 35. Excedència voluntària per violència de gènere i violència domèstica**

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

2. Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin,

essent computable aquest període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació.

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

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

### **Article 36. Excedència voluntària per interès particular**

1. Es reconeix el dret al personal laboral amb almenys un any d'antiguitat, a què li sigui reconegut la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat/da 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.

2. La concessió d'aquesta excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.

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

4. El personal que es trobi en aquesta situació no tindrà 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 siguin d'aplicació.

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

6. Durant la durada mínima obligatòria establerta tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, no essent computable aquest període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació.

### **Article 37. Excedència voluntària per incompatibilitat**

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

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

## **Capítol VI. Teletreball**

### **Article 38. Concepte**

1. El teletreball constitueix una modalitat d'organització del treball en virtut de la qual una part de la dedicació horària assignada a cadascun dels llocs de treball, les funcions dels quals es poden portar a terme a distància fora de les dependències de l'Ajuntament, es desenvolupa de manera no presencial mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i

comunicació. D'aquesta manera ho defineix l'article 47bis del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en endavant, TREBEP).

2. El teletreball és un instrument per a millorar la prestació dels serveis. Alhora, el teletreball és una modalitat d'organització del treball que pot redundar en la millora de les condicions de treball del personal.

### **Article 39. Finalitat**

1. La regulació de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball pretén la consecució dels següents objectius:

- a) Ser un instrument per a millorar la prestació dels serveis.
- b) Possibilitar la introducció d'elements propis de l'orientació del treball als objectius i resultats, potenciant l'autonomia, la iniciativa i l'autoorganització de les empleades i empleats públics.
- c) Permetre que els empleats i empleades de la corporació disposin de major flexibilitat a l'hora d'organitzar la seva vida professional i personal i, en aquest sentit, afavorir les polítiques d'igualtat de gènere i fomentar la corresponsabilitat home – dona, així com les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- d) Contribuir a l'establiment d'un model de mobilitat que afavoreixi els objectius de desenvolupament sostenible vinculats a les mesures per contenir els perjudicis que comporta el canvi climàtic.

2. El personal que presti serveis en modalitat de teletreball tindrà els mateixos deures i drets, individuals i col·lectius que la resta del personal que presti els seus serveis en modalitat presencial, incloent-hi la normativa de prevenció de riscos laborals que sigui aplicable.

### **Article 40. Àmbit objectiu i subjectiu d'aplicació**

1. Aquesta regulació és d'aplicació al personal treballador de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord.

2. Es poden acollir, voluntàriament, a la modalitat de prestació dels serveis de teletreball els empleats i les empleades que ocupen llocs de treball les funcions dels quals es poden portar a terme a distància, fora de les dependències de l'Ajuntament, de manera no presencial i mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i comunicació.

3. No es poden acollir a aquesta modalitat d'organització del treball, els empleats i les empleades que ocupen llocs de treball la prestació efectiva dels quals només queda garantida amb la seva presència física en el centre de treball. Addicionalment, tampoc podrà acollir-s'hi cap servei essencial: personal de brigada, servei informàtic, vigilants i l'Oficina d'Atenció a la Ciutadania.

4. No obstant l'anterior, els llocs de treball la prestació efectiva dels quals requereixin la presència física en el centre de treball de l'empleat o empleada que els ocupen, però que, a la vegada, també incorporen algunes activitats que es poden realitzar amb teletreball, poden, prèvia autorització del servei d'adscripció, ser prestats mitjançant la modalitat de teletreball respecte de la part de la jornada en què no es duguin a terme funcions estrictament presencials.

### **Article 41. Requisits per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball**

1. Els requisits per accedir a la prestació dels serveis en la modalitat de teletreball són:
  - a) Ocupar un lloc de treball susceptible de ser exercit en la modalitat de teletreball, és a dir, ocupar un lloc de treball que pugui desenvolupar-se de forma autònoma i no presencial, sense necessitat de supervisions i/o guiatges presencials, atenent a les seves característiques específiques i els mitjans requerits per al seu desenvolupament.
  - b) Disposar de l'equip informàtic adient.
  - c) Garantir la connectivitat a internet suficient en els termes que s'estableixin.
2. L'Ajuntament garantirà una xarxa privada virtual (VNP) i un ordinador amb telèfon integrat per poder teletreballar.

#### **Article 42. Nombre de jornades setmanals en la modalitat de teletreball**

1. La dedicació horària setmanal es distribuirà de manera que es puguin realitzar amb caràcter general fins a dues jornades senceres per setmana en la modalitat de teletreball.
2. L'elecció del nombre de jornades a realitzar en la modalitat de teletreball dins la forquilla d'1 a 2 correspondrà a l'empleat o empleada que vulgui acollir-se a aquesta modalitat.
3. Aquesta forquilla s'entén com un màxim de dies setmanals que es poden realitzar en la modalitat de teletreball i, per tant, sense perjudici que qualsevol dels dies que un empleat o empleada tingui establert com a dia de teletreball pugui decidir voluntàriament treballar des del centre de treball per motius d'autoorganització de les tasques i funcions.
4. Per motius relacionats amb la salut de l'empleat o empleada, així com per a la seva prevenció, degudament acreditats pel servei mèdic, podrà sol·licitar realitzar un dia addicional setmanal de prestació de serveis en aquesta modalitat. Aquests supòsits són els següents:
  - a) Un grau de discapacitat igual o superior al 33%, o que tinguin tal consideració en els termes que estableix l'article 1.2 de la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.
  - b) Estar embarassada.
  - c) La recomanació que efectuïn els serveis de prevenció corporatius per qüestions de salut relacionades amb la mobilitat del propi empleat o empleada, pel qual una disminució dels desplaçaments constitueixi una mesura per a prevenir una afectació de la salut.
  - d) Personal amb fills/es amb discapacitat reconeguda o malaltia greu al seu càrrec.
5. De forma excepcional i justificada, podran incrementar-se el nombre de jornades senceres setmanals de teletreball en els supòsits següents:
  - a) En cas d'avís de protecció civil que desaconselli l'ús del vehicle o es recomani a la població quedar-se a casa.
  - b) En casos de vaga en el qual el personal no hi està acollit i que no es pugui garantir l'arribada del personal treballador al centre de treball.
  - c) En cas de malaltia o indisposició d'un fill/a o menor de 12 anys al càrrec.
  - d) En cas que les temperatures dins dels locals tancats sigui inferior a 17°C o bé superior a 27°C.
  - e) Qualsevol altra situació que es pugui produir, amb l'acceptació de la persona responsable de personal.
6. D'ofici, la corporació per tal garantir la seguretat i salut dels empleats i empleades, entre

d'altres mesures que comportin l'obligació de l'adaptació del lloc de treball, podrà emprar la de l'assignació, pel temps que sigui necessari, de la modalitat de teletreball.

7. En els supòsits de violència de gènere i/o domèstica, degudament acreditats, prèvia sol·licitud de l'empleada, es podrà establir fins al 100% de jornada en la modalitat de teletreball.

8. En el gaudiment de permisos i llicències s'haurà de repartir de manera proporcional entre dies de treball presencial i teletreball.

#### **Article 43. Dedicació horària en la modalitat de teletreball**

La dedicació horària en treball serà la mateixa que en la modalitat presencial.

#### **Article 44. Organització i planificació del calendari de teletreball**

1. Correspon a cada servei la planificació del calendari de teletreball dels membres de cada departament, per tal de facilitar les tasques de coordinació i previsió d'activitats, sens perjudici que es puguin modificar les previsions.

2. La preferència en la distribució dels dies de teletreball setmanals serà proposada per cada empleat o empleada, atenent a la potestat d'organització en la prestació dels serveis.

3. Dins d'un àmbit organitzatiu, els serveis establiran criteris per a garantir determinats dies de presencialitat comuns als equips per tal d'afavorir les tasques de comunicació i coordinació interna.

4. Les previsions de caràcter organitzatiu han de garantir la presència d'un mínim d'efectius per departament. Aquest fet no serà d'aplicació en aquells departaments unipersonals.

#### **Article 45. Causes de revocació, extinció i suspensió temporal del teletreball**

1. L'acolliment al teletreball pot ser revocat per les causes següents:

- n) Per l'incompliment de les tasques pròpies del departament corresponent.
- o) Per l'incompliment horari.
- p) Per no disposar d'una connectivitat a internet suficient de manera continuada en el temps, de manera que no es pugui dur a terme la prestació des serveis en la modalitat de teletreball.

#### **Article 46. Dret a la desconexió digital**

1. La corporació està compromesa amb la desconexió digital, per a garantir els drets de descans i, per tant, la salut de tots els empleats i empleades, i en aquest sentit s'estableix el següent:

- a) Els empleats i empleades tenen dret a la desconexió digital fora del seu horari de treball en els termes que estableix l'article 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.
- b) La corporació té el deure de garantir la desconexió, entesa com la limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació durant els períodes de descans, gaudiment de permisos i vacances dels empleats i empleades, així com la seva intimitat personal i familiar.
- c) Si es produeix l'enviament de comunicacions professionals finalitzada la jornada laboral de l'emissor o la dels destinataris, la persona receptora no està obligada a

respondre fins que comenci la següent jornada laboral.

2. Els empleats i empleades que tinguin assignada la lliure disponibilitat o la dedicació exclusiva, en quant al dret a la desconexió digital, hauran d'atendre els requeriments que es desprenen d'aquesta tipologia horària.

#### **Article 47. Mitjans informàtics**

1. L'Ajuntament proporcionarà i mantindrà als empleats i empleades que s'acullin a la modalitat de teletreball els equips informàtics necessaris per a la seva activitat professional, així com el telèfon corporatiu quan així sigui requerit per al desenvolupament de les funcions assignades al lloc de treball.

2. En el cas que concorrin causes de funcionament deficient dels equips informàtics proporcionats per la corporació o de la connexió a Internet que interfereixin en la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per un període superior a una jornada de treball, l'empleat o empleada haurà de prestar serveis presencialment fins que es resolguin els problemes tècnics, sens perjudici de què la Corporació tingui l'obligació de solucionar-los o procedir a la substitució dels equips informàtics a la major brevetat possible.

3. El dia en què es produeixi la incidència tindrà la consideració de jornada de teletreball. Per als dies successius, mentre es mantingui la incidència en els equips informàtics i en el cas que no es disposi d'equips de substitució, l'empleat o empleada haurà de prestar serveis de manera presencial.

4. La finalització del teletreball comportarà obligatòriament el retorn del material informàtic proporcionat per la corporació.

### **TÍTOL III. RÈGIM RETRIBUTIU**

#### **Article 48. Règim retributiu**

1. L'increment retributiu dels empleats/des públics a qui se'ls hi apliqui el present Acord serà el fixat anualment per les respectives Lleis de Pressupostos generals de l'Estat i serà aplicat a tots els conceptes que conformen el total de la retribució bruta.

2. Mentre no es desenvolupi la legislació bàsica recollida al Capítol III –dels drets retributius– del Títol III del Reial Decret Legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, l'estructura i el règim de les retribucions seran els establerts per la normativa aplicable a la funció pública local i, en particular, els que resulten del Reial decret 861/1986, de retribucions dels funcionaris de l'Administració local i del Decret 214/1990, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals. En el cas que durant la vigència d'aquest Acord es modifiqui el sistema de retribucions, es procedirà a dur a terme les adaptacions necessàries al nou marc normatiu vigent.

3. Es reconeix el dret dels empleats/des públics locals a no ser discriminats en les seves retribucions per raó de sexe.

#### **Article 49. Estructura de la retribució**

1. Les retribucions dels empleats/des públics tindran l'estructura legalment establerta, amb

caràcter bàsic, per a la funció pública, classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries:

2. Retribucions bàsiques: són retribucions bàsiques el sou, els triennis i les pagues extraordinàries:

- a) **Sou:** és la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, C1, C2 i, si escau, les diferents agrupacions professionals sense requisit de titulació que puguin crear-se) i la seva quantia serà la que es fixi anualment a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.
- b) **Triennis:** consistents en una quantitat que es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada tres anys de servei. Aquesta quantitat serà d'aplicació a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.
- c) **Pagues extraordinàries:** excepte que la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat prevegi el contrari, seran dues a l'any, per un import cadascuna d'elles, d'un 100% de la mensualitat sencera: sou, triennis i la resta de conceptes retributius (complement de destinació, específic, de productivitat i qualsevol altre que conformi el total de la retribució bruta). Es meritiran en els mesos de juny i desembre, i es reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació. El període de meritació coincidirà amb el que estableixen les normes vigents d'aplicació al règim retributiu dels funcionaris de l'Administració local i el pagament es farà efectiu amb les nòmines de juny i desembre.

3. Retribucions complementàries:

- a) **Complement de destinació:** destinat a determinar en la relació de llocs de treball el nivell corresponent en cadascun d'ells els límits mínims i màxims determinat a la normativa estatal sobre funció pública.
- b) **Complement específic:** està destinat a retribuir les condicions particulars d'algun lloc de treball atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat o les condicions en què es desenvolupa el treball (perillositat i/o penositat).  
Factor penositat, toxicitat i perillositat: Destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball atenent l'especial dificultat de penositat, toxicitat i/o perillositat.  
Factor nocturnitat: Destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball, atenent l'especial horari de compliment de la tasca realitzada entre les 22:00 i 6:00h.
- c) **Complement de productivitat:** té com a finalitat retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès o la iniciativa amb què l'empleat/da públic desenvolupa la seva feina. En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps no originaran cap tipus de dret individual respecte a valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius. L'Ajuntament es compromet a negociar un reglament que reguli aquesta productivitat pels empleats/des de l'Ajuntament quan la disponibilitat pressupostària de l'Ajuntament i la normativa vigent ho permeti. Amb caràcter merament enunciatiu, podrà incloure el complement de festivitat, que el percebrà aquell personal que realitza la seva jornada ordinària en dissabte, diumenge o altres dies considerats festius.
- d) **Complement personal:** és aquell que percep el personal treballador amb caràcter mensual quan, com a resultat de l'aplicació de la valoració dels llocs de treball, es produeixi una disminució en el total de les retribucions anuals que fins aquell moment de la valoració dels llocs de treball estigués percebent. El treballador que resulti afectat tindrà dret a l'establiment d'aquest complement personal per una quantia

equivalent a la diferència entre la remuneració total que percep en el moment de l'aplicació de la valoració i la remuneració fixada per aquesta al lloc de treball del treballador. Aquest complement personal romandrà invariable i no es veurà afectat pels futurs increments retributius.

- e) **Hores extraordinàries i serveis extraordinaris:** tenen per objecte retribuir els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball. Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es porti a terme de més respecte de la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Acord realitzada de manera voluntària amb caràcter excepcional i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos. Aquestes hores es compensaran conforme es determina en aquest mateix acord.
- f) **Complement de disponibilitat:** té com a finalitat retribuir el personal que per les seves funcions puguin ser requerits fora del seu horari habitual.

4. Quan es realitzin tasques corresponents a categories superiors reconegudes es percebran les retribucions que legalment corresponguin en funció de la categoria i lloc de treball que es passi a desenvolupar.

5. Període i forma de pagament: la nòmina es pagarà mitjançant transferència bancària. La data límit per tal que quedi ordenada la transferència de la nòmina mensual serà el dia 25 de cada mes. No obstant això, quan el dia 25 sigui dissabte o festiu, l'ingrés es farà el dia hàbil immediatament anterior. Les transferències de les dues pagues extraordinàries de juny i desembre hauran de quedar ordenades durant la primera quinzena del mes.

S'acordaran ordenadament i pautadament les actuacions organitzatives necessàries per adaptar els sistema i estructura retributiva a les diferents classes d'empleat/da subjectes d'acord amb l'article 1 i 2 d'aquest acord.

#### **Article 50. Indemnitzacions per raó de servei**

1. Les indemnitzacions per raó de servei són els imports que s'estableixen en cas que l'empleat/da públic hagi de desplaçar-se per motius relacionats amb el seu lloc de treball. 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.

2. Les quanties màximes que es percebran per aquest concepte de dietes seran les següents. En tot cas, caldrà presentar els tiquets justificatius dels àpats per percebre aquests conceptes.

- a) Per cada esmorzar: 10,00€
- b) Per cada dinar en dia feiner 15,00€
- c) Per cada dinar en dia festiu: 25,00€
- d) Per cada sopar: 25,00€

3. En cas de pernoctació, serà l'Ajuntament qui haurà de fer-se càrrec de la reserva, els tràmits i les despeses que comporti l'estada i viatge.

4. En les indemnitzacions per desplaçament en vehicle particular s'abonarà l'import del quilometratge vigent de 0,21 €/km. Aquesta quantitat, però, s'incrementarà d'acord amb el que disposi la legislació vigent.

5. Aquestes quantitats s'incrementaran d'acord amb el percentatge que augmenti la retribució del funcionariat fixada per l'Estat.

#### **Article 51. Assistència a judicis o citacions judicials**

1. A tots/es els empleats/des públics de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, es remunerarà l'assistència al jutjat, prèvia citació i quan aquesta es produeix amb motiu del compliment de les seves obligacions:

- a) Citació en el partit judicial (IGUALADA) per dia feiner: 20,90€.
- b) Citació en el partit judicial (IGUALADA) per dia de descans o festiu: 34,93€.
- c) Citació fora del partit judicial (BARCELONA) per dia feiner: 35,65€.
- d) Citació fora del partit judicial (BARCELONA) per dia de descans o festiu: 53,48€.

2. Aquesta remuneració és independent de la regulada a l'article 50.

3. Aquests imports s'incrementaran anualment amb el mateix import que marquin el PGE, respecte els increments de sou, aprovats per ple.

4. Si un treballador/a que ha de treballar en torn de nit té l'obligació d'assistir a una vista judicial, tindrà dret a treballar en el torn de nit de la vigília fins a les 2 hores de la matinada per garantir-ne el descans per al dia de la vista.

5. La utilització del vehicle policial per assistir a un judici queda determinada sota l'autorització prèvia del regidor de governació, previ avís dels vigilants municipals, i sense perjudici de les actuacions de servei. Els vigilants han d'informar en tot moment si són o no conductors i del vehicle utilitzat.

## **Article 52. Absències**

1. El personal resta obligat a acceptar les mesures de control de l'horari que estableixi l'Ajuntament, previ consens amb la part social, havent de complir la jornada i l'horari de treball, en funció de la millor atenció als ciutadans i el bon funcionament del servei.

2. La manca d'assistència al treball caldrà comunicar-la al departament de personal o al coordinador general durant l'hora posterior a l'horari d'entrada, excepte en casos d'impossibilitat degudament justificats, que es farà amb la major brevetat possible.

3. Es podran tenir fins a 3 dies a l'any d'absència per indisposició mèdica superats els quals s'haurà de presentar el corresponent justificant de baixa mèdica.

## **Article 53. Retribucions en situació de malaltia**

1. D'acord amb la possibilitat establerta a la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2018. En cas d'incapacitat temporal per malaltia o accident, degudament autoritzada per la Seguretat Social, o en cas d'accident de treball la mútua d'accidents de treball, i acreditada amb la presentació dels comunicats oficials de baixa o confirmació, l'Ajuntament completarà les prestacions fins a l'import íntegre de les retribucions de l'empleat/da mentre continuï en aquesta situació i fins el termini màxim legal establert de durada de la mateixa. Es completaran fins al cent per cent les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

L'Ajuntament podrà verificar l'estat de malaltia o accident mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa de l'empleat/da als esmentats reconeixements determinarà la suspensió dels drets econòmics a càrrec de l'Ajuntament establerts en el primer paràgraf d'aquest article.

2. Empleades públiques embarassades: en les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades de les empleades públiques embarassades es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es

percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

3. Personal víctima de la violència de gènere o domèstica: en les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades del personal treballador de l'Ajuntament que sigui víctima de violència de gènere o domèstica es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

4. Els casos reconeguts pel Decret d'Alcaldia núm. 335/2012, de 9 d'octubre de 2012:

a) Per contingències comunes:

- i. 3 primers dies, fins el 50% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes en el mes anterior a la IT.
- ii. 4t dia al 20è, fins el 75% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes en el mes anterior a la IT.
- iii. 21è dia en endavant, fins el 100% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes en el mes anterior a la IT.

b) Per contingències professionals: des del primer dia de la baixa: 100 % de les retribucions fixes i periòdiques que corresponguin en el mes anterior a la incapacitat.

c) Altres situacions: Altres situacions, com les derivades de la violència de gènere – acreditades d'acord amb els requisits de la Llei 1/2004, de 28 de desembre-, malalties mentals, embaràs o menors afectats per càncer o malaltia molt greu, seran tractades de manera confidencial i específica per part de l'alcaldia i el/la cap de servei qui, prèvia justificació documental, determinaran sobre si es tracta d'un supòsit de caràcter excepcional i degudament justificat que permeti establir un complement econòmic fins que s'assoleixi, com a màxim, el 100% de les retribucions que gaudia en cada moment, tot això en aplicació de l'article 9.5 del RDL 20/2012.

5. Les absències que no siguin justificades documentalment o la justificació de les quals es consideri insuficient o inadequada comporten la deducció proporcional d'havers, sens perjudici que puguin ésser constitutives de falta disciplinaria.

#### **Article 54. Incrementos salarials**

Tenint en compte el que disposa la normativa legal vigent i els conceptes retributius que regula aquest Conveni col·lectiu, l'increment de retribucions del personal de l'Ajuntament de Calaf serà fixat anualment mitjançant negociació amb els representants dels treballadors a partir de la Llei de pressupostos generals de l'Estat respecte a la Funció Pública.

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

### **Capítol I. Ordenació dels recursos humans**

#### **Article 55. Sistema d'ordenació dels recursos humans**

1. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord es comprometen a disposar d'un sistema d'ordenació dels recursos humans que, tenint en compte la plantilla, l'organització i ordeni, i que serveixi per la seva planificació. D'acord amb la normativa aplicable, aquest instrument inclourà, com a mínim, la denominació dels llocs tipus, els grups de classificació professional, les categories o escales a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les

retribucions complementàries. Així mateix preveurà la classificació dels llocs en termes funcionals i d'àmbit a fi i efecte d'ordenar la selecció, formació i mobilitat. Aquest document serà de caràcter públic.

2. Seran objecte de negociació les normes generals que fixin els criteris generals en matèria de determinació de les retribucions complementàries, provisió i classificació dels llocs.

3. En els supòsits en què els llocs de treball s'agrupin, en funció de les seves característiques, el sistema d'ordenació de l'ocupació municipal podrà ordenar-ne la selecció, la formació i la mobilitat en base a l'esmentada agrupació.

#### **Article 56. Oferta d'ocupació pública**

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

Durant la vigència d'aquest Acord s'adoptaran les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal es realitzi mitjançant la superació de processos selectius derivats de les ofertes públiques d'ocupació que permetin l'adquisició de la condició de funcionari/a de carrera o laboral fix d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar.

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

#### **Article 57. Selecció i accés**

1. Els sistemes i processos selectius seran els previstos legalment i es portaran a terme mitjançant les proves i els procediments assenyalats al Títol IV Capítol I de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i a la normativa que el desenvolupi o el substitueixi.

2. Amb caràcter general, l'accés es farà pel sistema de concurs oposició, excepte per als grups Agrupació Professional, que serà concurs.

3. La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament. La fase de concurs dels processos selectius que es portin a terme pel sistema de concurs oposició es valorarà, com a màxim, en el percentatge màxim establert per la legislació vigent.

4. Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; incloent-hi proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i altres processos que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits a la relació de llocs. També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb l'especialitat del lloc de treball. Per a les categories que es determinin es podrà incorporar la superació d'un curs selectiu teòric i/o pràctic.

5. Les convocatòries per a l'accés han de contenir, en tot cas, el següent:

- a) La determinació del nombre total de places a cobrir i el grup de titulació exigida per al seu accés. També es detallarà el lloc de treball a proveir vinculat amb la

convocatòria pel sistema d'assignació de primera destinació, la categoria professional i si s'escau l'especialitat, les funcions a desenvolupar i el perfil competencial d'aplicació a aquest lloc de treball;

- b) Els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, d'acord amb la relació de llocs de treball, i el nivell exigít de coneixement oral i escrit de la llengua catalana;
- c) La determinació dels llocs de treball que poden desenvolupar persones amb diversitat funcional amb els sistemes d'acreditació d'aquestes;
- d) L'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació;
- e) Els terminis de presentació de sol·licituds i documentació necessària;
- f) El sistema selectiu;
- g) Les proves que s'han de dur a terme i mèrits que es valoraran; i,
- h) El sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

### **Article 58. Relació de llocs de treball**

1. La relació de llocs de treball establirà per a cada lloc de treball tipus, les següents especificacions:

- a) La denominació i el seu enquadrament orgànic;
- b) Les característiques essencials del lloc, incloent-hi les funcions atribuïdes i els factors del lloc;
- c) Els requisits de titulació o formació exigits per ocupar-lo;
- d) La forma de provisió;
- e) Les característiques retributives; i,
- f) El nivell de classificació.

2. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, abans d'aprovar els llocs de treball tipus, negociaran amb la representació legal dels empleats/des públics, les seves característiques retributives i els requisits i la forma de provisió del lloc, els quals s'elaboraran preferentment mitjançant processos de valoració de llocs de treball.

3. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord facilitaran a tots els empleats i empleades públics/ques i als representants legals d'aquests/es que ho sol·licitin, la definició corresponent del seu lloc de treball i les seves funcions específiques.

4. En el termini més breu possible, i com a màxim un mandat polític, un cop acabades les estabilitzacions del personal, s'efectuarà la relació de llocs de treball i la corresponent valoració de llocs de treball. Del resultat de la valoració dels llocs de treball, l'Ajuntament confeccionarà una relació de llocs de treball en què constaran:

- a) Denominació del lloc de treball.
- b) Requisits relatius als grups de titulació o capacitat professional acreditada necessaris per a la provisió dels llocs de treball.
- c) Nivell del complement de destinació i del complement específic assignat a cada lloc de treball.
- d) Naturalesa jurídica de la relació.
- e) Requisits necessaris per al desenvolupament del lloc de treball.
- f) Tipus i sistema de provisió del lloc de treball.

### **Article 59. Plantilla**

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

### **Article 60. Convocatòria de provisió de llocs de treball**

1. Aprovada la plantilla, el Ple de l'Ajuntament haurà d'aprovar l'oferta pública d'ocupació. Igualment determinarà el sistema de selecció, el qual s'ajustarà a allò que preveu la legislació vigent respecte a l'accés del personal al servei de les administracions públiques.
2. Els representants dels treballadors seran informats de la convocatòria de provisió dels llocs de treball com a mínim 10 dies abans de la seva publicació, tret de causes de força major.

### **Article 61. Provisió de llocs de treball**

En aquells casos que ho consideri convenient, l'Ajuntament procurarà cobrir les vacants mitjançant la provisió de les places i els llocs de treball pels sistemes de concurs de mèrits o per lliure designació abans de incloure'ls a l'oferta pública d'ocupació i convocar-los.

## **Capítol II. Selecció del personal**

### **Article 62. Sistemes de selecció**

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

### **Article 63. Accés de persones amb discapacitat**

1. La corporació promourà les condicions necessàries per facilitar l'accés a la funció pública de persones amb discapacitats en igualtat de condicions que la resta d'aspirants.
2. Es realitzarà una reserva no inferior a un 5% de les places incloses en les Ofertes d'Ocupació Pública a persones amb discapacitat que tinguin reconeguda aquesta condició legal.
3. A tal fi i per garantir el desenvolupament de les proves selectives a persones amb discapacitat es propiciaràn les adaptacions dels mitjans de realització dels exercicis que siguin necessàries.

### **Article 64. Període de prova o de pràctiques**

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

<b>Grup de classificació</b>	<b>Durada del període</b>
Grup A1	4 mesos
Grup A2	4 mesos
Grup C1	2 mesos
Grup C2	2 mesos
Agrupacions professionals	1 mes

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

### **Article 65. Borses de treball**

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

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

3. Les contractacions o nomenaments temporals i interns es realitzaran, prèvia convocatòria pública que garanteixi els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, per ordre en la borsa de treball, atenent, si s'escau, l'especialitat i/o àrea de coneixement demanat.

## **Capítol III. Formació**

### **Article 66. Formació**

1. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord realitzaran una avaluació de les necessitats formatives dels seus empleats/des públics i elaborarà d'acord amb aquestes necessitats les seves accions formatives. A fi de contribuir el bon funcionament de l'oferta formativa, l'avaluació de necessitats i cobertura de les mateixes es farà de forma negociada amb els representants sindicals a fi que contribueixin amb les seves aportacions i suggeriments a l'enriquiment de l'oferta formativa.

2. Es garantirà que cada empleat/da tingui un mínim de 30 hores anuals de formació, dins de la seva jornada laboral.

3. El personal assignat a llocs que requereixin una especialització determinada gaudiran d'una formació continuada consistent en el pagament per part de la Corporació de les matrícules d'inscripció per a cursos o estudis relacionats directament amb les funcions del lloc de treball.

4. Tot el personal que vulgui aprofundir i especialitzar-se dins de la seva àrea de treball gaudiran d'una ajuda econòmica del 50% de l'import total del curs, fins a la quantitat màxima equivalent al salari mínim interprofessional vigent en cada moment, amb el vistiplau del / de la cap de personal.

### **Article 67. Permisos per a la formació**

1. De conformitat amb la normativa vigent i amb la finalitat de facilitar la seva formació i promoció, els empleats/des públics se'ls reconeix el dret a la realització de cursos de perfeccionament professional i a l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional, organitzats per l'Administració pública o organismes públics o privats.
2. La participació en un curs de formació no suposarà l'abonament d'hores extraordinàries i s'articularen mecanismes per fer la formació en horari laborable, sempre que sigui possible. Aquesta formació serà de caràcter voluntari fora de la jornada laboral i es compensarà en temps de descans d'acord al que s'estableix a l'article 16 d'aquest pacte.
3. En el cas d'assistència a cursos de formació fora del municipi, es garantiran les indemnitzacions especificades en l'article 50.
4. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord podran condicionar l'assistència a un curs de formació especialitzada a la fixació d'un període de permanència, d'un mínim de dos anys, així com la quantia de la possible indemnització per als supòsits d'incompliment de l'esmentada permanència. Aquests aspectes seran negociats prèviament amb la representació legal dels empleats/des públics.
5. L'assistència a una acció formativa podrà ser limitada a una persona per a una mateixa acció en un horari concret de cada àmbit organitzatiu per motius de servei.

## **Capítol IV. Carrera professional i promoció professional**

### **Article 68. Carrera professional**

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

### **Article 69. Impuls a la promoció professional**

1. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord facilitaran la promoció professional dels

seus empleats/des públics d'acord amb els sistemes de provisió de llocs de treball existents i d'acord amb l'instrument d'ordenació dels recursos humans de que disposin.

2. La concreció de les mesures de promoció professional es negociarà de forma periòdica amb la representació sindical.

#### **Article 70. Promoció interna i el seu accés**

1. Els empleats/des públics podran accedir, mitjançant promoció interna a escales del grup immediatament superior al que es pertanyi; o del mateix grup, tant en la mateixa com a diferent escala.

2. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord facilitaràn la promoció dels seus empleats/des públics i determinaran, d'acord amb les característiques de cada plaça, el nombre d'elles reservades per a la promoció interna en cada convocatòria, que serà d'un mínim d'un 33% sempre que sigui possible.

3. Per concórrer a les proves de promoció interna, el personal funcionari haurà de trobar-se en situació de servei actiu o serveis especials en l'escala de procedència, haver completat dos anys de servei actiu, així com posseir la titulació i la resta de requisits establerts per a l'accés a l'escala a la qual aspiri a ingressar, amb les excepcions que la llei estableix. En el cas del personal laboral, s'hauran de reunir els mateixos requisits que els exigits pel personal funcionari, amb excepció d'aquells que per la pròpia naturalesa jurídica de la relació no els hi puguin ser exigits.

4. L'accés per promoció interna requerirà la superació de les mateixes proves que les establertes en la convocatòria per a l'ingrés amb caràcter general en l'escala que es tracti. No obstant això, els aspirants que concorrin en el torn de promoció interna podran ser eximits de la realització d'aquelles proves que estiguessin encaminades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés en l'escala de procedència.

5. Les vacants reservades a promoció interna que resultessin desertes se sumaran a les ofertes en torn lliure.

6. L'adscripció a les vacants existents dels empleats/des públics, que accedeixi pel sistema de promoció interna a una altra escala, s'efectuarà conforme a les preferències que aquells manifestin, segons l'ordre amb el qual figurin en la classificació definitiva del procés selectiu i sempre que reuneixin els requisits establerts per a la seva cobertura segons l'instrument d'ordenació de recursos humans de que disposin les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord. En tot cas, per a l'elecció de destinacions gaudiran de preferència sobre aquells aspirants que provinquin del torn lliure en la respectiva convocatòria.

## **TÍTOL V. RÈGIM DISCIPLINARI I EXTINCIÓ DE LA PRESTACIÓ PÚBLICA DE SERVEIS**

### **Capítol I. Règim disciplinari**

#### **Article 71. Responsabilitat disciplinària**

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

2. El personal laboral de la corporació es regirà pel mateix règim disciplinari que l'establert a

la normativa vigent del personal funcionari de conformitat amb les previsions d'aquest capítol.

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

## **Article 72. Faltes disciplinàries**

1. 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 compatibilització prèvia.
- h) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

2. 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/da, 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/des públics o de l'Administració.
- m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
- p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si

les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.

- q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
- r) La pertorbació greu del servei.
- s) La reincidència en faltes lleus consistent en la comissió de la tercera falta lleu dins d'un període de tres mesos quan les dues anteriors hagin estat sancionades encara que siguin de diferent naturalesa.
- t) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada a l'empleat/da públic.

3. 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/des de l'Ajuntament de Calaf:

- 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/da públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- l) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga o a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
- m) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la llei.
- n) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga, per tal de garantir la prestació de servei que es considerin essencials.
- o) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- p) La incompareixença injustificada en les Comissions d'Investigació de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les Comunitats Autònomes.
- q) L'assetjament laboral per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe als membres o empleats/des de la Corporació.
- r) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els

bens de la Corporació.

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

4. 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 la Corporació en el seu grau respectiu com a faltes lleus, greus o molt greus.

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

### **Article 73. Sancions disciplinàries**

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

- a) Per faltes lleus:
  - i. Amonestació per escrit.
  - ii. Suspensió d'ocupació de fins a quinze dies amb pèrdua de retribucions.
- b) Per faltes greus:
  - i. Suspensió d'ocupació per més de quinze dies i fins a un any amb pèrdua de les retribucions corresponents.
  - ii. Rescissió del nomenament dels funcionaris interins que comportarà la possibilitat d'un nou nomenament com a funcionari interí a l'Ajuntament de Calaf per un període màxim de 3 anys.
  - iii. Pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat que podran ser acordats quan les faltes hagin estat sancionades amb suspensió d'ocupació per un període superior als 15 dies i que, en el cas de la sanció de pèrdua del lloc de treball, s'aplicarà automàticament quan la sanció de suspensió de funcions sigui superior als sis mesos.
  - iv. 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.
  - v. La destitució d'un càrrec de comandament que comportarà la impossibilitat d'obtenir un nou càrrec de comandament en la mateixa Corporació pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de tres anys.
  - vi. Pèrdua de graus personals.
  - vii. El trasllat de lloc de treball dins la mateixa localitat que comportarà la impossibilitat de tornar a concursar per un període màxim de dos anys.
  - viii. Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un període màxim de 2 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en que la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades l'empleat/da sancionat.
- c) Per faltes molt greus:
  - i. 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.
  - ii. Separació del servei dels funcionaris que en el cas de funcionaris interins comportarà la revocació del seu nomenament i la impossibilitat d'obtenir un nou

nomenament com a funcionari interí a l'Ajuntament de Calaf per un període màxim de 3 anys.

- iii. Suspensió d'ocupació per més d'un any i fins a un màxim de sis anys amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- iv. La pèrdua de graus personals.
- v. Trasllat del lloc de treball amb canvi de residència. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat iii) i comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.
- vi. Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un període màxim de 6 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en que la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades l'empleat/da sancionat.

2. Si per llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament del TREBEP s'estableixen noves sancions pel funcionariat local de Catalunya aquestes seran directament d'aplicació al personal laboral de la Corporació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades. De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol sanció actualment vigent pel funcionariat local de Catalunya, aquesta sanció derogada deixarà de ser aplicada al personal laboral de la Corporació.

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

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

#### **Article 74. Procediment disciplinari**

1. Fins que no es dictin normes en desenvolupament del TREBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris dels empleats/des d'aquesta Corporació, i sense perjudici de les especificitats procedimentals aplicables als vigilants municipals 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, a nivell legal, i a nivell reglamentari el Decret 243/1995 i subsidiàriament pel Decret 214/1990, en allò que sigui d'aplicació. Respecte al personal laboral també es tindran en compte, a més, les previsions de l'Estatut dels Treballadors que resultin d'aplicació.

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

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

4. 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 75. Prescripció de les faltes i sancions**

1. Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos de vigilants municipals que es regiran per la seva normativa específica, les infraccions comeses pels empleats/des públics prescriuran, les lleus als sis mesos, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys.

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

3. Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos de vigilants municipals que es regiran per la seva normativa específica, les sancions imposades als empleats/des públics prescriuran: les lleus a l'any, les greus als dos anys i les molt greus als tres anys. Els terminis de prescripció de les sancions començaran a comptar-se des de la fermesa de la resolució sancionadora.

#### **Article 76. Inscripció i cancel·lació**

1. Les faltes comeses i les sancions imposades s'han d'inscriure en el Registre General de Personal i es cancel·laran d'ofici, o a petició 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.

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

### **Capítol II. Extinció de la prestació pública de serveis**

#### **Article 77. Preavís i liquidació**

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

- a) Si ocupa una plaça de grup A1: un mes.
- b) Si ocupa una plaça de grup A2: un mes.
- c) Si ocupa una plaça de grup C1: quinze dies.
- d) Si ocupa una plaça de grup C2: quinze dies.
- e) Si ocupa una plaça d'agrupació professional: quinze dies.

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

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

## **TÍTOL VI. IGUALTAT DE TRACTE DELS EMPLEATS/DES PÚBLICS LOCALS**

#### **Article 78. Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral**

Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

#### **Article 79. El Pla d'igualtat**

1. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord hauran d'aprovar un pla d'igualtat, en els termes que determina la Llei 2/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes i la disposició addicional Setena del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

2. El Pla d'igualtat serà negociat amb la representació dels empleats/des públics, i en tot cas atindrà a la realitat sobre la que incidirà.

3. Un cop que les parts aprovin el Pla d'igualtat, aquest es registrarà al Registre de Plans d'igualtat del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

#### **Article 80. Contingut i fases del pla d'igualtat**

1. El pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

2. El pla d'igualtat fixarà els objectius concrets d'igualtat que s'hauran d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'hauran d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

3. Per a la consecució dels objectius fixats, el pla d'igualtat preveurà, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

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

## **TÍTOL VII. DRETS COL·LECTIUS DELS EMPLEATS/DES PÚBLICS LOCALS**

### **Capítol I. Dret de llibertat sindical**

#### **Article 81. Contingut del dret**

1. Tots els empleats/des públics tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials.

2. El dret a la llibertat sindical comprèn, entre d'altres facultats reconegudes per la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, la d'afiliar-se al sindicat de la seva elecció amb la sola condició d'observar els estatuts del mateix i a separar-se del mateix quan així ho consideri. Ningú podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat.

#### **Article 82. Dret de sindicació**

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

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

### **Article 83. Garanties de les seccions sindicals**

1. Les seccions sindicals gaudiran de plena independència respecte de les autoritats, òrgans i jerarquies de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, i tindran dret a protecció legal contra tot acte de ingerència d'aquestes últimes.

2. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els òrgans de representació legal dels empleats/des públics, tindran els següents drets:

- a) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als afiliats al sindicat i als empleats/des públics en general, les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord posaran a la seva disposició un tauler d'anuncis que haurà de situar-se al centre de treball i en lloc on es garanteixi un adequat accés al mateix dels empleats/des públics.
- b) A la negociació col·lectiva, en els termes que estableix la legislació específica.
- c) A la utilització, sempre que sigui possible, d'un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats en el centre de treball així com dels mitjans informàtics adients consistent en un PC portàtil per la representació del personal funcionari i un altre per la representació del personal laboral per dur a terme les tasques sindicals.

### **Article 84. Competències i facultats dels Representants de Personal**

1. L'Ajuntament de Calaf reconeix la capacitat de negociació i de representació del Representant de Personal.

2. A més de les competències i facultats assenyalades en els diferents articles d'aquest Acord - Conveni, el Representant de Personal té les facultats següents:

- a) Rebre informació, que li serà facilitada periòdicament i com a mínim trimestralment, sobre la política de personal de l'Ajuntament de Calaf i dels seus organismes autònoms. En particular, rebrà la informació referent als assumptes de personal que afectin el conjunt dels/les treballadors/es o un o diversos col·lectius d'aquests i que impliquin variacions respecte al règim anteriorment existent.
- b) Rebre l'ordre del dia del Ple de la Comissió de Govern o de qualsevulla altra comissió informativa quan aquest contingui acords en matèria de personal, amb una antelació mínima de 48 hores prèvia a què es dugui a terme, a més de l'acta de la reunió anterior.
- c) Emetre informe previ sobre les matèries següents: i) Trasllat total o parcial del personal i de les instal·lacions. ii) Plans de formació de personal. iii) Implantació o revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball.
- d) Rebre compte de la incoació i el resultat dels expedients disciplinaris.
- e) Rebre informació i emetre informe previ en les matèries i assumptes següents: i) Establiment de la jornada laboral i l'horari de treball. ii) Règim de permisos, vacances i llicències. iii) Quantitats que percebi cada funcionari pel complement de

- productivitat. iv) Circulars i instruccions generals relatives a matèries de personal.
- f) Conèixer periòdicament, i almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents en acte de servei, les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de l'ambient i les condicions de treball i els mecanismes de prevenció emprats.
  - g) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, Seguretat Social i ocupació i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant dels organismes competents.
  - h) Vigilar i controlar les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut Laboral.
  - i) Participar en la gestió d'obres socials per al personal que tingui o estableixi l'Ajuntament.
  - j) Informar al personal sobre tots els temes i qüestions als quals es refereix aquest Acord - Conveni.
  - k) Orientar, assessorar i assistir al personal en les qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació funcional o laboral amb l'Ajuntament de Calaf i als drets i deures que se'n deriven.
  - l) La lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries pròpies del seu àmbit de representació.
  - m) Exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves competències.
  - n) El personal representant dels treballadors/es tindrà el conjunt de competències que s'estableixin a l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

3. Els Delegats/des de Personal de la mateixa candidatura podran acumular i cedir-se entre ells, les hores corresponents al crèdit horari. L'acumulació o cessió del crèdit horari es farà mitjançant comunicació escrita a l'Administració amb una antelació mínima de quinze dies naturals a la realització de dita cessió o acumulació. S'haurà d'indicar el número d'hores objecte d'acumulació i el Delegat de Personal que les cedeix i el que les realitzarà.

4. No podran ser traslladats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, a excepció que aquesta es produeixi per revocació o dimissió, sempre que el trasllat o la sanció es derivi de l'actuació del treballador en l'exercici de la seva representació.

### **Article 85. Assistència a tribunals de selecció de personal**

Els Representants dels Treballadors/es podran assistir als tribunals i òrgans de selecció de personal en qualitat d'observadors conforme les previsions establertes en l'article 60 del TREBEP.

### **Article 86. Legitimació en el procediment administratiu**

Es reconeix als Representants dels Treballadors/es legals, col·legiadament i per decisió majoritària dels seus membres, legitimació per iniciar en qualitat d'interessats els corresponents procediments administratius i exercitar les accions, en via administrativa o judicial, en tot allò que es refereixi a l'àmbit de les seves funcions.

### **Article 87. Garanties i drets dels Representants dels/les Treballadors/es**

1. Els Representants dels Treballadors/es disposaran, en l'exercici de la seva funció representativa, de les garanties i drets següents:
  - a) L'accés i la lliure circulació per les diferents dependències de l'Ajuntament i dels seus

- organismes autònoms sense que es destorbi el normal funcionament de les corresponents unitats administratives.
- b) La publicació i lliure distribució de les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical.
  - c) Ser escoltats en els casos d'incoació d'expedient disciplinari d'un dels membres, o treballadors de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord de condicions, sens perjudici del dret d'audiència de la persona interessada, durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior a aquest.
  - d) Un crèdit de 15 hores mensuals dins de la jornada de treball, retribuïdes com a treball efectiu, per a l'exercici de funcions de representació. No es computaran com a tal les hores emprades en reunions amb la corporació, les emprades en període de negociació dels acords o pactes ni les emprades en tribunals i processos de selecció de personal o de provisió de llocs. Tampoc es computaran com a tal les hores emprades en la formació necessària per el millor desenvolupament de les seves funcions de representació amb un màxim de 30 hores anuals. Les hores de negociació fora de la jornada laboral es comptabilitzaran com a hores efectives de treball.
  - e) No ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva representació i activitat sindical. Tampoc no podran ser traslladats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat per raó de la seva activitat i representació sindical. En el cas que fos necessari el canvi o la modificació de les seves condicions de treball, serà necessària la conformitat de la persona implicada i es donarà audiència.
  - f) Els delegats de personal podran disposar d'un fons de 150,00€ que constituirà la Corporació per delegat/da i any per a cada representant del personal amb la finalitat que pugui atendre's les seves funcions representatives, les quals hauran de justificar-se degudament.

#### **Article 88. Mesures de protecció del dret**

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

#### **Article 89. Garanties del dret**

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

### **Capítol II. Dret de reunió dels empleats/des públics locals**

#### **Article 90. Dret de reunió**

1. Els empleats/des públics de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord tenen dret a reunir-se en assemblea. Aquest dret s'exercitarà amb subjecció als requisits i condicions assenyalats per la legislació aplicable i també al que s'estableix en aquest capítol.

2. L'assemblea pot ser convocada pels òrgans de representació legal dels empleats/des públics, per les organitzacions sindicals més representatives, o per un nombre d'empleats públics no inferior al 33% de la plantilla.

3. L'assemblea serà presidida, en tot cas, pels òrgans de representació legal dels empleats/des públics, que seran responsables del normal desenvolupament de la mateixa, així com de la presència en l'assemblea de persones no pertanyents a les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord.

4. La presidència ha de comunicar amb una antelació de 48 hores a les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, la convocatòria i acordaran les mesures oportunes per evitar perjudicis en l'activitat normal dels serveis públics.

### **Article 91. Assemblees**

1. Els empleats/des públics podran reunir-se, sense cap perjudici de les seves retribucions, durant la jornada de treball, sempre que els serveis quedin atesos, de conformitat amb allò que estableix la taula següent:

- a) Per assemblees de personal un màxim de 2 hores.
- b) Per assemblees de Secció Sindical 2 hores.
- c) Per assemblees de col·lectius 1,50 hores.

2. No existirà cap tipus de limitació per celebrar reunions fora de la jornada de treball, llevat de la seguretat d'instal·lacions i dependències i que la seva realització tingui lloc quan es trobin oberts els llocs de reunió o la seva obertura no suposi dificultats importants.

3. Per convocar una assemblea dins la jornada de treball s'han de complir els requisits següents:

- e) Comunicar per escrit la seva celebració al Departament de Personal amb una antelació de dos dies hàbils.
- f) En la comunicació s'haurà d'indicar l'hora i lloc de l'assemblea i l'ordre del dia.

4. Si 24 hores abans que l'assemblea es dugui a terme, la corporació no formula cap objecció mitjançant resolució motivada, aquesta es podrà realitzar sense cap altre requisit.

5. Els convocants de la reunió seran responsables del normal desenvolupament de la mateixa.

## **Capítol III. Dret de negociació col·lectiva dels empleats/des públics locals**

### **Article 92. Dret a la negociació col·lectiva**

Els empleats/des públics al Servei de les Administracions Locals tindran dret a la participació en la determinació de les condicions de treball conforme a allò que disposi la legislació que sigui d'aplicació d'aquest capítol.

### **Article 93. Mesa de negociació de l'Acord comú de condicions**

1. A fi de possibilitar la participació dels empleats/des públics en la determinació de les seves condicions de treball, es constituirà una Mesa de negociació en la que estaran presents els representants de les entitats locals i les organitzacions sindicals més representatives, així com els sindicats que hagin obtingut el 10% o més dels representants a les eleccions celebrades en l'àmbit de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord .

2. Aquesta Mesa negociarà la proposta d'Acord comú de condicions pels empleats/des públics de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord.

3. La composició de la Mesa serà paritària i el nombre dels seus components no podrà ser superior a 13 per cadascuna de les parts.

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

## **TÍTOL VIII. SEGURETAT, SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS**

### **Article 94. Prevenció de riscos laborals**

1. La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de recursos humans i de totes les parts que signen aquest acord.

2. 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 entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord que s'adhereixin es comprometen a:

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

### **Article 95. Coordinació entre salut laboral i polítiques de gènere**

Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord 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 96. Obligacions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals**

1. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord acorden les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

- a) 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; així com una vigilància de la salut en revisions mèdiques anuals de caràcter voluntari a tots els empleats/des públics de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. El resultat serà tramès directament al treballador i tindrà caràcter reservat, sense que en cap moment es conegui el diagnòstic individual.
- b) Les entitats definides en 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/des públics i dels usuaris.
- c) 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.
- d) L'organització designarà, amb la consulta prèvia als delegats de prevenció o al Comitè de Seguretat i Salut –en el cas que n'hi hagi-, 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.
- e) 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 el cas de no ser possible, reduir-los al màxim. L'accident o incident obligarà a la revaluació inicial de riscos del centre de treball, així com a l'adequació de les mesures correctores.
- f) 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/des públics en la prevenció.
- g) 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.) per part de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord.
- h) L'organització oferirà una formació bàsica de 30 hores en prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.
- i) 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 al/a la empleat/da tasques que no exposin ningú a situacions de risc per a la seva salut.
- j) Per tal de vetllar per l'atenció al risc reproductiu, si s'escau, haurà d'elaborar una relació de llocs de treball sense risc per a l'embaràs, amb prèvia consulta a la representació sindical. Les empleades hauran de conèixer aquesta relació. En el moment que una empleada posi en coneixement de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, la seva situació d'embaràs quant ocupi un lloc que no estigui inclòs en aquesta relació, caldrà immediatament fer una revisió de l'avaluació de riscos i en

el supòsit del més mínim risc per la mare i/o el fetus es procedirà, d'immediat, 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.

- k) Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord elaboraran 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) Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord es comprometen a fer totes les accions necessàries per reduir al mínim necessari les aplicacions de desinfecció, desratització i desinsectació (DDD) i d'utilització de productes fitosanitaris a les seves dependències. Així mateix, es comprometen a contractar empreses que garanteixin el compliment dels protocols esmentats, així com totes les normes de seguretat que preveuen les normes legals i reglamentàries en matèria de prevenció de riscos laborals.
- m) Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord es comprometen a preveure, subministrar i renovar els equips de treball i de protecció individual (EPI), així com el vestuari necessari per al desenvolupament de la tasca professional amb garanties de seguretat i salut del personal.
- n) Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord asseguraran que el subministrament als empleats/des de maquinària, equips, productes i estris de treball, no constitueixin una font de perill per a ells mateixos. Per aquest motiu, donaran la informació als empleats/des per a la seva correcta utilització, així com 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 i la no utilització dels mateixos serà motiu d'amonestació i/o obertura d'expedient disciplinari, depenent de la reiteració i/o de les possibles conseqüències derivades de la no utilització dels mateixos.

### **Article 97. Coordinació de les activitats preventives**

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

2. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord informaran i donaran les instruccions adequades a les empreses que desenvolupin la seva activitat en els seus centres de treball, en relació als riscos existents i les mesures d'emergència.

3. Quan les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord contractin o subcontractin obres o serveis i aquestes es duguin a terme en els seus centres de treball, requeriran l'obligatorietat de donar compliment de totes i cada una de les condicions que garanteixin la seguretat i salut dels empleats/des públics, així com del personal de les empreses contractades o subcontractades.

### **Article 98. Delegats de prevenció**

1. Els representants dels empleats/des designaran els/les delegats/des de prevenció i ho notificaran per escrit a les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord i a l'Oficina Pública

de Registre d'Actes del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya (OPRA).

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

3. Són funcions del delegat o delegada de prevenció:

- a) Col·laborar amb els òrgans de direcció de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord per a millorar l'acció preventiva.
- b) Promoure i fomentar la cooperació del personal al servei de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- c) Ser consultats per les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord 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:
  - i. La planificació i l'organització del treball a les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord 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.
  - ii. L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, incloent-hi la designació de les persones al seu servei encarregades d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.
  - iii. La designació de les persones al servei de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord encarregades de les mesures d'emergència.
  - iv. 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.
  - v. El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.
  - vi. Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut del personal.
- d) Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.
- e) Participar de manera activa en la investigació dels accidents i/o incidents.

4. En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats/des 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 en l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, els inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball a fi de comprovar que es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i els poden formular les observacions que creguin oportunes.
- b) Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 d'aquesta mateixa llei.
- c) Quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.

- d) Ser informats per les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord sobre els danys produïts en la salut del personal al seu servei quan aquest n'hagués tingut coneixement; els delegats es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets a fi de conèixer-ne les circumstàncies.
- e) Rebre de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord les informacions que aquest hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, com també dels organismes competents per a la seguretat a la salut del personal, sense perjudici del que disposa l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- f) Dur a terme visites als llocs de treball per exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb el personal, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.
- g) Exigir a les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord 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'empresari, com també al Comitè de Seguretat i Salut perquè s'hi discuteixin.
- h) Proposar a l'òrgan de representació del personal, si s'escau, que adopti l'acord de paralització d'activitats a que es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

#### **Article 99. Comitè de Seguretat i Salut**

1. El comitè de Seguretat i Salut (CSS) és un òrgan destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord en matèria de prevenció de riscos. És un òrgan paritari i col·legiat segons recull l'article 34.d) de la Llei de prevenció de riscos laborals i està format pels delegats de prevenció dels funcionaris i pels delegats de prevenció dels treballadors laborals d'una part, i igual nombre de representants de la corporació de l'altra part.

2. El CSS es reunirà trimestralment i a sol·licitud d'alguna de les seves representacions.

3. Són funcions del CSS:

- a) Conèixer i informar la memòria i programació anual de serveis de prevenció.
- b) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball, realitzant a aquest efecte les visites que siguin necessàries.
- c) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.
- d) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

4. En les reunions del CSS hi poden assistir, amb veu però sense vot, 1 representant de cadascuna de les parts, seccions sindicals i servei de prevenció aliè, que no formi part del comitè.

## **TÍTOL VIII. CONDICIONS SOCIALS**

#### **Article 100. Renovació del permís de conduir**

1. Quan la naturalesa d'un lloc de treball comporti la necessitat que el seu titular disposi d'un permís especial per conduir vehicles, les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord es faran càrrec de les despeses de renovació.
2. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord cobriran les despeses de renovació, certificat mèdic i taxes del permís de conduir, a les persones que utilitzin vehicles municipals pel desenvolupament del seu lloc de treball i només pel que fa al carnet que s'utilitzi per desenvolupar la feina habitual a les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord.
3. En el cas dels Vigilants Municipals els permisos a renovar seran els de la classe A i B per a tots els seus components.
4. En tots el casos, caldrà aportar el justificants de pagaments.

### **Article 101. Retirada del permís de conduir**

La retirada del permís de conduir per part de l'autoritat judicial, amb motiu d'un accident de trànsit o de qualsevol altre fet produït dins de l'horari laboral (excepte alcoholèmies, excessos de velocitat i/o conduccions temeràries no provocades pel servei), no impedirà que durant el temps de la sanció el treballador/a segueixi cobrant el salari que tingui assignat a la seva categoria en el moment de l'accident, fins i tot en el supòsit que la sanció obligui que l'afectat hagi de desenvolupar altres funcions.

### **Article 102. Bestretes**

1. Es podrà concedir al personal de l'Ajuntament de Calaf que es trobi en situació de servei actiu una bestreta sense interès a compte de les retribucions a percebre. Aquesta bestreta no podrà excedir la quantia equivalent a tres mensualitats de les seves retribucions brutes.
2. El reintegrament de la bestreta s'efectuarà mitjançant una deducció de les retribucions de l'interessat/da al llarg dels 12 mesos posteriors a la concessió, o per un període inferior si l'interessat així ho sol·licités, en quantitats proporcionals a la quantia de la bestreta concedida. No es podrà concedir una nova bestreta fins que s'hagi liquidat l'anterior i només es podrà concedir un màxim de dues bestretes anuals.

### **Article 103. Fons Social**

1. Els empleats i empleades al servei de l'Ajuntament de Calaf es poden beneficiar de les ajudes a què fa referència aquest article, per la qual cosa l'Ajuntament dotarà el pressupost municipal amb una quantitat mínima global anual revisable de 2.100,00€ per a fer-hi front.
2. L'Ajuntament atorgarà equitativament les ajudes als empleats/des, segons les sol·licituds presentades, fins al 50% de les factures presentades amb un import màxim anual de 100,00€ per qualsevol dels següents conceptes:
  - a) Ajut per la llar d'infants: Per l'assistència dels fills/es a la llar d'infants.
  - b) Ajut escolar: Per la despesa originada per estudis oficials dels empleats/des i fills/es (llibres, matricules, etc...).
  - c) Ajut per l'adquisició d'articles mèdics o tractaments de salut: Per la compra de muntures d'ulleres amb vidres graduats, lents de contacte del personal i fills/es, per tractament odontològic dels empleats/des i fills/es i per qualsevol tractament mèdic necessari per la salut de les persones que no estigui cobert per la seguretat social.

3. La sol·licitud de les ajudes haurà de presentar-se com a màxim el 31 d'octubre de cada any per tal que els imports que corresponguin puguin abonar-se, si s'escau mitjançant la nòmina del mes de desembre.

4. A la sol·licitud, caldrà adjuntar la factura corresponent amb indicació de la raó social i el NIF/CIF, número de factura, data d'emissió, nom del treballador/a, el concepte de la despesa correctament detallat i l'import. Igualment, caldrà adjuntar el justificant de pagament.

#### **Article 104. Ajuts per naixement i adopció permanent de fills**

1. L'Ajuntament abonarà 300,00€ al seu personal amb ocasió del naixement d'un fill/a. En cas de part múltiple, s'abonaran 300,00€ addicionals per cada fill/a a partir del segon.

2. Aquesta ajuda també s'abonarà al personal en els supòsits d'adopció permanent.

#### **Article 105. Ajut per matrimoni**

L'Ajuntament abonarà al seu personal la quantitat de 120,00€ en concepte d'ajut per matrimoni o inici de convivència de fet acreditada.

#### **Article 106. Fons per a la millora de la prestació dels serveis públics**

1. Entenent les parts que els recursos humans constitueixen un element imprescindible en la prestació del servei públic i conscients que cal fer un esforç per tal d'incentivar i reconèixer la seva participació en la millora de la qualitat, tant de la prestació de serveis i del treball dels empleats públics, com de la gestió de la Corporació, es crearà un fons per atendre aquestes necessitats i per a cada any de vigència d'aquest Conveni Col·lectiu.

2. La quantitat corresponent a cada any, així com la seva distribució entre el personal, serà establerta per la Comissió Paritària en funció del grau d'assoliment dels objectius i el seu pagament tindrà efectes des del dia 1 de gener de cada any.

#### **Article 107. Mesures d'acció social per a empleats/des amb diversitat funcional**

1. Permisos i llicències pel foment de la vida independent: es preveu un permís remunerat d'un màxim de tres mesos de durada per aquelles persones treballadores fixes o funcionàries de carrera que durant un període determinat hagin d'assistir a una formació o rehabilitació arran d'un canvi en la seva situació de discapacitat. S'inclourà en tot cas la formació en centre d'ensinistrament acreditat per adquirir un gos d'assistència. Aquest permís es podrà gaudir amb un màxim de tres mesos cada tres anys.

2. Altres ajuts del fons d'acció social per a persones amb diversitat funcional: addicionalment a les ajudes d'acció previstes per a totes les persones treballadores, s'inclourà també el cofinançament de despeses derivades del manteniment d'un gos d'assistència així com altres despeses derivades de tecnologia adaptada o material ortopèdic.

3. Garantir l'accés i la provisió de les persones amb discapacitat: aquest ajuntament es compromet a fomentar la inserció laboral i la promoció professional de les persones amb diversitat funcional, afavorint que el percentatge de persones amb grau de discapacitat legalment reconeguda sigui més elevat del previst legalment.

4. Formació accessible per tothom: cal garantir que totes les persones treballadores i funcionàries poden realitzar les formacions en igualtat. Per això, es vetllarà perquè l'entorn

virtual d'aprenentatge sigui accessible i que els materials dels cursos també ho són. En plantejar una nova acció formativa cal incorporar la mirada de l'accessibilitat des del disseny.

5. Atorgament del dret d'un dia addicional de teletreball: les persones amb diversitat funcional disposaran del dret, voluntari i reversible, de treballar telemàticament un dia més per setmana.

6. Igualment, disposaran anualment d'un dia de permís per dedicar a activitats de formació i sensibilització en l'àmbit de la diversitat funcional, a través d'entitats públiques, privades o del tercer sector en que col·laborin.

### **Article 108. Ajuts per a familiars discapacitats**

1. Tots/es els/les treballadors/res que tinguin al seu càrrec familiars fins al segon grau, ascendent o descendent de consanguinitat o afinitat, que siguin discapacitats físics, psíquics o sensorials i que en depenguin econòmicament seran beneficiats d'un ajut especial per aquest concepte, que es meritara amb caràcter mensual.

2. Les quantitats a percebre durant tota la vigència del present acord de condicions en funció del grau de discapacitat, seran les següents:

- a) Discapacitat entre un 33 i un 64%: 100,00€.
- b) Discapacitat entre un 65 i un 74%: 150,00€.
- c) Discapacitat igual o superior al 75%: 200,00€.

3. Aquestes quantitats s'incrementaran anualment, de manera automàtica, en el mateix percentatge que determini la Llei de pressupostos de l'Estat en relació amb els augments de personal.

4. La percepció d'aquest ajut és incompatible amb la percepció, per part del familiar discapacitat, d'una pensió d'incapacitat o de jubilació, llevat que aquestes no arribin al salari mínim interprofessional.

5. Aquest ajut serà concedit, per decret de l'Alcaldia, a sol·licitud de la persona interessada, que haurà d'acreditar la discapacitat i la situació de dependència econòmica.

6. Aquest ajut social deixarà de percebre's en concórrer alguna de les causes següents:

- a) Defunció de la persona discapacitada o de l'empleat/da beneficiari
- b) Quan cessi la dependència econòmica de la persona amb discapacitat.
- c) Quan la persona amb discapacitat experimenti una variació en la seva salut, modifiqui o, fins i tot suprimeixi, el grau de discapacitat que va donar dret a la percepció de l'ajut. En els supòsits de variació del grau de discapacitat la quantia del complement regulat en aquest article s'adaptarà al nou grau reconegut.
- d) Quan el treballador/a beneficiari hagi suspès o extingit la seva relació laboral amb l'Ajuntament.

7. Periòdicament es revisarà el manteniment de les circumstàncies que van justificar l'atorgament de l'ajut, sens perjudici que la persona beneficiaria resti obligada a comunicar qualsevol variació que es produís en aquestes.

8. Si la persona beneficiària no complís amb aquesta obligació de comunicació i deixessin de concórrer els requisits i condicions que van donar lloc a la concessió al treballador/a d'aquest ajut, les parts acorden que l'Ajuntament cessi en el seu abonament tant bon punt tingui coneixement del canvi de circumstàncies i que l'empleat/da beneficiari/a procedeixi a rescabalar a l'Ajuntament de les quantitats indegudes abonades amb escreix que tindran la

consideració d'un deute a favor de la Corporació. En els supòsits de discrepància sobre les circumstàncies que donarien lloc a la supressió del complement, l'Ajuntament, abans de retirar-lo, donarà compte i plantejarà el cas davant de la Comissió Paritària.

9. Aquest rescabament es durà a terme en les quanties i condicions que acordin el beneficiari i la Corporació. A manca d'acord, les parts signants d'aquest Conveni acordem que, sense més tràmit, l'Ajuntament procedeixi al descompte de la nòmina de l'empleat, respectant els límits fixats a la Llei d'enjudiciament civil, fins a cobrir l'import total del principal del deute incrementat amb els interessos legals.

#### **Article 109. Jubilació anticipada incentivada**

1. Amb l'objectiu d'aconseguir una major eficàcia dels serveis municipals, i d'acord amb el Pla d'ordenació de les persones empleades que tindrà caràcter almenys anual pressupostari promovent la regeneració necessària per equilibrar la mitjana d'edat, la corporació podrà acordar amb els empleats/des interessats/es les jubilacions anticipades incentivades, que es premiaran d'acord amb el barem següent, sempre i quan els/les treballadors/es compleixen els requisits establerts a la Llei General de la Seguretat Social i la legislació vigent permeti realitzar aquesta jubilació anticipada.

A: Anys d'anticipació de l'edat de jubilació.

Q: Quantia en mensualitats.

<b>A</b>	<b>Q</b>
5	29
4	23
3	18
2	12
1	6

2. Durant el període de 6 o 12 mesos abans de la jubilació, sigui o no anticipada, podrà establir-se un pla de formació de l'eventual substitut, la qual cosa representa alhora una disminució de les tasques directes de la persona que preveu la seva jubilació, a fi que pugui dedicar una part del seu temps de treball a la formació de la seva persona substituïda.

3. La sol·licitud de jubilació anticipada incentivada s'haurà de presentar, com a data màxima, 6 mesos abans de l'inici de l'any en el que el treballador/a demani jubilar-se, és a dir, fins el 30 de juny de l'any anterior. D'aquesta manera, una vegada presentades totes les sol·licituds de jubilació per a l'any següent, en cas que no hi hagi disponibilitat pressupostària per concedir-la a tots els sol·licitants, es concediran per ordre de major a menor edat d'aquests, i passaran al primer lloc de la llista les persones que hagin quedat pendent de resolució per manca de consignació de l'any anterior.

4. La resolució, tant favorable com no favorable, respecte a la sol·licitud de l'interessat per a la jubilació anticipada incentivada, es comunicarà a la representació dels treballadors/es.

#### **Article 110. Assegurança de responsabilitat civil**

1. L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de responsabilitat civil per cobrir la responsabilitat originada per aquells actes en què, per raó de treball o servei, es vegi involucrat l'empleat/da, sempre que aquesta responsabilitat no sigui imputable a imprudència, negligència o a ignorància inexcusable i a dol o mala fe declarats per sentència judicial.

2. L'Ajuntament informarà i lliurarà còpia als representants del personal dels termes i condicions en què s'hagi pactat el contracte d'assegurança.

### **Article 111. Pòlissa d'assegurances d'accidents**

L'Ajuntament de Calaf mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança per accident, defunció, invalidesa permanent i gran invalidesa derivada d'accident de treball, del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord. En cap cas l'Ajuntament serà responsable subsidiari quan la companyia amb la que estigui contractada la pòlissa no es faci responsable del pagament de l'esmentada suma.

### **Article 112. Assistència jurídica**

1. L'Ajuntament garantirà l'assistència jurídica als empleats/des municipals que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions i es farà càrrec dels honoraris de l'assistència lletrada, i, si s'escau, procurador. L'Ajuntament designarà els professionals que es faran càrrec de la representació i/o defensa judicial de l'empleat/da públic/a coberta per l'assistència jurídica regulada en aquest article. Excepcionalment, l'empleat/da podrà escollir la representació lletrada que consideri adient segons l'assumpte a tractar amb previ acord i conformitat pressupostària amb l'Ajuntament. En aquest cas, l'Ajuntament assumirà els honoraris d'assistència lletrada per una quantia màxima determinada pels criteris orientadors dels honoraris de l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona.

2. L'Ajuntament es farà càrrec de dipositar totes les fiances que puguin ser imposades judicialment en processos oberts al personal al seu servei com a conseqüència d'actuacions efectuades en l'exercici de les seves tasques, sense perjudici que, si l'interessat finalment és declarat culpable en sentència ferma o la seva actuació ocasiona la pèrdua de la fiança, se li pugui exigir per la Corporació l'import de la mateixa.

3. L'Ajuntament no haurà de fer-se càrrec de les prestacions esmentades als apartats precedents en aquells supòsits en què l'empleat públic/a hagi actuat amb negligència, engany, mala fe o es produís un conflicte d'interessos amb la Corporació.

### **Article 113. Roba de treball**

1. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord proporcionaran les peces d'uniformitat cada any definides en l'Annex III d'aquest acord de condicions laborals per a cada col·lectiu descrit. En el mes de març seran lliurades a cada empleat/da les peces d'estiu i en el mes de setembre les peces d'hivern. Les peces es lliuraran per substituir aquelles que s'hagin deteriorat que necessàriament hauran de retornar-se a l'Ajuntament.

2. Igualment les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord facilitaran de forma immediata la roba o calçat així com qualsevol peça dels complements que necessitin els empleats/des pel desenvolupament de les seves tasques diàries i que per raons de desgast o trencament s'hagin de substituir.

3. A les persones que inicien la seva prestació a les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord se'ls farà lliurament d'un primer joc de recanvi en tots els casos en què resulti imprescindible.

4. Els caps de cada secció s'ocuparan de recollir les peticions del seu personal i dirigir-les al Departament de Compres i Contractació amb la corresponent anticipació sobre les dates previstes de lliurament.

5. Quan les condicions excepcionals d'alguns treballs obliguin, per motius de seguretat, a l'ús d'altres peces no especificades en aquest annex, aquestes seran igualment facilitades per les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord.

6. L'uniforme és d'ús obligatori per a tot el personal esmentat en aquest annex.

7. Les peces d'uniforme seran utilitzades únicament i exclusivament durant els horaris de treball i hauran de ser retornades al finalitzar la prestació de servei amb l'Ajuntament.

## **ANNEX I. CONDICIONS PARTICULARS DEL PERSONAL QUE PRESTA SERVEIS A L'ESCOLA MUNICIPAL DE MÚSICA DE CALAF**

### **Article 1. Calendari escolar**

L'Escola Municipal de Música de Calaf seguirà el calendari que publica per a cada curs escolar el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya. A part s'hi afegiran els festius locals i els dies de lliure disposició decidits per la comunitat educativa de Calaf (Escola Alta Segarra, Institut Alexandre de Riquer, Llar d'Infants i Escola de Música).

### **Article 2. Programació de les hores**

La jornada laboral del professorat es calcularà percentualment respecte la jornada completa i es dividirà en tres tipus d'hores:

1. Hores lectives: hores que cada professor/a està realitzant classe a l'alumnat.

2. Hores de preparació: hores que cada professor/a utilitza per preparar les classes, fer tutories o atenció a les famílies o l'alumnat via telèfon, revisar i fer el manteniment dels instruments de l'escola, enviar missatges app o correu electrònic, organitzar horaris a principi de curs, omplir informes quadrimestralment o renovar-los, programar audicions i fer els assaigs previs, assistir als claustres o als consells escolars, estudiar les partitures dels concerts o audicions en que participin acompanyant alumnes, corregir exàmens, acompanyar alumnes als exàmens de conservatori, preparar les programacions o buscar partitures de cada instrument i alumne per a cada curs. Aquestes suposaran un 40% de la jornada sencera per les assignatures de llenguatge musical, conjunt instrumental i cant coral, i un 35% en classes d'instrument o altres. No és obligatori realitzar aquestes hores a l'Escola de Música.

3. Hores programables: són les hores que cada professor/a dedicarà a fer activitats extres fora de l'horari lectiu i fora dels dies habituals de treball. Aquestes activitats poden ser concerts especials com el de Nadal o final de curs, que poden ser en dies festius, o petites audicions fora del centre per col·laborar en diferents activitats que cregui convenient la direcció del centre i l'Ajuntament de Calaf. També les poden dedicar a un projecte en concret al qual se li assigni una bossa d'hores, com per exemple organitzar una petita audició en algun lloc amb preparació de repertori, tria d'intèrprets, assaigs i actuació. O arranjant i escriure les partitures d'una sèrie de temes adaptats pels músics que hi haurà en un concert concret o fer algun projecte musical diferent a l'activitat docent habitual. En aquest apartat també hi entren els cursos formatius, tant fora com a la mateixa escola entre

el propi professorat. Aquestes hores sortiran del mes de juliol, que no es fan classes a l'escola de música però el professorat està en nòmina. A principi de curs es crearà una borsa d'hores sobrants que cada professor haurà d'anar consumint participant en les diferents propostes que hi hagi. El nombre d'hores utilitzades es calcularan aplicant els coeficients correctors que marqui el conveni actual per hores extres, treball en dies festius, en horari nocturn, etc. El resultat d'aquest còmput es fixarà en la seva totalitat però es comptabilitzarà quan acabi el curs (setembre-juny), per tant no serà fixat proporcionalment cada setmana, sinó que dependrà del calendari d'activitats, que acostuma a ser més concentrat a partir de Nadal quan l'alumnat ja és a punt per tocar dalt d'un escenari.

### **Article 3. Direcció i reunions de departament**

1. La persona que exerceixi de director/a del centre disposarà de 8h setmanals fixes per a la organització i la direcció del centre. Aquestes hores són independents a la programació percentual descrita a l'article 2 d'aquest annex.

2. El departament de llenguatge musical es reunirà setmanalment 45 minuts per organitzar totes les activitats conjuntes, coordinar horaris, temaris, concerts, metodologia i resoldre tots els entrebancs que van sortint durant el curs i el/la cap de departament té 30 minuts extres a la setmana per a fer reforços a alumnes que van justos o han entrat uns anys més tard que els seus companys sense coneixements previs, i també per preparar els alumnes que volen fer la prova d'accés per entrar a un conservatori i continuar la seva formació musical a nivell mig. Tots aquests horaris no computen amb els percentatges de l'article 2 d'aquest annex.

### **Article 4. Secretaria**

El centre disposarà d'un/a administratiu/va per gestionar les tasques que genera l'escola en aquest apartat, i a part tenint cura dels nens i nenes a les entrades i sortides del centre.

## **ANNEX II. CONDICIONS PARTICULARS DEL PERSONAL QUE PRESTA SERVEIS A LA LLAR D'INFANTS "LA BOIRETA" DE CALAF**

### **Article 1. Horari**

1. Incloent tots els serveis (horari bàsic i serveis extres) la Llar d'Infants podrà estar oberta com a màxim de 8:00 a 18:00h, de dilluns a divendres laborables.

2. Aquest horari màxim d'obertura es podrà reduir en funció dels serveis extres que s'ofereixin i l'acord que es pugui prendre amb l'Ajuntament i el Consell Escolar.

3. S'establiran torns horaris entre el personal per cobrir tot el servei de la Llar d'Infants.

### **Article 2. Temps de descans**

El personal de la Llar d'Infants gaudirà del descans diari de 30 minuts, especificat a l'article 17 d'aquest conveni, de forma presencial al centre per tal de garantir la presència simultània de professionals que en cada moment marqui la normativa vigent.

### **Article 3. Calendari**

1. L'organització de les vacances i dies personals del personal treballador es farà seguint l'any escolar (de setembre a agost).

2. Es prendran com a referència els dies de vacances i personals corresponents a l'any en què s'inicia el curs escolar.
3. El centre estarà obert i oferirà activitats amb els infants des de setembre fins al juliol (ambdós inclosos).
4. Es disposarà d'un mínim de 4 dies lectius sense infants al centre per preparar el nou curs escolar: els dos primers dies lectius de setembre (com a mínim), no s'acolliran nens/es al centre per tal que el personal educador pugui preparar el curs. Els altres dos dies lectius sense nens/s seran a finals de juliol o principis de setembre, en funció del calendari aprovat.
5. Les dates fixes de tancament del centre cada curs escolar seran:
  - a) El mes d'agost.
  - b) Les festivitats locals (Festa major i Santa Calamanda).
  - c) Les dates marcades com a festives al Calendari aplicable a Catalunya.
  - d) Obertura fins a les 13.00h els dies marcats al conveni col·lectiu dels treballadors de l'Ajuntament de Calaf com a dies festius de tarda.
6. Altres dates de tancament del centre:
  - a) Cada curs s'establiran dies de tancament per lliure disposició o vacances a restar dels dies personals i de vacances dels treballadors/es. Per cada curs escolar es deixarà un màxim d'1 dia personal (+ els suplementaris per antiguitat), per persona treballadora, a gaudir de forma rotativa sense tancar el servei de la Llar d'Infants. La resta de dies personals i de vacances es gaudiran de forma col·lectiva amb el tancament del servei.
  - b) Aquests dies de tancament del servei s'establiran en períodes de vacances escolars designats pel calendari del Departament d'Educació, com són: Nadal, Setmana Santa i el mes de juliol.
  - c) Els dies de lliure disposició i vacances de la Llar d'Infants sempre estaran acordats i coordinats amb els calendaris de la resta de serveis educatius de la població (escola, institut, escola de música).
7. El calendari de cada curs escolar s'haurà d'aprovar per Consell Escolar.

#### **Article 4. Substitució de personal**

Quan a l'inici d'un curs escolar es compti amb una plantilla determinada de personal educatiu a la Llar d'Infants; en cas que una d'aquestes persones estigui de baixa previsiblement per més de 5 dies, es cobrirà aquesta baixa en el termini màxim de 3 dies. Per poder donar aquesta cobertura es disposarà d'una borsa de treball de personal educatiu que caldrà actualitzar a l'inici de cada curs escolar.

#### **Article 5. Hores lectives de no atenció directa als infants**

1. Es dotarà de suficients recursos humans la plantilla de la llar d'infants per tal que, a part de l'atenció directa als infants, el personal educador pugui disposar d'hores lectives presencials al centre destinades al desenvolupament de tasques d'organització, seguiment, preparació i avaluació.
2. El personal educador que exerceixi la tutoria d'un grup-classe disposarà d'un mínim de 2,5 hores setmanals, dins la seva jornada laboral de forma presencial al centre, per a la realització de tasques pedagògiques com: organització, planificació i seguiment d'activitats, elaboració d'unitats didàctiques, elaboració d'informes i avaluacions dels infants, reunions de coordinació amb l'equip educatiu, coordinació amb serveis externs (CDIAP, Escola, EAP...),

reunions amb famílies... En moments puntuals del curs escolar, com les reunions d'avaluació i seguiment del segon trimestre amb les famílies i l'elaboració d'informes de final de curs; es prendran mesures organitzatives per tal de garantir el suplement necessari d'hores lectives de no atenció directa als infants per donar cobertura a aquestes tasques. Aquest suplement d'hores estarà condicionat al nombre total d'infants que cada tutor/a tingui al seu càrrec.

3. La resta de personal de suport educatiu que no exerceixi una tutoria disposarà d'un mínim de 3 hores mensuals, dins la seva jornada laboral de forma presencial al centre per a la realització de tasques pedagògiques.

4. La persona que exerceixi la direcció del centre disposarà d'un mínim de 15 hores setmanals per poder desenvolupar la tasca de direcció: organització del centre, administració i gestió de rebuts, atenció i gestió de les preinscripcions i matrícules, coordinacions i reunions amb l'equip educatiu i serveis externs (CDIAP, Escola, EAP, Departament Educació, Ajuntament...), reunions i atenció a les famílies, programació, seguiment i organització d'activitats, avaluació i coordinació del seguiment dels infants, entre altres).

#### **Article 6. Equipament anual**

L'Ajuntament de Calaf proporcionarà al personal de la Llar d'Infants una bata i un calçat adaptat a la feina tipus crocs. En cas que aquest equipament no sigui necessari, es proporcionarà a l'any següent.

### **ANNEX III. EQUIPAMENT ANUAL DEL PERSONAL DE SERVEIS**

#### **Equipament de la brigada – Serveis**

- Dos pantalons combinats (bicolors) d'alta visibilitat d'hivern.
- Dos pantalons combinats d'alta visibilitat d'estiu.
- Quatre camisetes.
- Dos jerseis combinats d'alta visibilitat.
- Un parell de botes de seguretat d'hivern.
- Un parell de botes de seguretat d'estiu.
- Una armilla d'alta visibilitat.
- Una parca bicolor d'alta visibilitat d'hivern.
- Dos parells de guants de pell.
- Dos folres polars.
- Un buf.
- Un gorro.
- Crema solar de factor mínim 50 o altres elements de protecció solar.

#### **Equipament de la brigada – Recollida de residus urbans**

- Tres pantalons combinats (bicolors) d'alta visibilitat d'hivern.
- Tres pantalons combinats d'alta visibilitat d'estiu.
- Sis camisetes.
- Quatre jerseis combinats d'alta visibilitat.
- Un parell de botes de seguretat d'hivern.
- Un parell de botes de seguretat d'estiu.
- Una armilla d'alta visibilitat.

- Una parca bicolor d'alta visibilitat d'hivern.
- Quatre parells de guants de goma.
- Tres folres polars.
- Un buf.
- Un gorro.
- Crema solar de factor mínim 50 o altres elements de protecció solar.

#### **Equipament de la brigada – Neteja viària**

- Dos pantalons combinats (bicolors) d'alta visibilitat d'hivern.
- Dos pantalons combinats d'alta visibilitat d'estiu.
- Quatre camisetes.
- Dos jerséis combinats d'alta visibilitat.
- Un parell de botes de seguretat d'hivern.
- Un parell de botes de seguretat d'estiu.
- Una armilla d'alta visibilitat.
- Una parca bicolor d'alta visibilitat d'hivern.
- Dos parells de guants de goma.
- Dos folres polars.
- Un buf.
- Un gorro.
- Crema solar de factor mínim 50 o altres elements de protecció solar.

#### **Equipament del personal de neteja**

- Dues bates.
- Dos pantalons.
- Un parell de calçat reglamentari.

#### **Equipament del personal de neteja del poliesportiu**

- Dues bates.
- Dos pantalons.
- Un parell de calçat reglamentari.

#### **Equipament dels conserges**

- Dos pantalons d'hivern.
- Dos pantalons d'estiu
- Dues camisetes d'estiu.
- Dos jerséis d'hivern.
- Una armilla.
- Dos folres polars.
- Una parca.
- Dos bufs.
- Dos guants.
- Un parell de botes de seguretat d'hivern.
- Un parell de botes de seguretat d'estiu.

#### **Equipament del conserge del Poliesportiu**

- Tres pantalons d'hivern.

- Tres pantalons d'estiu.
- Quatre samarretes de màniga curta.
- Un parell de sabates de seguretat d'hivern.
- Un parell de sabates de seguretat d'estiu.
- Tres jaquetes tipus softshell.
- Una caçadora curta.
- 2 granotes de treball.
- Un buf.
- Una gorra

#### **Equipament del personal de la Llar d'infants "La boireta"**

- Una bata.
- Un calçat adaptat a la feina tipus crocs.

#### **Equipament del personal tècnic d'urbanisme**

- Un parell de botes de seguretat d'hivern.
- Un parell de botes de seguretat d'estiu.
- Una parca bicolor d'alta visibilitat d'hivern.
- Un casc d'obra.

#### **Equipament dels vigilants municipals**

- Dues mudes completes d'hivern.
- Dues mudes completes d'estiu.
- Una camisa d'estiu.
- Una camisa d'hivern.
- Un polo d'hivern.
- Uns pantalons d'estiu.
- Uns pantalons d'hivern.

## **ANNEX IV. VIGILANTS MUNICIPALS**

### **Article 1. Funcions**

1. Les funcions del servei de Vigilants de l'Ajuntament de Calaf estan regulades al Reglament dels vigilants municipals del municipi de Calaf, el qual es va aprovar inicialment pel Ple el dia 18 de desembre de 2017 i es va aprovar definitivament el dia 29 de març de 2018.

2. D'acord amb el que estableix l'article 13 de la Llei 16/1991 de 10 de juliol, de les policies locals, al Servei de Vigilants de l'Ajuntament de Calaf li correspon l'exercici de les següents funcions:

- a) Custodiar i vigilar béns, serveis, instal·lacions i dependències municipals.
- b) Ordenar i regular el trànsit dins el nucli urbà, d'acord amb les normes de circulació.
- c) Participar en les tasques d'auxili al ciutadà i de protecció civil d'acord amb el que disposen les lleis.
- d) Vetllar pel compliment dels reglaments, de les ordenances, dels bans, de les resolucions i de les altres disposicions i actes municipals.

3. En l'exercici de llurs funcions, els efectius del Servei de Vigilants Municipals de

l'Ajuntament de Calaf gaudeixen a tots els efectes de la condició d'agents de l'autoritat.

4. Pel desenvolupament de les funcions establertes, els Vigilants Municipals de Calaf podran exercir les actuacions següents:

- a) Patrullar per tot el terme municipal .
- b) Emetre informes i aixecar actes de les activitats que es realitzin dins el terme municipal a requeriment de l'Alcalde o regidor delegat.
- c) Formular denúncies, per infraccions a les normes de circulació i ordenar la retirada de vehicles, si s'escau.
- d) Formular denúncies per incompliment dels reglaments, de les ordenances, dels bans, de les resolucions i d'altres disposicions i normes municipals.
- e) Vetllar pel compliment de la normativa protectora del medi ambient i l'entorn.
- f) Col·laborar en les tasques judicials pròpies del Jutjat de Pau quan siguin requerits per fer-ho.
- g) Donar suport a l'administració municipal en totes aquelles tasques que, d'acord amb la normativa vigent, li siguin encomanades per l'Alcalde o el regidor delegat.
- h) Informar de les incidències del servei al regidor delegat o a l'Alcalde.