



TEXT REFÓS DE L'ACORD REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL COMUNES DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT D'ESPARREGUERA

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS	8
Article 1 Determinació de les parts que concerten aquest Acord	8
Article 2 Àmbit funcional i personal	8
Article 3 Vigència i denúncia.	8
Article 4 Clàusula de garantia i condicions més beneficioses.	9
Article 5 Vinculació a la totalitat.....	9
Article 6 Comissió Paritària de Seguiment.	9
Article 7 Deures dels empleats municipals.....	10
Article 8 Principis ètics	11
Article 9 Principis de conducta	12
CAPÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL.....	14
Article 10 Organització del treball.....	14
Article 11 Comunicació corporativa.....	14
Secció I Calendari i Jornada de Treball	14
Article 12 Calendari laboral	14
Article 13 Jornada de treball.....	15
Article 14 Ajustos de jornada.....	16
Article 15 Distribució irregular de la jornada de treball	16
Article 16 Descans setmanal.....	16
Article 17 Descans dins de la jornada laboral.....	17
Article 18 Còmput del temps invertit per cura de persones usuàries	17
Article 19 Còmput horari personal d'esports	17
Secció II Horaris	18
Article 20 Establiment i modificació dels horaris laborals	18
Article 21 Horari de treball ordinari.....	18
Article 22 Flexibilitat horària d'entrada i de sortida	18
Secció III Horaris de treball especials.....	19
Article 23 Horaris especials.....	19



**AJUNTAMENT
D'ESPARREGUERA**

Article 24	Personal al servei de l'Escola de Música i Dansa:	19
Article 25	Personal d'Escoles Bressol.....	20
Article 26	Personal de la Residència de Can Comelles.....	20
Article 27	Unitat Operativa d'Obres.....	20
Article 28	Unitat de Neteja i de Vials	20
Article 29	Taller Ocupacional de Can Comelles	21
Article 30	Biblioteca Municipal.....	21
Secció IV	Vacances	21
Article 31	Vacances.	21
CAPÍTOL III. PERMISOS I LLICÈNCIES		24
Article 32	Règim jurídic dels permisos i llicències	24
Article 33	La petició i la concessió	25
Secció I	Permisos.....	25
Article 34	Permís per assumptes particulars	25
Article 35	Permís per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari	26
Article 35 bis	Permís per absentar-se del treball per causa de força major	27
Article 36	Permís per matrimoni o acreditació de parella estable	27
Article 37	Permís per matrimoni de familiars	27
Article 38	Permís per trasllat de domicili	28
Article 39	Permís per exàmens finals	28
Article 40	Permís per a deures inexcusables	28
Article 41	Permís per naixement per la mare biològica	28
Article 42	Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tan temporal com permanent.....	30
Article 43 i 44	Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb fins adopció, acolliment o adopció d'un fill/a.....	31
Article 45	Permís per lactància d'un fill o filla menor de dotze mesos	32
Article 46	Permís per atendre fills prematurs.....	33
Article 47	Permís per atenció de fills discapacitats.....	33
Article 48	Permís prenatal.....	33



**AJUNTAMENT
D'ESPARREGUERA**

Article 49	Permís per tràmits en relació a l'adopció o acolliment.....	33
Article 50	Permís per situacions de violència de gènere	34
Article 51	Permisos per conciliació de la vida personal i familiar.....	34
Secció II	Llicències.....	35
Article 52	Les llicències per estudis	35
Article 53	Llicència no retribuïda per atenció de familiars.....	35
Article 54	Llicència no retribuïda per assumptes propis	35
CAPÍTOL IV. LES REDUCCIONS DE JORNADA.....		36
Article 55	El règim jurídic	36
Article 56	La reducció de la jornada per raons de guarda legal.....	36
Article 57	La reducció de la jornada per atendre la cura d'un familiar de primer grau	36
Article 58	La reducció de la jornada per cura de fill menor afectat per malaltia grau	37
Article 59	La reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.....	38
Article 60	La reducció de la jornada per interès particular.....	38
Article 61	Reducció de jornada especial	38
CAPÍTOL V. LES EXCEDÈNCIES		39
Article 62	El règim jurídic	39
Article 63	L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla.....	39
Article 64	L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars	40
Article 65	L'excedència voluntària per agrupació familiar.....	40
Article 66	L'excedència voluntària per violència de gènere	41
Article 67	L'excedència voluntària per interès particular.....	41
Article 68	L'excedència voluntària per incompatibilitat	42
CAPÍTOL VI. CONDICIONS ECONÒMIQUES		43
Secció I Aspectes generals		43
Article 69	El règim retributiu	43
Article 70	Pagament de la nòmina	43
Secció II Conceptes retributius		43
Article 71	Retribucions bàsiques	43



Article 72	Retribucions complementàries	44
Secció III	Regulació del Complement Específic.....	45
Article 73	Establiment del complement específic	45
Article 74	Factor de meritació variable d'especial rellevància	46
Article 75	Factor de meritació variable de nocturnitat.....	46
Article 76	Factor de meritació variable de festivitat	46
Article 77	Conceptualització de la situació de disponibilitat.....	47
Article 78	Factor de meritació variable de disponibilitat completa	47
Article 79	Factor de meritació variable de disponibilitat per períodes específics	48
Article 80	Factor de meritació variable de disponibilitat especial.....	49
Secció IV	Regulació del Complement de Productivitat	51
Article 81	Criteris per la meritació del complement	51
Article 82	Quantia assignada al complement de productivitat	51
Article 83	Proporcionalitat del complement	52
Secció V	Regulació dels serveis extraordinaris.....	53
Article 84	Hores extraordinàries del personal laboral	53
Article 85	Limitació a la realització de serveis extraordinaris.....	53
Article 86	Prolongació de jornada i serveis extraordinaris	53
Article 87	Procediment	53
Article 88	Compensació	54
Article 89	Compensació serveis extraordinaris per assistència al Ple	55
Secció VI	Indemnitzacions per raó del servei.....	55
Article 90	Indemnitzacions per raó del servei.....	55
Article 91	Comissions de servei per assistència a judicis fora de la jornada de treball	55
Article 92	Comissions de servei per assistència a judicis dins de la jornada de treball	56
Secció VII	Retribucions en situació de malaltia	56
Article 93	Les retribucions en situació de malaltia.....	56
Article 94	Absències al treball per malaltia o accident que no comportin una situació d'incapacitat temporal.	57



Secció VIII	Retribucions en supòsits de mobilitat funcional o de comissió de serveis.....	57
Article 95	Remuneracions per canvi de lloc de treball	58
Article 96	Remuneracions per assignació de funcions de nivell o categoria superior	58
CAPÍTOL VII.	CONDICIONS SOCIALS.....	59
Article 97	Assegurança d'accidents laborals	59
Article 98	Responsabilitat civil i assistència jurídica	59
Article 99	Avançament de retribucions	59
Article 100	Bestretes reintegrables	59
Article 101	Ajut per fills discapacitats	60
Article 102	Jubilació	61
Article 103	Fons social	61
Article 104	Renovació del carnet de conduir	62
Article 105	Processos electorals	62
CAPÍTOL VIII.	GARANTIES QUANT A L'ORDENACIÓ DELS RECURSOS HUMANS, LA SELECCIÓ I EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.....	63
Secció I	Instruments d'ordenació	63
Article 106	Ordenació dels llocs de treball	63
Article 107	Oferta pública d'ocupació	63
Secció II	Selecció i accés.....	64
Article 108	La selecció i l'accés.....	64
Article 109	El període de prova o de pràctiques.....	64
Article 110	Destinació del personal de nou ingrés.....	65
Article 110 Bis	Contractes de duració determinada	60
Secció III	Carrera i desenvolupament professional	65
Article 111	Provisió de llocs de treball.....	65
Article 112	Avaluació del desenvolupament.....	66
Article 113	Mobilitat per motius de salut.....	66
Article 114	Formació	66



Article 115 Ús d'instal·lacions municipals per a millora de competències professionals	67
Article 116 Coneixement de la llengua catalana.....	67
Article 117 Preavis en cas de cessament	68
Article 118 Clàusula d'estabilitat en l'ocupació.....	68
Article 119 Garanties en cas de gestió indirecta de serveis municipals	69
CAPÍTOL IX. CONDICIONS SINDICALS	70
Article 120 Garanties dels membres dels òrgans de representació.....	70
Article 121 Obligacions dels representants dels empleats públics.	71
Article 122 Garantia personal dels representants dels empleats públics.....	71
Article 123 Mitjans materials.	71
Article 124 Assemblees.....	71
CAPÍTOL X. SEGURETAT I SALUT LABORAL.....	73
Article 125 Política de prevenció	73
Article 126 Pla de prevenció.....	74
Article 127 Pla d'autoprotecció.....	74
Article 128 Funcions i responsabilitats dels Delegats de Prevenció	74
Article 129 Funcions i responsabilitats del Comitè de Seguretat i Salut	75
Article 130 Vacunació preventiva	75
Article 131 Servei de Prevenció Propi (SPP)	75
Article 132 Servei de Prevenció Aliè (SPA).....	76
Article 133 Assetjament en l'entorn laboral.	77
Article 134 Protecció de l'embaràs.....	77
Article 135 Vigilància de la salut.....	77
Article 136 Farmaciola.	78
Article 137 Vestuari i equips de protecció individual.....	78
CAPÍTOL XI. EL RÈGIM DISCIPLINARI	80
Article 138 La responsabilitat disciplinària.....	80
Article 139 L'exercici de la potestat disciplinària.	80
Article 140 Les faltes disciplinàries.	80
Article 141 Les sancions.	84



Article 142	La prescripció de les faltes i sancions	85
Article 143	El procediment disciplinari i les mesures provisionals	85
ANNEX - CONDICIONS DE TREBALL ESPECIFIQUES DE LA POLICIA		
LOCAL.....		88
Article 1	Objecte i àmbit d'aplicació.....	88
Article 2	Jornada i horari de treball.....	88
Article 3	Classificació professional	88
Article 4	Regim disciplinari	88
Article 5	Serveis de patrulla.....	88
Article 6	Calendari de treball anual	88
Article 7	Jornada de treball anual.....	89
Article 8	Treball efectiu.....	89
Article 9	Tipus d'horaris.....	89
Article 10	Règim horari de torns	89
Article 11	Horari partit	90
Article 12	Horaris específics.....	90
Article 13	Temps de descans en la jornada laboral	90
Article 14	Treball en període nocturn i diürn.....	90
Article 15	Dia festiu	90
Article 16	Necessitats de servei	91
Article 17	Especial dedicació.....	91
Article 18	Factor de disponibilitat especial	92
Article 19	Condicions específiques en permisos	92
Article 20	Permís per a assumptes personals	92
Article 21	Manteniment d'efectius	92
Article 22	Serveis mínims.....	92
Article 23	Condicions específiques en vacances.....	93
Article 24	Exempció de dur arma reglamentària.....	93
Article 25	Destinació en cas de pèrdua de condicions físiques o per edat	93
Article 26	Quadrants	93
Article 27	Vestuari.....	95

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1 Determinació de les parts que concerten aquest Acord

Aquest Acord ha estat negociat entre els representants de l'Ajuntament d'Esparreguera i per les organitzacions sindicals CCOO, UGT i SPPM-Cat, al si de la Mesa General de negociació de les condicions de treball comunes.

Article 2 Àmbit funcional i personal

1. El present Acord regula les condicions de treball comunes i és d'aplicació al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament d'Esparreguera.
2. També serà d'aplicació, amb les limitacions previstes en l'ordenament jurídic, i en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva prestació, al personal d'altres administracions públiques que pugui prestar serveis a l'Ajuntament d'Esparreguera mitjançant un sistema de provisió o mobilitat, als funcionaris amb habilitació nacional, als funcions interins i als funcionaris en pràctiques.
3. En resten exclosos el personal eventual de confiança i d'assessorament especial, quines condicions de treball queden establertes pel Ple Municipal. En aquests casos serà d'aplicació, per analogia, el règim de condicions de treball propi dels empleats públics, d'acord amb les seves condicions.
4. També resten exclosos d'aquest Acord el personal directiu professional a què fa referència l'article 13 de l'Estatut Bàsic dels Empleats Públics, i el personal amb contracte de treball vinculat a plans d'ocupació o altres iniciatives anàlogues d'ocupació o promoció que necessiten d'aprovació o subvenció d'altres administracions. Aquests últims es regiran per les estipulacions del corresponent contracte, per les disposicions que es contenen en els Capítols IX, sobre Condicions Sindicals, X, sobre Seguretat i Salut Laboral i XI, sobre Règim Disciplinari del present Acord i per l'Estatut dels Treballadors.
5. El personal integrat al cos de la Policia Local es regula per l'Annex de Condicions de Treball de la Policia Local i, en allò no regulat en ell, pel present Acord de Condicions.

Article 3 Vigència i denúncia.

1. Aquest Acord entrarà en vigor, prèvia aprovació del Ple Municipal, l'endemà de la seva publicació íntegra en el Diari Oficial corresponent i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2018, llevat de disposició en contrari que consti en el seu text articulat.



2. Aquest Acord s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia que s'haurà de formalitzar amb una antelació mínima de tres mesos respecte al venciment del termini inicial o, si s'escau, al del venciment de la respectiva prorroga. La denúncia haurà d'acompanyar-se de la següent documentació:
 - a. Plataforma de negociació
 - b. Proposta de calendari de negociació
 - c. Compromís explícit i formal de negociació
3. Un cop denunciat es procedirà a constituir la Mesa General de Negociació en el termini d'1 mes des de la recepció de l'escrit de denúncia. La part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir de comú acord el calendari o pla de negociació, estant obligades a negociar sota el principi de la bona fe. Fins que no s'arribi a un nou acord, el present mantindrà la seva vigència.

Article 4 Clàusula de garantia i condicions més beneficioses.

1. Les condicions de qualsevol tipus acordades en aquest Acord formen un tot orgànic i substitueixen, compensen i absorbeixen en còmput anual i global totes les que hi hagi a l'Ajuntament d'Esparreguera, sigui quina sigui la seva naturalesa, origen o denominació.
2. Es mantindran a títol individual les condicions de treball que superin el previst en el present Acord, i que hagin estat reconegudes amb anterioritat a la seva entrada en vigor. Aquestes situacions quedaran recollides en un pacte específic de la Mesa de Negociació.

Article 5 Vinculació a la totalitat.

En cas que l'autoritat competent, en l'exercici de les seves facultats, efectués el control de la legalitat, i com a conseqüència d'aquesta actuació la jurisdicció competent anul·les totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada o, en el seu cas, establir mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i la resta de l'Acord quedarà en vigor.

Article 6 Comissió Paritària de Seguiment.

1. En el termini dels 30 dies següents a la signatura d'aquest Acord es constituirà una Comissió Paritària per al Seguiment i Interpretació de l'Acord, que estarà formada

per 3 representants designats per l'Administració i 3 representants designats per les organitzacions sindicals més representatives.

2. La Comissió tindrà les funcions següents:
 - a. Interpretar els continguts de l'Acord.
 - b. Vigilar el compliment d'allò que s'ha pactat.
 - c. Desenvolupar les matèries que s'estableixin en aquest Acord i s'assenyalin expressament en aquest.
 - d. Conèixer i resoldre els conflictes derivats de l'aplicació i interpretació de l'Acord.
3. La Comissió ha de fer reunions ordinàries, com a mínim, amb caràcter semestral, i amb caràcter extraordinari, a petició de la majoria de qualsevol de les representacions.
4. Les qüestions que siguin sotmeses a la consideració de la Comissió Paritària de Seguiment hauran de ser resoltes en el termini màxim d'un mes, per acord majoritari de cadascuna de les parts
5. En cas de desacord que no s'hagi pogut resoldre en la Comissió Paritària de Seguiment, les parts, de comú acord, podran replantejar la qüestió debatuda davant del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació en l'Administració Local o del Tribunal Laboral de Catalunya.
6. Les decisions de la Comissió Paritària de Seguiment es faran públiques a la Intranet Municipal, amb salvaguarda, en tot cas, de les dades que tinguin caràcter estrictament personal.

Article 7 Deures dels empleats municipals

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Acord està obligat a desenvolupar amb diligència les tasques que tinguin assignades, a vetllar per l'interès general amb subjecció i observança de l'ordenament jurídic, i a actuar d'acord amb els següents principis: objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental i respecte a la igualtat entre homes i dones.

Article 8 Principis ètics

Els empleats públics, en l'exercici de les seves funcions, adequaran la seva actuació als següents principis ètics:

1. Els empleats públics respectaran la Constitució i la resta de normes que integren l'ordenament jurídic.
2. La seva actuació perseguirà la satisfacció dels interessos generals dels ciutadans i es fonamentarà en consideracions objectives orientades cap a la imparcialitat i l'interès comú, al marge de qualsevol altre factor que expressi posicions personals, familiars, corporatives, clientelars o qualsevol altres que puguin col·lisionar amb aquest principi.
3. Ajustaran la seva actuació als principis de lleialtat i bona fe amb l'Administració en la qual prestin els seus serveis, i amb els seus superiors, companys, subordinats i amb els ciutadans.
4. La seva conducta es basarà en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, evitant tota actuació que pugui produir discriminació alguna per raó de naixença, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
5. S'abstindran en aquells assumptes en els quals tinguin un interès personal, així com de tota activitat privada o interès que pugui suposar un risc de plantejar conflictes d'interessos amb el seu lloc públic.
6. No contrauran obligacions econòmiques ni intervindran en operacions financeres, obligacions patrimonials o negocis jurídics amb persones o entitats quan pugui suposar un conflicte d'interessos amb les obligacions del seu lloc públic.
7. No acceptaran cap tracte de favor o situació que impliqui privilegi o avantatge injustificat, per part de persones físiques o entitats privades.
8. Actuaran d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, i vetllaran per la consecució de l'interès general i el compliment dels objectius de l'organització.
9. No influiran en agilitar o resoldre tràmits o procediments administratius sense justa causa i, en cap cas, quan això comporti un privilegi en benefici dels titulars dels càrrecs públics o el seu entorn familiar i social immediat o quan suposi un menyscapte dels interessos de tercers.

10. Compliran amb diligència les tasques que els corresponguin o se'ls encomanin i, si escau, resoldran dintre de termini els procediments o expedients de la seva competència.
11. Exerciran les seves atribucions segons el principi de dedicació al servei públic abstenint-se no solament de conductes contràries al mateix, sinó també de qualsevol altres que comprometin la neutralitat en l'exercici dels serveis públics.
12. Guardaran secret de les matèries classificades o de les matèries la difusió de les quals estigui prohibida legalment, i mantindran la deguda discreció sobre aquells assumptes que coneguin per raó del seu càrrec, sense que puguin fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

Article 9 Principis de conducta

Els empleats públics, en l'exercici de les seves funcions, adequaran la seva conducta als següents principis:

1. Tractaran amb atenció i respecte als ciutadans, als seus superiors i als restants empleats públics.
2. L'acompliment de les tasques corresponents al seu lloc de treball es realitzarà de forma diligent i complint la jornada i l'horari establerts.
3. Obeiran les instruccions i ordres professionals dels superiors, tret que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic, en aquest cas les posaran immediatament en coneixement dels òrgans d'inspecció procedents.
4. Informaran als ciutadans sobre aquelles matèries o assumptes que tinguin dret a conèixer, i facilitaran l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.
5. Administraran els recursos i béns públics amb austeritat, i no utilitzaran els mateixos en profit propi o de persones reunides. Tindran, així mateix, el deure vetllar per la seva conservació.
6. Es rebutjarà qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, sense perjudici de l'establert en el Codi Penal.
7. Garantiran la constància i permanència dels documents per a la seva transmissió i lliurament als seus posteriors responsables.
8. Mantindran actualitzada la seva formació i qualificació.

9. Observaran les normes sobre seguretat i salut laboral.
10. Posaran en coneixement dels seus superiors o dels òrgans competents les propostes que considerin adequades per a millorar el desenvolupament de les funcions de la unitat en la qual estiguin destinats. A aquests efectes es podrà preveure la creació de la instància adequada competent per a centralitzar la recepció de les propostes dels empleats públics o administrats que serveixin per a millorar l'eficàcia en el servei.
11. Garantiran l'atenció al ciutadà en la llengua que ho sol·liciti sempre que sigui oficial en el territori i ajustaran la seva actuació a la normativa establerta per la Corporació en relació a l'ús de la llengua catalana.

CAPÍTOL I. CONDICIONS DE TREBALL.

Article 10 Organització del treball.

1. L'organització del treball és competència de l'Ajuntament, per mitjà dels seus òrgans de govern i direcció, sens perjudici dels drets de representació, consulta i negociació que la legislació i el present Acord reconeixen als representants dels empleats públics.
2. La Corporació podrà assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a les que desenvolupen habitualment sempre que resultin adequades a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiquin i sense disminució de les seves retribucions.

Article 11 Comunicació corporativa

1. La Intranet Municipal és el mitjà de comunicació corporativa entre l'Ajuntament i els empleats i entre els propis empleats. Té, a tots els efectes, la funció de tauler oficial d'anuncis.
2. Les dependències municipals que no disposin d'accés a la Intranet Municipal hauran de disposar d'un tauler d'anunci on exposar les notícies, comunicacions i anuncis publicats a la Intranet. Respecte del personal que no disposi accés a la Intranet, per qualsevol motiu, correspondrà als superiors jeràrquics, exposar als taulers de cada centre les notícies, comunicacions i anuncis publicats a la Intranet.

Secció I Calendari i Jornada de Treball

Article 12 Calendari laboral

1. D'acord amb el calendari de festes oficials que cada any s'aprova per part de la Generalitat de Catalunya, es negociaran els respectius calendaris laborals per als diferents sectors i col·lectius de la corporació dins del darrer trimestre de l'any. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis de cada àrea i a la intranet municipal, per al coneixement del seu personal, com a molt tard el 15 de gener de cada any.
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 les demandes ciutadanes, sens perjudici de les mesures que es puguin adoptar per promoure la conciliació de la vida laboral i personal dels empleats públics.

3. El Calendari laboral de les Escoles de Música i Dansa i Bressol s'actualitzarà cada any amb ocasió de l'inici del curs escolar, sense que quedi afectada la jornada anual de treball.

Article 13 Jornada de treball.

1. La jornada de treball és la que s'estableixi en el marc de legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic, o en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència. En tot cas, s'entendrà que la jornada anual és la equivalent a 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual. La Comissió Paritària de Seguiment concretarà, dins del darrer trimestre de l'any, el nombre total d'hores anuals de treball efectiu que amb caràcter general s'hauran de realitzar l'any següent.
2. ¹S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals: el nombre de dies de vacances, el nombre de dies de festius oficials del calendari laboral i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any. El nombre de dies resultant s'ha de multiplicar per la jornada diària establerta amb caràcter general (7,5 hores), donant, com a resultat, la jornada anual efectiva. Anualment es fixarà, conjuntament amb el calendari laboral, el còmput anual de la jornada, el qual mai superarà la jornada anual que determini l'Administració General de l'Estat pels seus empleats públics.
3. Qualsevol jornada de treball inferior a aquest còmput setmanal de referència tindrà la consideració de jornada a temps parcial i comportarà la disminució proporcional de les retribucions al lloc de treball assignat a jornada completa, alhora que es registra per les especificitats que s'esmentin en cada cas per al gaudi de vacances, permisos i llicències.
4. Els llocs de treball que, per raons organitzatives, duguin a terme la seva jornada de forma irregular al llarg de la setmana o de períodes temporals variables (estiu/hivern, etc.), tindran assignat el mateix nombre d'hores establert anteriorment, si bé la seva distribució temporal es durà a terme de la forma i amb les característiques que es fixi en el seu propi calendari laboral.
5. L'alcaldia podrà establir la jornada i l'horari dels serveis nous així com modificar i/o adequar els existents quan hagi raons justificades derivades de la prestació dels servei, prèvia negociació amb els representats del personal.

¹ Article 13 apartat 2 modificat per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 6 de novembre de 2015, aprovat per Ple de 16 de desembre de 2015 (punt 7).



Article 14 Ajustos de jornada

L'escreix d'hores respecte la jornada de treball en còmput anual derivades del nombre de dies laborables que tingui cada calendari es regularitzarà establert, segons els diferents sectors i col·lectius, amb dies i/o hores de descans addicionals, el gaudi dels quals se subjectarà al règim establert per al permís per assumptes particulars.

Article 15 Distribució irregular de la jornada de treball

1. Es podrà alterar la distribució de l'horari de treball sense alterar la jornada anual per tal d'adequar-la a necessitats justificades dels serveis de caràcter estacional, amb subjecció a les regles que s'estableixen en aquest article.
2. Els llocs de treball que es determinin podran tenir associada una jornada de treball irregular màxima de 70 hores anuals, que quedarà establerta en el corresponent quadrant horari.
3. Aquesta jornada de treball irregular s'haurà de desenvolupar sota els criteris següents:
 - a. Haurà de respectar, en qualsevol cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal, i no podrà alterar la jornada en còmput anual establerta.
 - b. El personal haurà de conèixer amb una antelació mínima de 20 dies naturals el dia i hora de la prestació de treball resultant d'aquesta distribució irregular.
 - c. La jornada irregular estarà distribuïda al llarg de l'any en períodes quadrimestrals, de forma que en cada període s'efectuïn un mínim de 15 hores i un màxim de 30.
 - d. La jornada de treball irregular s'assignarà de manera rotatòria entre tots els empleats adscrits al servei.
 - e. S'haurà d'informar quadrimestralment als òrgans unitaris de representació del personal sobre les hores de la jornada que s'hagin distribuït irregularment.

Article 16 Descans setmanal

El descans setmanal es fixa en dos dies o 48 hores, i es gaudirà, amb caràcter general, en dissabte i diumenge. El calendari anual i els quadrants de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cadascun dels col·lectius de la Corporació.



Article 17 Descans dins de la jornada laboral.

1. El personal que realitzi un horari diari mínim continuat de 6 hores seguides gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu. Els 30 minuts de pausa que no s'utilitzin no es poden emprar com a hores per compensar en cap còmput horari setmanal o mensual.
2. Quan es realitzin jornades de treball partides que tinguin alguna fracció de la mateixa de 4 a 6 hores ininterrompudes, es podrà gaudir d'una pausa de 15 minuts, que es computaran com a treball efectiu.
3. Qualsevol servei que faci una jornada de 12 hores continuades tindrà un altre descans de 60 minuts per dinar o sopar, que es computaran com a treball efectiu. Tots dos descansos es podran fer fora del lloc de treball.
4. Aquestes pauses no podran afectar la prestació dels serveis i, amb caràcter general, s'efectuaran en la part central de la jornada de treball. En cap cas es podran realitzar ni a l'inici ni al final de la jornada de treball.
5. El descans es podrà fer fora del lloc de treball o bé, opcionalment, en un espai de què el treballador/a disposarà a tal efecte dins el propi centre de treball i que consistirà en una sala adient per al descans del personal.

Article 18 Còmput del temps invertit per cura de persones usuàries

Es computarà com a treball efectiu el temps invertit a l'hora de menjar d'aquells empleats que, de forma simultània, el reparteixen, eduquen els hàbits, peixen a les persones usuàries de serveis municipals i dinen amb elles tenint cura d'aquestes i fent de l'àpat una funció terapèutica. En aquest cas, se'ls facilitarà el seu propi àpat sense càrrega.

Article 19 Còmput horari personal d'esports

Els empleats del servei d'esports que hagin d'acompanyar usuaris d'aquest servei per concórrer a competicions d'equip organitzades pel propi Ajuntament, tenen dret que es computin com a treballades 4 hores en el cas que la competició tingui lloc fora d'Esparreguera i 2 en el cas que tingui lloc a Esparreguera. En el cas dels esports individuals s'han de comptabilitzar les hores treballades des del moment de la sortida d'Esparreguera, fins al moment de la tornada.

Secció II Horaris

Article 20 Establiment i modificació dels horaris laborals

1. Els horaris laborals s'adaptaran a les necessitats dels serveis públics i s'establiran atenent a criteris tècnics i objectius. L'establiment i modificació dels horaris requerirà la prèvia negociació amb la representació legal dels empleats i es comunicaran als empleats afectats amb una antelació de quinze dies.
2. Cada any es publicaran, conjuntament el Calendari de Treball els horaris de cada servei municipal.

Article 21 Horari de treball ordinari

1. Amb caràcter general, el personal estarà sotmès al següent règim horari:
 - a) Horari normal: de 8 a 15 hores, de dilluns a divendres, i de 16 a 19 hores, preferentment els dimecres. Durant aquest període s'hauran de realitzar 38 hores setmanals.
 - b) Horari d'estiu: de 8 a 15 hores, de dilluns a divendres. Durant aquest període s'hauran de realitzar 35 hores setmanals.
2. En el calendari laboral de cada any es fixaran els períodes en els que s'haurà de realitzar l'horari normal i l'horari d'estiu.
3. No obstant, també es considerarà temps de treball efectiu a efectes de còmput de jornada el realitzat durant les franges horàries següents:
 - a) Durant el període que es desenvolupa l'horari normal: de 7:45 a 8 hores i de 15 a 15:30 hores, de dilluns a divendres, i de 16 a 19 hores, preferentment els dijous.
 - b) Durant el període que es desenvolupa l'horari d'estiu: de 7:45 a 8 hores i de 15 a 15:30 hores, de dilluns a divendres.

Article 22 Flexibilitat horària d'entrada i de sortida

1. Es reconeix el dret dels empleats públics sotmesos al règim horari ordinari 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 d'una hora en l'entrada i de mitja hora en la sortida, que s'haurà de recuperar en la mateixa



setmana. Podran sol·licitar-se ampliacions del marge de flexibilitat a la sortida, en una hora, per necessitats acreditades de conciliació de la vida familiar.

2. Igualment també es podran establir, prèvia negociació amb la representació dels empleats públics, una organització de determinats serveis amb flexibilitat horària, sempre que no es perjudiqui la qualitat del servei i que siguin possibles els corresponents instruments de gestió i control.

Secció III Horaris de treball especials

Article 23 Horaris especials

La jornada de treball anual és, en tots els casos, de 37,5 hores setmanals en còmput anual. Els serveis municipals que, sense alterar aquest còmput, hagin d'adaptar anualment per necessitat dels serveis la seva jornada i horari de treball l'establiran anualment amb ocasió de la publicació del calendari laboral, el qual serà objecte de negociació en els termes previstos per Article 12 del present Acord.

Article 24 Personal al servei de l'Escola de Música i Dansa:

1. La jornada laboral es realitzarà de dilluns a divendres, tenint com a referència la normativa reguladora de les Escoles de Música i Dansa determinada pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya. Serà bàsicament de tarda, entre les 3 de la tarda i les 10 de vespre, tot i que es podran contemplar altres franges horàries en matins i/o migdies.
2. Els professors de Música i Dansa tindran la següent distribució setmanal, de mitjana, equivalents, o la part proporcional en cas de contracte a temps parcial:
 - Hores lectives de presència a l'escola23 hores
 - Hores no lectives però presencials (permanències, reunions de departament, de coordinació, atenció als pares i/o alumnes, tasques necessàries per a l'escola, claustres ordinaris, etc.)5 hores
 - Hores no sotmeses a horaris fix però programades (claustres extraordinaris, avaluacions, activitats externes, audicions i concerts, formació, audicions per a escolars destinades als alumnes d'infantil i primària de les escoles públiques i privades d'Esparreguera, etc.)9,5 hores
3. El personal que sigui designat per formar part de l'equip directiu reduirà el seu horari lectiu per facilitar l'exercici de les funcions pròpies del seu càrrec en el nombre d'hores setmanals, de mitjana, que s'indiquen:



- Director	10 hores
- Cap d'estudis:	7 hores
- Coordinador Pedagògic	5 hores
- Secretari:	5 hores
- Coordinador d'activitats	7 hores
- Caps de departament	1 hora

Article 25 Personal d'Escoles Bressol

1. La jornada laboral es realitzarà de dilluns a divendres, tenint com a referència la normativa reguladora de les Escoles Bressol determinada pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.
2. El personal que exerceix de titular de la classe té una jornada de treball setmanal de 30 hores d'atenció directa, 2,5 hores d'atenció no directa però presencials al centre (reunions de claustre), i 5 en hores que es dedicaran a activitats relacionades amb la docència (avaluacions, preparació de material, reunions de nivell, festes d'escola, claustres extraordinaris, cursos de formació, sortides escolars, etc.)
3. El personal que ocupi llocs de treball d'auxiliar té una jornada de treball de 35 hores d'atenció directa, i 2,5 d'atenció no directa però presencials en el centres. També estan obligats a assistir als claustres, a les reunions d'equip o de nivell i a les altres reunions o activitats degudament convocades per la direcció.
4. Els càrrecs unipersonals de Direcció reduiran el seu horari lectiu en 3 hores setmanals per grup amb un mínim de 15 setmanals, o les que es determinin per Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya si han de ser superiors.

Article 26 Personal de la Residència de Can Comelles

1. El descans entre jornada serà d'un mínim de 12 hores.
2. Es treballarà un festiu de cada dos, sense ser de caràcter recuperable ja que no entren dins del còmput anual.
3. Es lliurarà un cap de setmana de cada dos (tots i cada un dels treballadors de la residència).

Article 27 Unitat Operativa d'Obres

L'horari de referència serà de 7:30 a 15:00 hores tots els dies laborables.

Article 28 Unitat de Neteja i de Vials

L'horari de referència es portarà a terme en dos torns tots els dies laborables:



**AJUNTAMENT
D'ESPARREGUERA**

- Torn de matí: de 7:00 a 14:30
- Torn de tarda: de 14:30 a 22:00

Article 29 Taller Ocupacional de Can Comelles

L'horari de referència es portarà a terme en dos torns:

- Primer torn:
Dilluns, Dimarts, Dijous i Divendres de 8.30 del matí a 4 de la tarda.
Dimecres de 7.30 del matí a 4 de la tarda.
- Segon torn:
Dilluns, Dimarts i Dijous de 9.08 del matí a 4.30 de la tarda.
Dimecres de 7.30 del matí a 4.30 de la tarda.
Divendres de 9.06 del matí a 4.30 de la tarda.

Les hores que sobrepassin la jornada estipulada es compensaran en jornades de descans.

Article 30 Biblioteca Municipal

L'horari de referència s'aprovarà anualment en atenció als horaris del servei, respectant en tot cas la jornada anual prevista al present Acord.

Secció IV Vacances

Article 31 Vacances.

1. ²El personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord tindrà dret a gaudir, durant cada any complet de servei efectiu, de 22 dies laborables retribuïts de vacances o dels dies que proporcionalment corresponguin si el temps de servei durant l'any fos inferior. En cas que la normativa modifiqui a l'alça aquesta quantitat caldrà estar al que digui la normativa.

Els empleats públics de l'Ajuntament d'Esparreguera que hagin completat els anys d'antiguitat en l'administració que s'indiquen, tindran dret a gaudir dels dies de vacances anuals que s'indiquen:

- 15 anys de servei: 23 dies hàbils.

² Article 31 apartat 1 modificat per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 6 de novembre de 2015, aprovat per Ple de 16 de desembre de 2015 (punt 7).



- 20 anys de servei: 24 dies hàbils.
 - 25 anys de servei: 25 dies hàbils.
 - 30 o més anys de servei: 26 dies hàbils.
2. El còmput de les vacances es realitzarà per dies laborables (22 dies laborables, de dilluns a divendres) per a aquells col·lectius de l'Ajuntament la jornada diària dels quals sigui la mateixa al llarg de tot l'any. Per als col·lectius que tenen establerts períodes horaris diferents al llarg de l'any (amb una jornada diària diferent en funció del mes de l'any o en funció de torns o quadrants), l'equivalència del gaudi d'aquest dret s'haurà de computar en hores i no en jornades (165 hores).
 3. El període de meritació de les vacances anuals serà l'any natural, llevat del personal adscrit a l'Escola de Música i Dansa, Escoles Bressol i similars que les meritara entre l'1 de setembre de l'any anterior fins el 31 d'agost de l'any següent.
 4. Les vacances es gaudiran, amb caràcter general, entre l'1 de juliol i el 30 de setembre, intentant concentrar-les en els períodes de menys intensitat per al servei públic. Per necessitats justificades del servei o a sol·licitud de l'empleat, es podran gaudir en altres períodes, amb l'autorització prèvia del responsable corresponent.
 5. Les vacances s'han de gaudir durant l'any natural. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural. També en el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudi de les vacances durant l'any natural, es podran gaudir en el moment de reincorporació de la baixa, sempre i quant no hagin transcorregut més de divuit mesos des del finiment de l'any natural en què es va iniciar la baixa mèdica. S'exceptuen els casos en què la incapacitat temporal es produeix mentre ja s'estan gaudint les vacances.
 6. En els casos que es prevegi el tancament de les instal·lacions per inactivitat estacional de determinats serveis públics, el personal adscrit a aquests farà coincidir el gaudi de les vacances amb la franja temporal de tancament.
 7. El quadre de vacances haurà de contenir la planificació de la totalitat de dies de vacances i haurà de ser conegut pel personal afectat abans del 31 de març mitjançant llista pública que es farà pública a la intranet municipal. Aquest quadre no podrà ser modificat, llevat de petició escrita de l'interessat/da i l'acceptació del cap de la unitat administrativa on estigui adscrit/a.
 8. En cas d'haver-hi coincidències de dates en les peticions de vacances, la distribució es farà dins de cada unitat administrativa de forma consensuada i



**AJUNTAMENT
D'ESPARREGUERA**

rotatòria. Iniciarà la rotació l'empleat/da de més antiguitat a l'Ajuntament d'Esparreguera, i en cas de coincidència, el de més càrregues familiars.

9. El personal sotmès al règim horari de treball ordinari, per cada dia de vacances efectuat dins del període establert per l'horari d'estiu, acumularà mitja hora de descans per dia que podrà gaudir d'acord amb el règim establert per al permís per assumptes particulars.

CAPÍTOL II. PERMISOS I LLICÈNCIES

Article 32 Règim jurídic dels permisos i llicències

1. Els permisos i llicències que s'estableixen en el present Capítol, s'han d'interpretar de conformitat amb el que disposa en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, la restant normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text
2. L'Ajuntament d'Esparreguera podrà adaptar el règim jurídic dels permisos i llicències a les peculiaritats de serveis específics tals com les Escoles de Música i Dansa, Bressol, Residència de Can Comelles o policies locals.
3. Com a regla general, els gaudi del permisos i llicències coincidirà amb el fet causant.
4. No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones per raó del mateix fet causant, llevat l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, excepció dels supòsits següents:
 - a. Permís per matrimoni o per inici de convivència en el cas de convivència estable de parella dels empleats/des de la Corporació.
 - b. Permís per matrimoni dels familiars fins a un grau.
 - c. Permís per maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels dos progenitors.
 - d. Permisos per atendre fills discapacitats.
 - e. Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins a segon grau.
5. Les mesures previstes en aquest Capítol s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les parelles estables acreditades d'acord amb el que preveu el Codi Civil de Catalunya.



6. Als efectes del present Capítol, s'entendran com a dies hàbils els dies que presta serveis la concreta dependència on està adscrit el personal, segons el seu calendari laboral específic.

Article 33 La petició i la concessió

1. Excepte casos excepcionals degudament justificats, la petició de permisos i llicències s'haurà de formular a través de la Intranet municipal amb 48 hores d'antelació per tal que l'òrgan competent pugui resoldre adequadament la sol·licitud i planificar el servei. Aquesta comunicació es farà sens perjudici de l'obligació del beneficiari de justificar el permís o la llicència dins del termini màxim de cinc dies del finiment del permís.
2. L'òrgan que tingui atribuïda la competència per concedir permisos i llicències en cap cas podrà denegar les peticions degudament justificades que es formulin amb l'antelació deguda, 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.

Secció I Permisos

Article 34 ³Permís per assumptes particulars

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

Els empleats públics de l'Ajuntament d'Esparreguera podran gaudir de fins a dos dies addicionals de permís per assumptes particulars al complir el sisè trienni, incrementant-se, com a màxim, en un dia addicional per cada trienni complet a partir de vuitè.

³ Article 34 apartat 1 modificat per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 6 de novembre de 2015, aprovat per Ple de 16 de desembre de 2015 (punt 7).

2. El còmput d'aquest permís també podrà gaudir-se per hores a raó de 37,5 hores anuals. En aquest darrer cas caldrà que la persona així ho sol·liciti expressament, respectant, en tot cas, les fraccions mínimes següents
 - a. Fins a un màxim de 4 permisos anuals d'una fracció mínima d'1 hora.
 - b. La resta de permisos seran d'una fracció mínima de 2 hores.
3. La concessió d'aquest permís, que no requereix de justificació, queda subjecte, en tot cas, a les necessitats del servei.
4. El període de gaudiment del permís per assumptes particulars és el comprés entre l'1 de gener d'un any i el 15 de gener de l'any següent.

Article 35 ⁴Permís per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari.

1. El permís d'accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb la persona sol·licitant i que requereixi cura efectiva d'aquella, podrà tenir una durada d'un màxim de cinc dies hàbils.
2. El permís d'accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari d'un familiar dins al segon grau de consanguinitat o afinitat podrà tenir una durada d'un màxim de quatre dies hàbils.

Podrà ser ampliat, en cas que sigui necessari, en un cinquè dia hàbil de permís en el supòsit que la persona sol·licitant ostenti la vinculació jurídica amb l'Ajuntament de personal laboral.

3. El permís per mort d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies hàbils. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el fet es produeix en municipi diferent al del lloc de treball.
4. El permís per mort d'un familiar dins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de com a màxim dos dies hàbils. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en municipi diferent al del lloc de treball.

⁴ Article 35 modificat per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 28 de novembre i 18 de desembre de 2023, 6 de febrer, 1 de març, 10 i 30 d'abril de 2024, aprovat per la Junta de Govern Local en sessió ordinària número 0011-2024 de data 12 de juny de 2024.



5. Excepcionalment i per motius degudament justificats, el permís serà, en tot dos casos, de sis dies hàbils.
6. Si les necessitats, degudament justificades, del servei ho permeten, en cas d'hospitalització, el permís es podrà gaudir de forma no continuada dins dels 10 dies hàbils següents a la data de l'alta hospitalària.

Article 35 Bis⁵ Permís per absentar-se del treball per causa de força major.

1. Aquest permís només serà aplicable al personal laboral.
2. La causa de força major que justifica l'absència al lloc de treball ha de ser per qualsevol motiu familiar urgent, i per tant immediat, relacionats amb familiars o persones convivents, i només en cas de malaltia o accident i a més sigui indispensable la presència de la persona sol·licitant.
3. Aquest permís serà pel temps indispensable per l'atenció directa a familiars o persones convivents i com a màxim per un temps de 4 dies laborals anuals, aquest permís també es podrà gaudir per hores, amb una màxim de 30 hores.

Article 36 Permís per matrimoni o acreditació de parella estable

El permís per matrimoni o per acreditació de parella estable 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.

Article 37 Permís per matrimoni de familiars

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. Aquests dies s'entenen referits a jornades de 7,5 hores, o la part proporcional a la jornada de treball del personal afectat en el supòsit de jornada reduïda.

⁵ Article 35 Bis s'afegeix per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 28 de novembre i 18 de desembre de 2023, 6 de febrer, 1 de març, 10 i 30 d'abril de 2024, aprovat per la Junta de Govern Local en sessió ordinària número 0011-2024 de data 12 de juny de 2024.



Article 38 Permís per trasllat de domicili

El permís per trasllat de domicili sense canvi de residència, és d'un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat fins a quatre dies. Aquests dies s'entenen referits a jornades completes, o la part proporcional a la jornada de treball en el supòsit de jornada reduïda.

Article 39 Permís per exàmens finals

El permís per a exàmens finals en centres acadèmics oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els centres esmentats, durant els dies de la seva celebració. Aquests dies s'entenen referits a jornades completes, o la part proporcional a la jornada de treball del personal afectat en el supòsit de jornada reduïda.

Article 40 Permís per a deures inexcusables

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

Article 41 ⁶Permís per naixement per la mare biològica.

1. Té una durada de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al part seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill/a i, per cada fill/a a partir del segon, en els supòsits de part múltiple, una per cadascun dels progenitors.

No obstant, en cas de mort de la mare, l'altre progenitor podrà fer us de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti de permís. En el cas que ambdós progenitors treballin i una vegada passades les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís podrà portar-se a terme a voluntat d'aquests, de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill/a tingui dotze mesos. En el cas de gaudi interromput

⁶ Article 41 modificat per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 28 de novembre i 18 de desembre de 2023, 6 de febrer, 1 de març, 10 i 30 d'abril de 2024, aprovat per la Junta de Govern Local en sessió ordinària número 0011-2024 de data 12 de juny de 2024.

es requerirà, per cada període de gaudi, un preavís de com a mínim 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

2. En aquest cas el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare biològica que aquest terme també inclou a les persones trans gestants.
3. En els supòsits de mort del fill/a, el període de durada del permís no es veurà reduït, excepte que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.
4. La persona que gaudeix d'aquest permís ho pot sol·licitar per fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, tenint en compte les necessitats del servei, només a partir de la sisena setmana posterior al part. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix de que les necessitats del servei ho permetin, mitjançant informe del servei motivat, i resol't per l'òrgan competent per a la concessió del permís. El permís a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.
5. El progenitor o progenitora que gaudeix d'aquest permís 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.
6. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per part 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.
7. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.
8. A efectes del que disposa en aquest article, el terme de mare biològica inclou també a les persones trans gestants.



Article 42 ⁷Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tan temporal com permanent.

1. Té una durada de setze setmanes. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment.
2. En el cas que ambdós progenitors treballin i una vegada passades les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís podrà portar-se a terme de manera interrompuda i exercir-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill /a, o bé, des de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment. En el cas de gaudi interromput es requerirà, per cada període de gaudi, un preavís de com a mínim 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.
3. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill/al, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple, una per cadascun dels progenitors.
4. El còmput del termini es compta a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, i en cap cas un mateix menor pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.
5. En cas que tots dos progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva. En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.
6. La persona que gaudeix d'aquest permís ho pot sol·licitar per fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, tenint en compte les necessitats del servei, només a partir de la sisena setmana posterior a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix de que les necessitats del servei ho permetin, mitjançant informe del servei motivat, i result per l'òrgan competent per a la concessió del permís. El permís a temps parcial

⁷ Article 42 modificat per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 28 de novembre i 18 de desembre de 2023, 6 de febrer, 1 de març, 10 i 30 d'abril de 2024, aprovat per la Junta de Govern Local en sessió ordinària número 0011-2024 de data 12 de juny de 2024.

és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

7. 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.
8. 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, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant permanent com temporal, 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.
9. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.
10. Els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant permanent com temporal, seran els reconeguts en el Codi Civil i en el Codi Civil de Catalunya. Però en tot cas, l'acolliment temporal haurà de tenir una durada no inferior a un any.

Article 43 i 44⁸ Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb fins adopció, acolliment o adopció d'un fill/a.

1. Tindrà una durada de setze setmanes de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més, una per cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill/a i, per cada fill/a a partir del segon, en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.
2. Aquest permís podrà distribuir-se pel progenitor que vagi a gaudir del mateix sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes e immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.
3. En el cas que ambdós progenitors treballin i passades les sis primeres setmanes, el termini de gaudi d'aquest permís podrà portar-se a terme de manera interrompuda dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill/a, o bé des de la

⁸ Article 43 i 44 integrats per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 28 de novembre i 18 de desembre de 2023, 6 de febrer, 1 de març, 10 i 30 d'abril de 2024, aprovat per la Junta de Govern Local en sessió ordinària número 0011-2024 de data 12 de juny de 2024.

resolució per la que es constitueix l'adopció, o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment. En el cas de gaudi interromput es requerirà, per cada període de gaudi, un preavís de com a mínim quinze dies i es realitzarà per setmanes complertes.

4. En el cas que s'opti pel gaudi del present permís amb posterioritat a la setmana setze, si el mateix hagués sol·licitat gaudir del permís per lactància per jornades completes de l'article 45, serà a la finalització d'aquest període quan donarà lloc a l'inici del còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent a la mare biològica.
5. En els supòsits de mort del fill/a, el període de durada del permís no es veurà reduït, excepte que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.
6. La persona que gaudeix d'aquest permís ho pot sol·licitar per fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, tenint en compte les necessitats del servei, només a partir de la sisena setmana posterior al part. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix de que les necessitats del servei ho permetin, mitjançant informe del servei motivat, i resolt per l'òrgan competent per a la concessió del permís. El permís a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.
7. Durant el gaudi d'aquest permís, i una vegada passades les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.
8. A efectes de l'establert en aquest article, el terme mare biològica inclou també a les persones trans gestants.

Article 44 Suprimit

Article 45 ⁹Permís per lactància d'un fill o filla menor de dotze mesos

1. Tindrà dret a una hora d'absència del treball que podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret podrà 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 al inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

⁹ Article 45 modificació per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 28 de novembre i 18 de desembre de 2023, 6 de febrer, 1 de març, 10 i 30 d'abril de 2024, aprovat per la Junta de Govern Local en sessió ordinària número 0011-2024 de data 12 de juny de 2024.

2. Aquest permís és un dret individual dels funcionaris, sense que el mateix es pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.
3. Es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquesta modalitat es podrà gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu.
4. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple.

Article 46 Permís per atendre fills prematurs

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

Article 47 Permís per atenció de fills discapacitats

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

Article 48 Permís prenatal

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

Article 49 Permís per tràmits en relació a l'adopció o acolliment

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

Article 50 Permís per situacions de violència de gènere

1. 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.
2. Així mateix, tenen dret a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a la Corporació, quan aquestes mesures siguin necessàries, d'acord amb cada situació concreta, per fer efectiva llur protecció o el seu dret d'assistència social integral.

Article 51 Permisos per conciliació de la vida personal i familiar

1. Els empleats públics podran disposar de permís pel temps indispensable per atendre les situacions que s'indiquen, quan no sigui possible realitzar-les fora de l'horari laboral, i que s'hauran de comunicar amb antelació i justificar documentalment:
 - a. Consulta mèdica del propi empleat/da.
 - b. Acompanyament a consulta mèdica d'un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat.
2. Es podrà atorgar als empleats públics que ho sol·licitin una flexibilitat horària recuperable consistent en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora per atendre situacions derivades de la conciliació de la vida personal i familiar, tals com:
 - a. Atenció de situacions familiars. Tindrà la consideració de familiar, es persones fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat de l'empleat.
 - b. Reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills.
 - c. Atenció de persones properes a l'empleat que no es puguin valer per elles mateixes.
 - d. En general, la necessitat d'atendre deures i obligacions la realització dels quals no pot fer-se fora de la jornada de treball.

La flexibilitat horària s'ha de recuperar durant la mateixa setmana, l'anterior o la següent en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei.



**AJUNTAMENT
D'ESPARREGUERA**

Aquest permís pot ésser puntual o periòdic, i es justificarà amb declaració responsable de l'empleat o empleada.

Secció II Llicències

Article 52 Les llicències per estudis

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

Article 53 Llicència no retribuïda per atenció de familiars

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. Previ a l'atorgament d'aquest permís l'empleat haurà de renunciar a qualsevol autorització de compatibilitat que tingui reconeguda, durant el temps de duració de la llicència.

Article 54 Llicència no retribuïda per assumptes propis

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

CAPÍTOL III. LES REDUCCIONS DE JORNADA

Article 55 El règim jurídic

1. Les reduccions de jornada que s'estableixen en el present Capítol, s'han d'interpretar de conformitat amb el que disposa en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, la restant normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.
2. Previ a l'atorgament de reduccions de jornada, l'empleat haurà de renunciar a qualsevol autorització de compatibilitat que tingui reconeguda, durant el temps de duració de la reducció.
3. 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 56 ¹⁰La reducció de jornada per raons de guarda legal

1. Quan el personal tingui la cura directa d'algun menor de dotze anys, de persona gran que requereixi especial dedicació, o 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 corresponents.
2. Tindrà el mateix dret el personal 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 puguin valer-se per si mateix i no desenvolupin activitat retribuïda.

¹⁰ Article 56 modificació per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 28 de novembre i 18 de desembre de 2023, 6 de febrer, 1 de març, 10 i 30 d'abril de 2024, aprovat per la Junta de Govern Local en sessió ordinària número 0011-2024 de data 12 de juny de 2024.

Article 57 ¹¹La reducció de la jornada per atendre la cura d'un familiar de primer grau

1. El personal tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins el cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retributiu, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.
2. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció de jornada es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

Article 58 La reducció de la jornada per cura de fill menor afectat per malaltia greu

1. La cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per 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 (adoptants o acollidors de caràcter pre-adoptiu o permanent), les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís pel mateix subjecte i fet causant, l'empleat públic tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altre progenitor (adoptant o acollidor de caràcter pre-adoptiu 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 la mateixa unitat administrativa, aquesta podrà limitar l'exercici simultani per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.

¹¹ Article 57 modificació per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 28 de novembre i 18 de desembre de 2023, 6 de febrer, 1 de març, 10 i 30 d'abril de 2024, aprovat per la Junta de Govern Local en sessió ordinària número 0011-2024 de data 12 de juny de 2024.



Article 59 La reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

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

Article 60 La reducció de la jornada per interès particular

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

Article 61 Reducció de jornada especial

1. Es reconeix el dret dels empleats públics sotmesos a règim horari de treball ordinari, a acollir-se voluntàriament a una jornada de treball especial reduïda de 35 hores setmanals, que representa el 93,33% de la jornada de treball ordinària, amb reducció proporcional de les seves retribucions. La distribució horària d'aquesta jornada de treball especial haurà de respectar, en tot cas, les franges horàries de presència obligatòria.
2. La duració d'aquesta jornada de treball especial serà com a màxim d'un any, prorrogable per períodes anuals i podrà ser revocada de forma anticipada.

CAPÍTOL IV. LES EXCEDÈNCIES

Article 62 El règim jurídic

1. Les excedències regulades en el present Capítol s'han d'interpretar de conformitat amb el que disposa en cada moment la normativa de l'Estat i de la Generalitat de Catalunya. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.
2. 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.
3. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.
4. 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.
5. Si un cop finalida 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.
6. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

Article 63 L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla

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

Article 64 L'excèdència voluntària per a tenir cura de familiars

1. La situació d'excèdència voluntària 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 excèdència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys.
2. El període concret d'excèdència 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 provisió o drets passius.
3. Durant tot el període d'excèdència 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.

Article 65 L'excèdència voluntària per agrupació familiar

1. La situació d'excèdència per agrupació familiar es pot concedir als empleats públics el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a personal laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculades, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals. La concessió d'aquesta situació no requerirà del requisit d'haver prestat serveis efectius.
2. Els qui estan en situació d'excèdència 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 66 L'excedència voluntària per violència de gènere

1. L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorgarà a les dones víctimes de la violència de gènere per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, sense que sigui requisit haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència en la dita situació.
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 l'empleada tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

Article 67 L'excedència voluntària per interès particular

1. Els empleats municipals tenen dret a què els sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en situació d'excedència voluntària per interès particular.
2. En el cas del personal laboral, per tal d'accedir a aquesta situació, caldrà acreditar, almenys, un any d'antiguitat, i podrà romandre en ella 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 públic si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.
3. En el cas del personal funcionari, la situació d'excedència 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, i podrà romandre en ella per un termini no menor a dos anys. La concessió d'aquesta situació resta subordinada a les necessitats del servei.
4. No podrà declarar-se quan l'empleat públic se li instrueixi un expedient disciplinari.
5. El personal que es trobi en aquesta situació no té dret a percebre retribucions, ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació.



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

Article 68 L'excedència voluntària per incompatibilitat

1. L'excedència voluntària per incompatibilitat es concedeix si els empleats públics es troben en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui 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 V. CONDICIONS ECONÒMIQUES

Secció I Aspectes generals

Article 69 El règim retributiu

1. Les retribucions tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la funció pública, classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.
2. S'aprovarà per l'òrgan competent de l'Ajuntament una Taula Retributiva on s'incorporaran tots els llocs de treball base i de comandament de la Corporació.
3. L'increment retributiu serà el fixat anualment per les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat, en la seva màxima previsió.
4. Es reconeix el dret dels empleats públics a no ser discriminats retributivament per raó de sexe.

Article 70 Pagament de la nòmina

1. El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària. La data per a l'ingrés serà el penúltim dia hàbil de cada mes natural.
2. La paga extra del mes de juny s'abonarà juntament amb la nòmina del mes de juny amb les condicions més amunt esmentades.
3. La nòmina i la paga extra del mes de desembre s'abonarà el dia 21 del dit mes. Si aquell dia fos inhàbil, l'abonament seria el primer dia hàbil immediatament anterior (no es considerarà dia hàbil a aquests efectes, el dissabte).
4. En el cas que per impossibilitat tècnica no poguessin complir-se aquests terminis, es comunicarà als empleats i a la seva representació unitària amb la màxima antelació possible.

Secció II Conceptes retributius

Article 71 Retribucions bàsiques

Són retribucions bàsiques el sou, els triennis i les pagues extraordinàries:

1. Sou: és la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, B, C1, C2 i, si escau, les diferents agrupacions professionals

sense requisit de titulació que puguin crear-se) i la seva quantia serà la que es fixi anualment a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

2. 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. Als efectes de la percepció d'aquest complement es reconeix a tot el personal la totalitat dels serveis indistintament prestats en aquesta o altres Administracions Públiques, prèvia l'acreditació dels dits serveis.
3. Pagues extraordinàries: seran dues a l'any, per un import mínim, cadascuna d'elles, d'una mensualitat sencera: sou, triennis i la totalitat de les retribucions complementàries, amb excepció del complement de productivitat, els factors del complement específic de meritació variable, les gratificacions per serveis extraordinaris o similars. Es meritaran en els mesos de juny i desembre, en relació als serveis prestats entre els dies 1 de desembre al 31 de maig i entre els dies 1 de juny al 30 de novembre, respectivament, reduint-se proporcionalment si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació. El període de meritació coincidirà, en tot cas, amb el que estableixen les normes vigents d'aplicació al règim retributiu dels funcionaris de l'Administració local en cada moment i el pagament es farà efectiu, amb les nòmines de juny i desembre.

Article 72 Retribucions complementàries

Són retribucions complementàries el complement de destinació, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris o les hores extraordinàries.

1. Complement de destinació: retribueix el nivell del lloc de treball que es desenvolupa, consistint en una quantia fixa per a cada nivell en què es classifiquen els llocs de treball dels 30 existents a la normativa sobre funció pública. La seva quantia vindrà fixada, per a cada grup de classificació professional, a la Llei de Pressupostos generals de l'Estat de cada any. L'assignació a cada lloc de treball del nivell de destinació es realitzarà d'acord amb els intervals màxims i mínims establerts per a cada grup de titulació que fixa els requisits del lloc de treball, d'acord amb la taula següent:

GRUP NIVELL CD

Grup A1	22 a 30
Grup A2	18 a 26
Grup C1	14 a 22
Grup C2	12 a 18

Agrupacions Professionals 10 a 14

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

2. Complement específic: està destinat a retribuir les condicions particulars dels llocs de treball atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat o les condicions en què es desenvolupa el treball (perillositat i/o penositat). Aquest complement ha de figurar a l'instrument de gestió dels llocs de treball que correspongui. Aquest complement és de caire funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional en funció del lloc de treball assignat per la qual cosa no tindrà en cap cas el caràcter de consolidable.
3. Complement de productivitat: Té com a finalitat retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès o la iniciativa amb què l'empleat públic desenvolupa la seva feina, d'acord amb els criteris i imports establerts en el present acord, que podran ser modificades durant la seva vigència prèvia la negociació amb la part social, sempre que ho permeti el marc normatiu vigent i hi hagi capacitat pressupostària.
4. Gratificacions per serveis extraordinaris i hores extraordinàries: Es consideren serveis extraordinaris i hores extres aquells que, excepcionalment, com a conseqüència de fets esdevinguts com a extraordinaris i que afectin a la prestació dels serveis, a instància del corresponents responsables, s'efectuen fora de l'horari habitual i de forma voluntària.

Secció III Regulació del Complement Específic

Article 73 Establiment del complement específic

1. L'establiment del Complement Específic requerirà la prèvia valoració del lloc de treball.
2. Aquest complement es detallarà en la nòmina de forma individualitzada i podrà incorporar els factors de meritació variable indicats en el present Acord corresponents a condicions de treball específiques de cada lloc de treball.



Article 74 ¹²Factor de meritació variable d'especial rellevància

1. Aquest factor, de meritació variable, retribueix els serveis que s'han de prestar en els dies i horaris que s'indiquen:

- a. Entre les 16 hores del dia 5 de gener i les 24 hores del 6 de gener.
- b. Entre les 16 hores del 23 de juny i les 24 hores del 24 de juny.
- c. Entre les 16 hores del 24 de desembre i les 24 hores del 26 de desembre.
- d. Entre les 16 hores del 31 de desembre i les 24 hores de l'1 de gener.
- e. Festa major d'hivern entre les 16 hores de divendres a les 24 hores del diumenge.
- f. Festa major d'estiu entre les 16 hores de divendres a les 24 hores de dilluns.

2. S'estableix en un import fix de 11,74€ per hora efectivament treballada, amb els increments que estableixi la LPGE.

Article 75 Factor de meritació variable de nocturnitat

1. Aquest factor, de meritació variable, retribueix el personal que presta la seva jornada ordinària en horari nocturn, entenent com a nocturn l'horari comprès entre les 22 i les 6 hores del dia següent, a excepció de la Policia Local.

2. S'estableix en un import fix de 2,03€ per hora efectivament treballada.

Article 76 ¹³Factor de meritació variable de festivitat

1. Aquest factor, de meritació variable, retribueix el personal que presta la seva jornada ordinària en dies festius oficials i caps de setmana, a excepció de la Policia Local.

2. S'estableix en un import fix de 3,03€ per hora efectivament treballada.

¹² Article 74 modificació per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'esparreguera de data 28 de novembre i 18 de desembre de 2023, 6 de febrer, 1 de març, 10 i 30 d'abril de 2024, aprovat per la Junta de Govern Local en sessió ordinària número 0011-2024 de data 12 de juny de 2024

¹³ Article 76 modificació per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'esparreguera de data 28 de novembre i 18 de desembre de 2023, 6 de febrer, 1 de març, 10 i 30 d'abril de 2024, aprovat per la Junta de Govern Local en sessió ordinària número 0011-2024 de data 12 de juny de 2024

Article 77 ¹⁴Conceptualització de la situació de disponibilitat

1. S'integra dins del complement específic la valoració de les situacions d'especial dedicació i disponibilitat que s'esmenten en aquesta Secció, i s'estableix per aquells llocs de treball on els seus ocupants han d'estar localitzables i al servei de l'Ajuntament d'Esparreguera, fora de l'horari de treball habitual o bé han d'estar disponibles per canvis de jornada o de torn de treball. Aquesta disponibilitat pot donar-se com a conseqüència de situacions excepcionals o circumstàncies organitzatives especials, sense que es pugui al·legar haver complert la totalitat de la jornada ordinària com a causa de la no prestació del servei.
2. La percepció d'aquests factors de meritació variable serà objecte de liquidació mensual i estarà condicionada a l'acreditació dels criteris de meritació que s'indiquen en el present Acord.
3. (es suprimeix aquest apartat).
4. L'instrument de gestió de llocs de treball que correspongui indicarà els llocs de treball als quals els és assignada la situació i tipologia de disponibilitat establerts al present Acord.

Article 78 Factor de meritació variable de disponibilitat completa

1. Aquest factor, de meritació variable, s'estableix a favor d'aquells llocs de treball on el seu ocupant ha d'estar localitzable i al servei de l'Ajuntament les 24 hores del dia, incloent dies laborables, caps de setmana i festius; podent ser requerits, si s'escau amb, la presència efectiva en el lloc de treball.
2. S'estableix en un import mensual de 250,00€.
3. La Disponibilitat Completa no comporta pagament d'hores extraordinàries ni compensació en temps de treball equivalent en cap cas. A partir de 50 hores realitzades l'any, aquesta disponibilitat haurà de ser compensada. Seran compensables, en tot cas, les hores de treball efectuades amb ocasió de la Festa Major d'hivern i d'estiu.

¹⁴ Article 77.3 es suprimeix per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 28 de novembre i 18 de desembre de 2023, 6 de febrer, 1 de març, 10 i 30 d'abril de 2024, aprovat per la Junta de Govern Local en sessió ordinària número 0011-2024 de data 12 de juny de 2024

Article 79 Factor de meritació variable de disponibilitat per períodes específics

1. Aquest factor, de meritació variable, s'estableix a favor d'aquells llocs de treball on el seu ocupant ha d'estar localitzable i al servei de l'Ajuntament d'Esparreguera, bé sigui per canvis de torn, prolongacions de jornada o per al desenvolupament de les tasques que li són pròpies durant determinades franges horàries o dies concrets, ja sigui en dia laborable o en caps de setmana o festius, presencialment o telemàtica, a requeriment dels seus superiors.
2. Es calcularà de la següent forma:
 - a. 31,22€, de caràcter fix, que remuneren la situació de disponibilitat.
 - b. 120,00€ addicionals, en el cas que s'hagi realitzat el canvi de torn o el treball requerit, sense que computi a aquests efectes els treballs que no impliquin una execució personal i directa o consisteixin en una intermediació.
3. ¹⁵La disponibilitat per períodes específics està subjecta a les següents regles:
 - a. Que la situació de disponibilitat sigui acceptada de forma expressa, i voluntària per l'empleat/da, a l'inici de la utilització de la disponibilitat. La situació de disponibilitat no podrà modificar-se unilateralment per part de l'empleat/da al llarg de l'any natural, llevat de causa justificada que s'apreciarà pel cap del servei que es tracti.
 - b. Correspondrà al cap del servei o responsable que tingui atribuïda aquesta funció efectuar les crides al personal que estigui en situació de disponibilitat.
 - c. El temps de treball efectuat per causa d'aquesta disponibilitat serà compensat amb temps de treball equivalent.
 - d. Les crides que puguin efectuar-se per raó d'aquesta disponibilitat no podran excedir de 6 al mes, ni de 42 a l'any.
 - e. S'intentarà efectuar les crides de forma rotatòria entre tot el personal.
 - f. A l'hora de fer les crides, es tindran en consideració les circumstàncies personals dels empleats, degudament justificades.

¹⁵ Article 79.3.a) modificació per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 28 de novembre i 18 de desembre de 2023, 6 de febrer, 1 de març, 10 i 30 d'abril de 2024, aprovat per la Junta de Govern Local en sessió ordinària número 0011-2024 de data 12 de juny de 2024



- g. Es respectaran els períodes mínims de descans diari i setmanal, vacances i temps de descans, i no s'alterarà la jornada en còmput anual establerta.
- h. No tenen la conceptualització de disponibilitat els serveis extraordinaris efectuats fora de la jornada de treball.
- i. Aquest factor no és incompatible amb els altres factors, com el de nocturnitat o el de festivitat.

Article 80 Factor de meritació variable de disponibilitat especial

1. Personal d'atenció ciutadana: ¹⁶S'estableix en 199,27 € fixos mensuals la disponibilitat especial associada als llocs de treball d'auxiliars de gestió, adscrits a l'Oficina d'Atenció Ciutadana per adaptar-se a torns variables i assegurar que es cobreixi l'atenció als ciutadans durant totes les hores d'obertura de l'Oficina d'Atenció Ciutadana amb un mínim de dos efectius. Aquesta retribució també respon a que en aquests llocs de treball no disposen de flexibilitat horària d'entrada i de sortida de l'article 22 del present acord de condicions, per tal de cobrir els horaris de l'OAC.

Aquest concepte queda integrat al complement específic i s'abonarà tant a les nòmines mensuals com a les dues pagues extraordinàries i estarà subjecte als increments salarials anuals assenyalats a la llei de pressupostos de l'estat de cada exercici.

2. ¹⁷(suprimit)
3. Personal assignat a equips directius de les Escoles de Música i Dansa: S'estableix en els següents imports mensuals la disponibilitat del personal directiu per raó dels càrrecs acadèmics que desenvolupa:

- Director.....	395 €
- Cap d'estudis:	265 €
- Coordinador Pedagògic.....	195 €
- Secretari:.....	195 €
- Coordinador d'activitats.....	265 €

4. Personal del Servei de Comunicació:¹⁸ ¹⁹S'estableix en 35 € fixos mensuals, els quals retribueixen el fet d'estar disponibles als torns de guàrdia rotatius, i 184,57 € fixos

¹⁶ Article 80 apartat 1 modificat per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 22 de març de 2021, aprovat per Ple de 21 d'abril de 2021.

¹⁷ Punt 2 de l'article 80 suprimit per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 27 de setembre de 2023.



mensuals, els quals retribueixen l'especial dedicació associada als llocs de treball de categories A1/A2 adscrits al Servei de Comunicació. Les hores màximes que es podran realitzar sota el concepte d'especial dedicació no podran sobrepassar les 90 hores anuals per persona treballadora.

El factor d'especial dedicació atribuït als llocs de treball de categories A1/A2 adscrits al Servei de Comunicació s'aplica per tal d'assegurar la cobertura informativa de forma permanent, inclosos els caps de setmana i festius, i assumir la difusió a través dels canals institucionals i els mitjans de comunicació municipals, que han de realitzar més enllà de la seva jornada laboral.

El temps de treball efectuat per causa d'aquesta especial dedicació serà compensat amb temps de descans equivalent, durant el mes posterior a la seva realització, amb la següent regulació:

- Podrà gaudir-se un màxim de 3,5 hores a l'inici o al final de la jornada laboral, sempre que es compleixi amb el descans entre jornades.
- La quantitat d'hores s'haurà de sol·licitar pel portal de l'empleat i haurà de ser aprovada per la persona responsable del servei.
- El permís atorgat podrà ser revocat per causes sobrevingudes degudament motivades, si el servei requereix la prestació de tots els seus efectius.
- Aquestes hores no es podran acumular amb altres permisos.
- El gaudiment d'aquestes hores no es podrà fer servir per deixar de prestar el servei durant la totalitat d'una jornada laboral.

En el cas que una activitat programa sigui anul·lada es computarà com a mínim una hora de temps efectiu de treball, sempre que s'hagi produït el desplaçament fins al lloc on calgui realitzar la cobertura informativa.

No tenen la conceptualització d'especial dedicació els serveis extraordinaris efectuats fora de la jornada de treball, és a dir, aquells que s'han de realitzar de manera sobrevinguda.

Aquest factor és compatible amb els altres factors, com el de nocturnitat o el de festivitat, o especial rellevància.

Aquest concepte queda integrat al complement específic, i s'abonarà a les nòmines mensuals, quedant subjecte als increments salarials anuals assenyalats a la llei de pressupostos de l'estat de cada exercici.

¹⁸ Punt 4 de l'article 80 afegit per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 8 d'abril de 2022.

¹⁹ Article 80.4 modificació per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 28 de novembre i 18 de desembre de 2023, 6 de febrer, 1 de març, 10 i 30 d'abril de 2024, aprovat per la Junta de Govern Local en sessió ordinària número 0011-2024 de data 12 de juny de 2024

Aquest concepte queda integrat al complement específic, i s'abonarà a les nòmines mensuals, quedant subjecte als increments salarials anuals assenyalats a la llei de pressupostos de l'estat de cada exercici

Secció IV Regulació del Complement de Productivitat

Article 81 ²⁰Criteris per la meritació del complement

Tindran dret a l'assignació de complement de productivitat els empleats públics que reuneixin les següents condicions:

- a. Que l'avaluació individual, periòdica i continuada del desenvolupament que se n'hagi realitzat sigui positiva.
- b. Que s'hagin prestats serveis a l'Ajuntament d'Esparreguera, com a personal que ocupa plaça a la plantilla de personal, durant el període objecte d'avaluació, sent proporcional al temps de servei i/o jornada realitzada.

Article 82 ²¹Quantia assignada al complement de productivitat

1. La quantia anual del complement de productivitat s'estableix en 250.000,00€.
2. (es suprimeix aquest apartat).
3. La quantia final, corresponent a cada any avaluat es farà efectiva conjuntament amb la nòmina del mes de març de l'any següent.

²⁰ Article 81 modificat per bases per establir el procediment per l'avaluació de l'acompliment dels/de les empleats/des públics de l'Ajuntament d'Esparreguera i els efectes sobre el complement de productivitat aprovat per acord de Ple de 20 de juny de 2018.

²¹ Article 82 modificat per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 6 de novembre de 2015, aprovat per Ple de 16 de desembre de 2015 (punt 7).



Article 83 ²²Proporcionalitat del complement

1. El complement de productivitat s'abona proporcionalment al temps de servei i/o jornada realitzada; en conseqüència les absències del lloc de treball deduiran la quantia individual a percebre en concepte de complement de productivitat.
2. Les deduccions no comportaran minoració de la quantia anual, revertint en la resta del personal les quantitats deduïdes.
3. Per al còmput de la proporció per absència, es prendran com a referència els dies naturals que té cada any menys el total de dies d'absència que cal deduir a cada persona, i es prendran com a jornades senceres les dedicades per personal amb reducció de jornada per atenció de fills.
4. A l'efecte de la percepció del complement de productivitat, no deduiran les absències del lloc de treball motivades per les següents causes:
 - Permís pel naixement d'un fill.
 - Permís per adopció o acolliment, tant pre-adoptiu com permanent o simple de durada no inferior a un any, d'un/a menor.
 - Permís per maternitat i el permís de reducció de jornada per cura d'un fill mentre es tingui dret a percebre el 100% de retribucions.
 - Permís de paternitat.
 - Permís de lactància.
 - Ampliació del permís de maternitat per atendre fills prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part.
 - Permís per atendre fills discapacitats.
 - Permís prenatal.
 - Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
 - Permís per matrimoni o inici de convivència.
 - Permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
 - Baixes per incapacitat motivades per accidents de treball i/o malalties professionals.
 - Els 5 primers dies de la primera situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna.

²² Article 83, apartats 2 i 3, modificat per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 6 de novembre de 2015, aprovat per Ple de 16 de desembre de 2015 (punt 7).



- Permís per deures inexcusables de caràcter públic.
- Permís per exàmens acadèmics en centres oficials de caràcter final.
- Permís per reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.
- Permís per situacions de violència de gènere.
- Permís per assumptes personals.
- Vacances.
- Permís de protecció a la maternitat previst per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Absència per utilització del crèdit horari sindical.
- Qualsevol absència justificada del lloc de treball d'una durada inferior a una jornada sencera.

Secció V Regulació dels serveis extraordinaris

Article 84 Hores extraordinàries del personal laboral

Als efectes previstos en el present Acord, i respecte del personal laboral, tenen el caràcter de serveis extraordinaris les hores extraordinàries a què fa referència l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 85 Limitació a la realització de serveis extraordinaris

S'estableix el criteri de limitar al mínim possible aquests tipus de serveis fora de la jornada de treball habitual. Les gratificacions per serveis extraordinaris, que en cap cas poden ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva acreditació ni originar drets individuals en períodes successius, hauran de respondre a serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada de treball ordinària.

Article 86 Prolongació de jornada i serveis extraordinaris

En cap cas es considerarà la prolongació de la jornada de treball habitual com a servei extraordinari, llevat d'aquells casos excepcionals i extraordinaris, degudament justificats pels corresponents responsables, sense els quals no quedi garantit el servei.

Article 87 Procediment

1. Amb caràcter preceptiu i previ a la realització de serveis extraordinaris, cada responsable elaborarà un informe validat pel Regidor corresponent en que hauran de constar els motius de la previsió de serveis extraordinaris i els recursos humans necessaris per al seu desenvolupament, llevat dels casos de màxima urgència o força major.



2. Per a la realització dels serveis extraordinaris, en primer lloc seran requerits aquells empleats públics que s'hagin ofert com a voluntaris i es distribuiran de forma rotatòria entre el personal interessat. En cas de no disposar de suficients empleats públics voluntaris, la distribució d'aquests serveis es realitzarà amb caràcter obligatori entre la resta del personal de forma rotatòria, prèvia comunicació per escrit a l'empleat públic.

Article 88 Compensació

Els serveis extraordinaris es compensaran amb temps de descans i si això no fos possible, s'abonaran econòmicament.

A. Compensació amb temps de descans

1. La compensació dels serveis extraordinaris amb temps de descans es farà d'acord amb la següent taula d'equivalències:

Tipus d'hora	Equivalència
1 hora normal	1,75 hores
1 hora nocturna	2 hores
1 hora festiva	2,25 hores
1 hora festiva i nocturna	2,50 hores

2. El personal que tingui reconeguda una reducció de jornada respecte a l'habitual per qualsevol motiu, no podrà realitzar serveis extraordinaris mentre duri aquesta situació, llevat de situacions de caràcter excepcional.

B. Compensació econòmica

1. La compensació econòmica dels serveis extraordinaris es farà en base al preu/hora que resulti de dividir la retribució anual per la jornada anual del lloc de treball. S'aplicaran els percentatges següents en funció de les tipologies d'hores/serveis que s'indiquen a continuació:

Tipus d'horari	Percentatge increment
Hores/serveis normals	5%
Hores/serveis nocturns	20%
Hores/serveis festius	30%
Hores/serveis nocturns i festius	40%

2. S'entendran per hores/serveis nocturns/es les realitzades entre les 22 hores i les 6 hores del dia següent.

3. S'entendran per hores/serveis festius les realitzades en qualsevol dia festiu fixat al calendari laboral.
4. Amb caràcter general, les gratificacions per serveis extraordinaris s'abonaran mitjançant la nòmina del mes següent del de la seva realització.

Article 89 Compensació serveis extraordinaris per assistència al Ple

El personal de l'emissora municipal que doni cobertura al Ple Corporatiu, serà compensat amb una gratificació per serveis extraordinaris de 20€ quan la sessió acabi més tard de 2/4 de 9 del vespre.

Secció VI Indemnitzacions per raó del servei

Article 90 Indemnitzacions per raó del servei

1. El personal que, per raó del servei hagi de desplaçar-se té dret a ser rescabalat per aquest concepte.
2. S'abonaran dietes i desplaçaments d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre funció pública, amb el criteri ordinari que tot desplaçament s'haurà de fer, sempre que sigui possible, amb transport públic i fent ús de la tarifa més econòmica.
3. En els desplaçaments que per raó del servei sigui imprescindible utilitzar cotxe o motocicleta propietat de l'empleat públic que es trasllada, s'abonarà l'import del quilometratge realitzat segons la normativa vigent o del bitllet o passatge utilitzat, així com l'abonament d'estacionaments i peatge d'autopistes si fossin necessaris.
4. Per percebre l'import de la indemnització, l'empleat públic ha de justificar la despesa realitzada presentant els justificants dels pagaments signats pel seu responsable directe.
5. L'abonament de les indemnitzacions es farà efectiu el mes següent a l'acreditació de la despesa.

Article 91 Comissions de servei per assistència a judicis fora de la jornada de treball

1. En els supòsits de comissions de serveis originades per compareixença a Jutjats i Tribunals que es produeixin fora de la jornada de treball, es compensarà econòmicament mitjançant gratificacions per serveis extraordinaris o bé computar-les dins de la jornada anual.



2. En el supòsit en que les dites comissions de serveis es compensin econòmicament, el nombre d'hores compensades serà, en tot cas, de 4 o 6 hores en funció de si l'assistència al judici es realitza dins o fora de la comarca del Baix Llobregat. A tal efecte, s'estableix que el nombre d'hores que poden ser compensades econòmicament per aquest concepte es limita a 75 per any i empleat/da. Les hores que superin el còmput màxim establert anteriorment a efectes de compensació econòmica, es computaran dins de la jornada anual establerta.
3. En el supòsit en que s'opti per la compensació econòmica, aquesta ja recull les possibles indemnitzacions econòmiques per desplaçaments previstes en l'Article 90 del present acord.

Article 92 Comissions de servei per assistència a judicis dins de la jornada de treball

Les comissions de serveis originades per compareixença a Jutjats i Tribunals que es produeixin dintre de la seva jornada de treball comportaran el dret a percebre les indemnitzacions per raó del servei en els termes previstos en l'Article 90 del present acord.

Secció VII Retribucions en situació de malaltia

Article 93 ²³Les retribucions en situació de malaltia

1. Quan el personal funcionari i laboral de l'Ajuntament d'Esparreguera es trobi en situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comuns es reconeixeran, amb caràcter general, un complement retributiu que sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social sigui equivalent al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es venien percebent en el mes anterior al de causar-se la incapacitat i fins a la suspensió del contracte o del nomenament.
2. (Es suprimeix)
 - 2.1 (Es suprimeix)
 - 2.2 (Es suprimeix)
3. Durant el mes de desembre el servei de recursos humans emetrà informe amb el càlcul de la taxa d'absentisme de IT i l'enviarà a la comissió paritària de seguiment de l'absentisme, integrada pels representants del personal, representants de

²³ Article 93. Modificat per Pacte de la Mesa Gral. De Negociació de 9 de juny de 2021 i de 21 de març de 2023.

l'Ajuntament i assessorada tècnicament pel servei de recursos humans. La comissió es reunirà trimestralment i avaluarà l'impacte de l'absentisme a la plantilla i podran proposar mesures correctores a tal efecte.

4. (Es suprimeix)
5. Quan la situació d'incapacitat temporal es derivi de contingències professionals, es reconeixerà un complement retributiu que sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social sigui equivalent al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es venien percebent en el mes anterior al de causar-se la incapacitat.
6. L'Ajuntament podrà verificar les situacions d'incapacitat temporal amb els instruments que consideri oportuns, dintre del marc legal corresponent.
7. En aquells casos que no sigui possible la prèvia justificació, caldrà que aquesta es doni posteriorment al Servei de Recursos Humans en un termini màxim de tres dies des de l'inici de la o baixa mèdica. No obstant, cal informar telefònicament al Serveis de Recursos Humans o al seu superior jeràrquic la incidència des del primer dia.

Article 94 ²⁴Absències al treball per malaltia o accident que no comportin una situació d'incapacitat temporal.

1. El personal de l'Ajuntament d'Esparreguera disposarà de quatre dies d'absència al llarg de l'any natural, dels qual només tres podran ser consecutius, sempre que estiguin motivats en malaltia o accident, i no donin lloc a incapacitat temporal. Això exigirà la justificació de l'absència mitjançant informe mèdic on s'indiqui que es tracta d'una malaltia o accident que indisposa a la persona per la feina, o mitjançant declaració responsable de la persona interessada.
2. En relació als dies d'absència s'aplicarà la normativa d'actualització per part de l'Estat.
3. La comissió de seguiment de l'absentisme té l'obligació de realitzar el seguiment, i d'establir les mesures necessàries pel bon ús del mateix.

²⁴ Article 94, modificat per acta de la Mesa General de Negociació de 27 de juliol de 2023.

Secció VIII Retribucions en supòsits de mobilitat funcional o de comissió de serveis

Article 95 Remuneracions per canvi de lloc de treball

En el cas de mobilitat que impliqui l'ocupació d'un lloc de treball diferent del qual l'empleat n'és titular, es percebran les retribucions bàsiques corresponents al grup de classificació de l'empleat comissionat i la totalitat de les complementàries del lloc de treball efectivament desenvolupat.

Article 96 Remuneracions per assignació de funcions de nivell o categoria superior

1. Quan es realitzin treballs de nivell o categoria superior el personal percebrà la diferència retributiva entre el complement específic del lloc de treball assignat i el complement específic corresponent a la funció del lloc de treball que efectivament realitzi, d'acord amb valoració tècnica del Servei de Recursos Humans.
2. Llevat excepcions degudament justificades, aquesta compensació no procedeix quan es tracti de suplències eventuais de companys o superiors directes per períodes de temps que no excedeixin els 30 dies naturals.

CAPÍTOL VI. CONDICIONS SOCIALS.

Article 97 Assegurança d'accidents laborals

L'Ajuntament mantindrà o contractarà una pòlissa d'accidents per a tots els empleats, que cobrirà els riscos de mort i d'incapacitat total o absoluta, amb una indemnització de 33.000€ en qualsevol dels dos supòsits. Aquest import s'actualitzarà anualment d'acord amb la previsió de l'IPC de Catalunya.

Article 98 Responsabilitat civil i assistència jurídica

1. L'Ajuntament disposarà d'una pòlissa d'assegurances per fer front a la cobertura de les indemnitzacions per responsabilitat civil en la que pugui incórrer qualsevol empleat/da en l'exercici de les seves funcions.
2. L'Ajuntament ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions i ha d'atorgar-li la consideració social deguda a la seva jerarquia i a la dignitat del servei públic. A tal efecte, seran protegits davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúmia, difamació i, en general, de qualsevol atemptat contra les seves persones o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.
3. L'Ajuntament garantirà l'assistència jurídica al personal subjecte a aquest acord per raó de conflictes amb tercers derivats de la prestació del servei, sempre que no puguin ser imputables a imprudència temerària, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, i l'empleat/da no hagi observat una conducta impròpia de la seva condició que doni lloc a les corresponents actuacions disciplinàries.

Article 99 Avançament de retribucions

El personal subjecte a aquest acord té dret a un avançament de les seves retribucions meritades, abans del dia assenyalat per al pagament de la mensualitat. Aquest avançament serà descomptat íntegrament en la nòmina del mes o en la paga extraordinària sobre la qual hagi demanat l'avançament, amb el límit de la pròpia mensualitat i/o de la part de paga meritada.

Article 100 Bestretes reintegrables

Els empleats al servei de l'Ajuntament podran percebre bestretes reintegrables sobre les seves retribucions circumstàncies personals urgents amb subjecció als següents requisits i condicions d'atorgament:



- a. Tenir 1 any d'antiguitat a l'Ajuntament i una previsió de duració del contracte o del nomenament no inferior al termini de devolució que s'estableixi.
- b. Acreditar les circumstàncies urgents que motiven la dita concessió.
- c. Declarar responsablement que l'import de la bestreta es destinarà únicament i exclusiva a la finalitat sol·licitada.
- d. La bestreta reintegrable s'entendrà sempre referida a les "retribucions bàsiques líquides" que percep qui en fa la petició.
- e. La bestreta s'atorga si, prèviament, la persona que la demana es compromet a reintegrar-la en deu mensualitats, quan es tracta d'una paga, o en catorze, si es tracta de dues.
- f. No es poden atorgar bestretes al personal que no hagi liquidat els compromisos de la mateixa classe adquirits anteriorment.
- g. La percepció de bestretes no comporta el pagament d'interessos, però han de ser reintegrades en els terminis mensuals indicats i en quantitats iguals cada mes, o bé en menys temps, si qui en cobri ho considera convenient.
- h. La resolució s'ha de dictar en el termini d'un mes, transcorregut el qual la petició s'ha de considerar estimada si no s'ha rebut una resolució expressa.
- i. La resolució que denegui la concessió de bestretes reintegrables ha de ser motivada, i requerirà informe preceptiu de la Comissió Paritària.

Article 101 Ajut per fills discapacitats

1. Els empleats públics que tinguin al seu càrrec directe fills discapacitats psíquics, físics o sensorials, que convisquin amb ells i aquests fills no tinguin ingressos propis que superin el salari mínim interprofessional, rebran un ajut especial de 100,00 euros cada mes, sempre i quan els fills tinguin la corresponent acreditació de discapacitat atorgada per l'administració competent.
2. Per a la percepció d'aquest ajut, caldrà sol·licitar-lo mitjançant instància i acompanyada dels documents que acreditin les circumstàncies exposades a l'apartat precedent.

Article 102 Jubilació ²⁵

1. La jubilació del personal de l'Ajuntament podrà ser:
 - a) Voluntària, a sol·licitud de la persona interessada, sempre i quan reuneixi els requisits i condicions establerts en el Règim de Seguretat Social que li sigui aplicable.
 - b) Forçosa, al complir l'edat legalment establerta per la normativa de seguretat social. Aquesta serà declarada d'ofici, sempre i quan es tingui dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

La persona interessada podrà sol·licitar la prolongació de permanència al servei actiu com a màxim fins que es compleixin els 70 anys d'edat. L'Ajuntament haurà de resoldre de manera motivada l'acceptació o la denegació d'aquesta prolongació.

L'Ajuntament, iniciarà els tràmits per cobrir la plaça vacant de forma temporal, i incorporarà la mateixa a la propera Oferta Pública d'Ocupació que s'aprovi, per la seva provisió definitiva.

- c) Per declaració d'incapacitat permanent per l'exercici de les funcions pròpies del seu cos o escala, o pel reconeixement d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta o, incapacitat permanent total en relació a l'exercici de les seves funcions de cos o escala.
- d) Es reconeix el dret del personal a accedir a la jubilació parcial sempre que reuneixi els requisits establerts a la normativa vigent.

La sol·licitud per passar a aquestes situacions s'haurà de presentar, com a molt tard, el mes d'octubre de l'any anterior a la data d'efectes i haurà de ser resolta, per part de la corporació, en un màxim de 9 mesos des que es tingui constància de la sol·licitud, o, com a màxim, en la data d'efectes.

- e) Jubilació anticipada del cos de Policia Local segons Real Decret 1449/2018 de 14 de desembre, en el que s'estableix el coeficient reductor de l'edat de jubilació en favor dels policies locals al servei de les entitats que integren l'Administració Local.

Article 103 Fons social

Es constitueix un fons social anual de 25.000,00€ per a tot el personal, sufragat per l'Ajuntament que es distribuirà d'acord amb les normes de funcionament que s'aprovin prèvia la negociació col·lectiva.

²⁵ Article 102 Modificat per Pacte de la Mesa Gral. De Negociació de 10 de juliol de 2019 i aprovat per Ple en data 17 de juliol de 2019.

Article 104 Renovació del carnet de conduir

L'Ajuntament cobrirà les despeses de renovació, certificat mèdic i taxes del permís de conduir del personal que ocupa llocs de treball que tenen associat com a requeriment estar en possessió de permís de conducció de vehicles.

Article 105 Processos electorals

1. Els criteris per a la designació de personal que ha d'actuar com a representant en els processos electorals es farà públics a través de la Intranet municipal. En tot cas, es prioritzaran com a representants aquelles persones que disposin de les condicions de competència mínimes exigides als presidents de les meses electorals.
2. Els empleats públics que intervinguin directament en els processos electorals que siguin designats representants o col·laboradors de l'Administració gaudiran d'1 dia laborable de descans, a realitzar abans d'haver transcorregut un mes de la data de les eleccions.
3. De conformitat amb el que disposa l'article 22.3 de la Llei Orgànica del Règim Electoral General, els serveis extraordinaris desenvolupats durant la jornada electoral seran retribuïts amb una gratificació de 53,30€ bruts. Aquest import no es veurà afectat per cap increment durant la vigència de l'acord.

CAPÍTOL VII. GARANTIES QUANT A L'ORDENACIÓ DELS RECURSOS HUMANS, LA SELECCIÓ I EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Secció I Instruments d'ordenació

Article 106 Ordenació dels llocs de treball

1. S'aprovaran, a través dels instruments de gestió pertinents, les especificacions de cada lloc de treball, entre les quals figuraran les següents:
 - a. La denominació, funcions i característiques de cada lloc i la seva unitat d'adscripció
 - b. Els requisits essencials per ocupar-lo
 - c. El grup professional i el règim jurídic aplicable
 - d. L'import de les retribucions complementàries
 - e. La forma de provisió dels llocs
 - f. Els requisits que han de complir els funcionaris d'altres administracions per poder accedir-hi
2. Requeriran de la prèvia negociació col·lectiva totes les decisions que afectin la definició dels llocs de treball.
3. Per proveir un lloc de treball cal que consti a l'instrument de gestió de llocs de treball corresponent, llevat que s'hagin de realitzar tasques urgents amb una durada determinada.
4. L'ordenació dels llocs de treball reservats a personal laboral pel que fa als grups professionals s'assimilarà a la del personal funcionari, en atenció al nivell acadèmic requerit per al seu desenvolupament.

Article 107 Oferta pública d'ocupació

1. L'accés a l'ocupació pública de l'Ajuntament d'Esparreguera s'efectua a través de l'Oferta pública d'ocupació anual, mitjançant procediments públics respectuosos dels principis de mèrit, capacitat i igualtat dels ciutadans en l'accés als càrrecs públics.
2. La preparació i disseny dels plans d'Oferta pública d'ocupació es negociarà amb la representació sindical.

3. Mitjançant la negociació col·lectiva s'articularà, durant la vigència d'aquest Acord, i dins de les possibilitats legals vigents, un pla que, a través de l'Oferta pública d'ocupació, permeti la regularització de totes les situacions de provisionalitat o interinitat existents.
4. D'acord amb la legislació vigent l'Ajuntament es compromet a facilitar l'accés a persones amb discapacitat, mitjançant una reserva del 5% de les places ofertes per a aquest col·lectiu.
5. A través de l'Oferta pública d'ocupació es facilitarà la promoció interna del seu personal, consistent en l'ascens del personal a escales del grup immediatament superior al que es pertanyi, o del mateix grup tant sigui de la mateixa com de diferent escala.

Secció II Selecció i accés

Article 108 La selecció i l'accés

1. Els sistemes i processos selectius seran els previstos legalment i es portaran a terme mitjançant les proves i els procediments assenyalats al Títol IV Capítol I de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i a la normativa que el desenvolupi o el substitueixi.
2. Amb caràcter general, l'accés es farà pel sistema de concurs oposició, consistent en la superació de les proves corresponents i en la valoració de mèrits determinats objectivament. La fase de concurs dels processos selectius que es portin a terme pel sistema de concurs oposició es valorarà, com a màxim, en un 33% de la puntuació global de tot el procés selectiu.
3. Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; proves mèdiques i/o físiques, tests psicotècnics o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i altres que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits a l'instrument de gestió dels llocs de treball. També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb l'especialitat del lloc de treball. Per a les categories que es determinin podran incorporar la superació d'un curs selectiu teòric i/o pràctic.

Article 109 El període de prova o de pràctiques

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



Grup de classificació	Durada del període
grup A1	6 mesos
grup A2	4 mesos
grup C1	2 mesos
grup C2:	2 mesos
agrupacions professionals	1 mes

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

Article 110 Destinació del personal de nou ingrés

L'adjudicació de llocs de treball al personal de nou ingrés, sempre que no hagin de proveir-se per lliure designació o concurs específic, i llevat no es determini d'una altra manera a les bases de la convocatòria, s'efectuarà d'acord amb les peticions dels interessats, segons l'ordre de qualificació obtinguda en les proves selectives, sempre que els aspirants reuneixin els requisits objectius determinats en l'instrument de gestió dels llocs de treball. Les destinacions obtingudes per aquest procediment tindran caràcter definitiu.

110. Bis Contractes de duració determinada²⁶.

1. Els contractes de duració de determinada regulats per l'article 15.2 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors podran tenir una durada màxima d'un any.

Secció III Carrera i desenvolupament professional

Article 111 Provisió de llocs de treball

1. Anualment, l'Ajuntament d'Esparreguera convocarà, per a la seva provisió mitjançant concurs entre el personal que reuneixi les condicions, requisits i nivells de competència exigits en cada cas, els llocs de treball vacants o ocupats temporalment.
2. La provisió de llocs i la mobilitat del personal laboral s'efectuarà, en allò que sigui aplicable a la seva naturalesa, pel sistema de provisió de llocs i mobilitat del personal funcionari de carrera.

²⁶ Article introduït pel acord de Mesa General de Negociació de data 31 de març de 2023.

3. Els representants dels empleats municipals podran exercir com a membres de la Comissió de Valoració dels concursos per a la provisió de llocs de treball.

Article 112 Avaluació del desenvolupament

1. El procediment per a l'avaluació contínua dels empleats municipals, s'estableix mitjançant la negociació col·lectiva, i està basat en els principis d'igualtat, objectivitat, transparència i no discriminació, i s'adaptarà a les especificitats de cada servei i lloc de treball.
2. L'avaluació positiva del desenvolupament permetrà la consolidació d'un grau personal superior al del lloc de treball que s'ocupa amb caràcter definitiu i serà un mèrit rellevant dels concursos generals i específics per a l'adjudicació de destinacions definitives.
3. El personal que de forma continuada no assoleixi una avaluació del desenvolupament satisfactòria podrà ser remogut del lloc de treball que ocupa definitivament mitjançant resolució motivada que es dictarà prèvia l'audiència de l'interessat i amb la intervenció de la representació legal del personal.

Article 113 Mobilitat per motius de salut

1. Previ informe del Comitè de Seguretat i Salut, i per motius de salut acreditats pel Servei de Prevenció Aliè, podrà disposar-se la mobilitat dels empleats a un altre lloc de treball o bé la reassignació de funcions més idònies al seu estat de salut, sempre i quant la qualificació i competències de l'empleat afectat ho permeti.
2. En el supòsit de mares gestants o amb fills lactants, la mobilitat, quan sigui necessària per a la seva salut no podrà comportar minva de les retribucions.

Article 114 Formació

1. La formació és una eina imprescindible per a la modernització de l'Administració, estant obligats els empleats públics a actualitzar i millorar les seves competències professionals. Simultàniament, es reconeix el dret dels empleats 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. Es redactarà, prèvia la negociació col·lectiva, un reglament per planificar, gestionar i avaluar la formació, basat en els principis d'igualtat, objectivitat, transparència i no discriminació, i adaptat a les especificitats de cada servei i lloc de treball.

Article 115 Ús d'instal·lacions municipals per a millora de competències professionals

La utilització, amb caràcter general, de les instal·lacions municipals, (sales de reunions, equipaments per a presentacions, instal·lacions esportives i altres), per part dels empleats municipals, es realitzarà amb subjecció als següents requisits:

1. Condicions d'accés de caràcter general:
 - a. Es requerirà d'autorització expressa i personal, que s'expedirà pel Servei de recursos humans i organització, prèvia acreditació de les circumstàncies que s'indiquin en el present article.
 - b. La utilització es vincula de forma directa i exclusiva a necessitats de caràcter professional, pròpies de la relació de serveis que aquí s'indiquen.
 - c. L'accés i ús a les instal·lacions s'efectuarà, preferentment, en les franges horàries en les que hagi una utilització menys intensiva de les mateixes pels usuaris del servei públic.
2. Supòsits d'ús:
 - a. Manteniment i millora de la competència professional, restringit a les categories i serveis en els quals, el manteniment d'unes condicions de competència professional o física sigui determinant en l'eficàcia en l'exercici de les funcions segons es determini en els Plans de Formació.
 - b. En el cas d'instal·lacions esportives, la prevenció i/o rehabilitació de malalties o accidents professionals, per indicació facultativa emesa pel Servei de Prevenció o Mútua d'Accidents, segons el cas, validada pel Comitè de Seguretat i Salut.

Article 116 Coneixement de la llengua catalana

1. L'Ajuntament ajustarà el nivell d'exigència en relació al coneixement de la llengua catalana a allò establert pel Decret 161/2002, d'11 de juny, sobre acreditació del coneixement del català i l'aranès en els processos de selecció de personal i de provisió de llocs de treball de les administracions públiques de Catalunya.
2. Es facilitarà l'assistència a cursos de formació en la llengua catalana a tots aquells treballadors/es que no disposin del nivell de suficiència (C1), dins la seva jornada laboral, amb caràcter no recuperable.



Article 117 Preavis en cas de cessament

1. El personal que per causa voluntària interrompi la relació de servei ho haurà de fer amb un preavis previ, que serà de 15 dies en llocs de treball corresponents als SubGrups C i AP, i de 3 mesos en els A i B.
2. La manca d'aquest preavis en el termini establert comportarà una penalització sobre la liquidació derivada de la finalització de la relació de serveis equivalent als dies de preavis no respectats.

Article 118 Clàusula d'estabilitat en l'ocupació

1. L'Ajuntament d'Esparreguera es compromet a reduir la taxa de temporalitat, mitjançant accions per regularitzar les situacions de provisionalitat o d'interinitat existents.
2. En el cas de canvis organitzatius que suposin la reducció de dotacions assignades als serveis, s'adoptaran mesures per tal d'evitar l'acomiadament de personal o la supressió de llocs de treball, mitjançant instruments de reorganització previstos legalment i prèvia negociació amb els representants sindicals.
3. En el supòsit que sigui indispensable adoptar mesures extintives de la relació d'ocupació l'Ajuntament se subjectarà als següents criteris per a la determinació de les persones afectades per l'ordre de preferència que s'indica:
 - a. Persones que no acreditin el requisit de titulació mínima suficient per a l'accés al lloc de treball d'acord amb l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic
 - b. Persones amb relacions d'ocupació de caràcter temporal (interinitats, obra i servei, o eventuais), en la data en què finalitzin.
 - c. Titulars de llocs de treball que ocupen sense superació d'un procés de convocatòria pública.
 - d. Titulars de llocs de treball amb relacions d'ocupació d'interinitat o sense fixesa, amb superació de convocatòria pública prèvia.
 - e. Persones que estan en condició d'accedir a la prestació de jubilació ordinària per edat, en el termini de dos anys o inferior.
 - f. La menor antiguitat, tenint en consideració els dies prestats en llocs de treball de l'Ajuntament d'Esparreguera d'igual o similar naturalesa.
4. L'Ajuntament valorarà en les convocatòries per a la selecció de personal temporal els serveis prestats amb anterioritat a l'Ajuntament d'Esparreguera.



Article 119 Garanties en cas de gestió indirecta de serveis municipals

1. En el cas que l'Ajuntament, en ús de les potestats d'autoorganització que li són pròpies, resolgui la gestió indirecta d'un servei o activitat municipal, es garantirà l'estabilitat en l'ocupació del personal que l'integra. En aquest cas, el personal laboral adscrit serà transferit al nou titular del contracte, el qual haurà de mantenir tots els seus drets i assumir les obligacions laborals de l'Ajuntament, amb els següents requisits previs:
 - a. Que els empleats estiguin en actiu i prestin serveis amb una antiguitat mínima dels quatre darrers mesos anteriors al contracte administratiu, sigui quina sigui la modalitat del seu contracte de treball.
 - b. Que els empleats estiguin malalts o accidentats, o bé en qualsevol situació de suspensió del contracte de treball que comporti reserva del lloc de treball, sempre i quan hagin prestat els seus serveis en el centre objecte de subrogació durant els quatre darrers mesos anteriors a la situació de suspensió.
 - c. Que els empleats tinguin contracte de relleu o d'interinitat i substitueixin a empleats esmentats en els apartats anteriors.
2. En allò no previst en el present article s'estarà a allò que disposa l'article 44 i concordants de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL VIII. CONDICIONS SINDICALS

Article 120 Garanties dels membres dels òrgans de representació.

Es garanteix als membres dels òrgans de representació del personal:

1. L'accés i lliure circulació per les dependències de la seva unitat electoral, sense que s'entorpeixi el normal funcionament de les corresponents unitats administratives, dins dels horaris habituals de treball i a excepció de les zones que es reservin de conformitat amb el disposat en la legislació vigent .
2. La publicació i lliure distribució de les comunicacions d'interès professional laboral, laboral, social i sindical, per qualsevol mitja, inclòs l'ús de correu electrònic. A tals efectes, l'Ajuntament facilitarà un compte de correu electrònic pels òrgans de representació i les seccions sindicals.
3. Un crèdit d'hores mensual dins la jornada de treball i retribuïdes com de treball efectiu que s'estableix a l'article 41.1.d) EBEP i a l'article 68.e) ET, pel desenvolupament de les seves funcions de representació, amb la possibilitat de poder cedir-les a un altre membre del mateix òrgan de representació o als delegats LOLS. Aquestes cessions d'hores sindicals hauran de ser comunicades al consistori amb un mínim de 48 hores d'antelació i hauran de ser justificades mitjançant el document de cessió d'hores sindicals habilitat pels òrgans de representació dels empleats públics. No es computaran com a tal les hores emprades en reunions amb la Corporació, en períodes de negociació col·lectiva, les quals es consideren hores de treball efectiu a tots els efectes.
4. La lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries pròpies dels seu àmbit de representació.
5. La no discriminació en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva activitat sindical i de representació. Cap d'ells no podrà ser traslladat de tasques ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent al seu mandat tret que l'extinció tingui causa per revocació o dimissió, per raons de la seva activitat de representació sindical. Si per necessitats del servei haguessin de modificar-se les seves condicions de treball, prèvia conformitat del delegat afectat, es negociarà amb els representats dels empleats.
6. L'audiència en els expedients disciplinaris a què poguessin ser sotmesos els seus membres durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior, sense perjudici de l'audiència en l'interessat regulada en el procediment sancionador.

Article 121 Obligacions dels representants dels empleats públics.

Els representants dels empleats públics de l'Ajuntament d'Esparreguera s'obliguen expressament a complir i respectar els acords i pactes negociats amb l'Ajuntament, desenvolupar les tasques pròpies de l'acció sindical i guardar sigil professional, tant de manera individual com col·lectiva, en totes aquelles matèries que la Corporació assenyali expressament en la convocatòria de les reunions el seu caràcter reservat, fins i tot després d'haver acabat en el seu mandat. En tot cas, cap document lliurat per l'Ajuntament podrà utilitzar-se fora de l'àmbit d'aquesta administració per a finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.

Article 122 Garantia personal dels representants dels empleats públics.

Es considerarà accident laboral, a tots els efectes, el que pateixin els delegats del personal com a conseqüència de l'exercici del seu càrrec representatiu.

Article 123 Mitjans materials.

A l'efecte de que els delegats de personal puguin desenvolupar les seves activitats, la Corporació els facilitarà un local amb les degudes condicions en alguna de les dependències municipals més properes a la Casa Consistorial (sempre que sigui possible), i el dotarà amb el mobiliari i els mitjans materials necessaris (ordinador, connexió a internet i a la intranet municipal, impressora, etc.), així com taulers d'anuncis pels diferents serveis.

Article 124 Assemblees.

1. Els òrgans unitaris de representació del personal podran convocar assemblees per al personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Pacte, d'acord amb allò que disposa la normativa legal vigent.
2. Quan les reunions tinguin lloc dins de la jornada de treball la convocatòria haurà de referir-se a la totalitat del col·lectiu del qual es tracti. En aquest cas, es disposarà d'un crèdit anual màxim de divuit hores, i es tindrà en compte que la seva celebració no perjudiqui la prestació dels serveis. En cas necessari es negociaran els serveis mínims a aplicar.
3. Quan la convocatòria tingui lloc fora de la jornada laboral i es vulgui utilitzar una dependència municipal, únicament serà necessària la sol·licitud de la dependència, sempre que hi hagi disponibilitat. En cas contrari es donarà espai alternatiu.
4. Per a convocar una assemblea dins de la jornada de treball, s'ha de comunicar la seva celebració al Departament de personal, amb una antelació mínima de dos dies hàbils. En la comunicació s'haurà d'indicar l'hora i el lloc de l'assemblea i l'ordre del



**AJUNTAMENT
D'ESPARREGUERA**

dia. Si vint-i-quatre 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. També es podran convocar assemblees per als diferents col·lectius que conformen la plantilla de l'Ajuntament d'Esparreguera.

CAPÍTOL IX. SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 125 Política de prevenció

Amb l'objectiu d'aconseguir els nivells òptims de seguretat i salut dels empleats i empleades municipals, l'Ajuntament d'Esparreguera assumeix els següents compromisos:

- a. Implantar i desenvolupar un Pla de Prevenció de Riscos Laborals que s'integrarà en el conjunt de les seves activitats i decisions, tant en els processos tècnics com en l'organització del treball i les condicions en què aquest es desenvolupi, incloent-hi tots els nivells jeràrquics. Tot el personal amb comandament assegura unes correctes condicions dels empleats al seu càrrec. Per això, mostra interès i dóna exemple com a part de les seves funcions.
- b. Complir la legislació aplicable en matèria de prevenció de riscos laborals.
- c. Assignar, tenint en compte les possibilitats existents, els recursos necessaris per al compliment dels principis i compromisos assumits per la Corporació. L'assignació de recursos es farà considerant les prioritats fixades en les avaluacions de riscos i les planificacions preventives.
- d. Promoure la millora contínua dels comportaments i nivells de prevenció de riscos laborals.
- e. Implicar tot el personal de l'Ajuntament en la responsabilitat de la gestió de la prevenció de riscos laborals, i també els contractistes i col·laboradors en el compromís actiu en la millora de les condicions de treball dels seus empleats.
- f. Fomentar la participació, informació, formació i consulta de tot el personal, inclosos aquells treballadors externs que desenvolupin treballs en les instal·lacions, per mantenir un adequat nivell de prevenció a l'organització.
- g. L'Ajuntament aplicarà les mesures que constitueixen el deure general de prevenció, d'acord amb els següents principis generals:
 - Evitar els riscos i avaluar aquells que no es puguin evitar.
 - Combatre els riscos en el seu origen.
 - Adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb vista a atenuar el treball monòton i repetitiu i reduir els efectes d'aquest en la salut.



- Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
- Substituir tot el que resulti perillós per allò que comporti poc perill o gens.
- Planificar la prevenció, cercant un conjunt coherent que hi integri la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
- Adoptar mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual.
- Donar les instruccions escaients als empleats.

Article 126 Pla de prevenció

1. La prevenció de riscos laborals haurà d'integrar-se en el sistema general de gestió de l'Ajuntament, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals.
2. Aquest pla de prevenció de riscos laborals inclourà l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos a l'organització.
3. El Pla de Prevenció de Riscos Laborals, establirà les funcions i responsabilitats dels empleats i empleades municipals, en matèria de prevenció de riscos laborals, en atenció al seu nivell jeràrquic. Els empleats hauran de ser informats d'aquest Pla de Prevenció.

Article 127 Pla d'autoprotecció

1. L'Ajuntament elaborarà i implantarà a cada centre de treball un pla d'autoprotecció que concreti les possibles situacions d'emergència i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels empleats i usuaris.
2. L'Ajuntament, prèvia consulta al Comitè de Seguretat i Salut, designarà els empleats encarregats de les mesures d'emergències a cada centre de treball. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per a desenvolupar la seva tasca. Únicament per motius justificats s'acceptarà una negativa de les persones designades a portar a terme aquestes funcions.

Article 128 Funcions i responsabilitats dels Delegats de Prevenció

1. Els Delegats de Prevenció són, atenent a l'article 35 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, els representants dels empleats amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos a la feina. En exercici del seu càrrec disposaran de les competències i facultats recollides a l'article 36 de la mateixa llei.



2. D'acord amb l'apartat 4 de l'article 35, podran establir-se altres sistemes de designació dels Delegats de Prevenció sempre que es garanteixi que la facultat de designació recau als representants del personal o als propis empleats públics. En cas que la designació dels Delegats de Prevenció recaigui en empleats públics que no siguin delegats de personal, membres del comitè d'empresa o de la junta de personal, aquests podran disposar de les garanties que estableix l'article 37 de la LPRL.
3. Els Delegats de Prevenció disposaran d'un crèdit horari mensual de 30 hores per realitzar les seves funcions.

Article 129 Funcions i responsabilitats del Comitè de Seguretat i Salut

1. Segons l'article 38 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, el Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos.
2. El Comitè de Seguretat i Salut de l'Ajuntament d'Esparreguera té les competències i facultats que es determinen a l'article 39 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, així com les que es determinen en el seu reglament de funcionament intern.
3. El CSS podrà requerir de l'Ajuntament les actuacions que cregui oportunes en l'exercici de les seves competències.

Article 130 Vacunació preventiva

Es proporcionarà i fomentarà la vacunació preventiva dels empleats que, per causa del seu desenvolupament professional, tingui contacte directe amb persones d'alt risc de contagi de malalties.

Article 131 Servei de Prevenció Propi (SPP)

1. Dins del seu àmbit d'actuació, el SPP, proporcionarà a l'Ajuntament l'assessorament i recolzament que necessiti segons els tipus de riscos que hi hagi i pel que fa a:
 - a. El disseny, l'aplicació i coordinació dels plans i programes d'actuació preventiva.
 - b. L'avaluació dels factors de risc que puguin afectar a la seguretat i la salut dels empleats.

- c. La determinació de les prioritats en l'adopció de les mesures preventives adequades i la vigilància de la seva eficàcia.
 - d. La informació i formació dels empleats.
 - e. La prestació dels primers auxilis i plans d'emergència.
 - f. La vigilància de la salut dels empleats en relació als riscos derivats del treball.
2. El SPP participarà en l'elaboració i difusió dels procediments, instruccions i registres que constitueixen el nucli del sistema de gestió. Els documents que recullin aquests processos ja establiran, si escau, les funcions i responsabilitats aplicables en cada cas.
3. La prevenció integrada atorga al SPP responsabilitats i obligacions d'assessorament, d'ajuda, guiatge i suport organitzatiu, però les decisions, la implantació i l'ús correcte de les mesures preventives són responsabilitat de totes les unitats municipals.

Article 132 Servei de Prevenció Aliè (SPA)

1. Proporcionarà a l'Ajuntament l'assessorament i recolzament que sigui necessari en aquelles activitats preventives que no s'assumeixin per part del SPP o bé s'assumeixin de forma parcial d'acord amb les prescripcions de l'article 31 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals. Aquestes activitats quedaran fixades en els respectius concerts que s'estableixin amb els serveis de prevenció aliens.
2. En el seu àmbit d'actuació, proporcionarà a l'Ajuntament l'assessorament i recolzament que necessiti segons els tipus de riscos que hi hagi i pel que fa a:
 - a. El disseny, l'aplicació i coordinació dels plans i programes d'actuació preventiva.
 - b. L'avaluació dels factors de risc que puguin afectar a la seguretat i la salut dels empleats.
 - c. La determinació de les prioritats en l'adopció de les mesures preventives adequades i la vigilància de la seva eficàcia.
 - d. La informació i formació dels empleats.
 - e. La prestació dels primers auxilis i plans d'emergència.
 - f. La vigilància de la salut dels empleats en relació als riscos derivats del treball.



3. La prevenció integrada atorga al servei de prevenció aliè responsabilitats i obligacions, en el seu àmbit d'actuació, d'assessorament, d'ajuda, guiatge i suport organitzatiu, però les decisions, la implantació i l'ús correcte de les mesures preventives són responsabilitat de totes les unitats municipals.

Article 133 Assetjament en l'entorn laboral.

1. L'Ajuntament d'Esparreguera, en el desenvolupament de la seva activitat, actua sota el principi bàsic de respecte a la dignitat de les persones i la protecció dels drets que li són inherents. En conseqüència, les persones que hi treballen, tenen dret a un tracte respectuós, digne i que la seva integritat física i moral sigui protegida.
2. L'Ajuntament d'Esparreguera es compromet a promoure un entorn laboral saludable i exempt de conductes assetjadores i discriminatòries. En virtut d'aquest compromís, la Corporació va aprovar mitjançant acord de la Junta de Govern Local de 18 de setembre de 2013, un protocol per definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'Ajuntament d'Esparreguera.

Article 134 Protecció de l'embaràs.

1. En el moment que una treballadora posi en coneixement de la Corporació la seva situació d'embaràs, caldrà immediatament fer una revisió de l'avaluació de riscos i en el supòsit de risc per l'embaràs o, més endavant, en el període de la lactància, és procedirà immediatament a adaptar les seves funcions de forma que la treballadora no quedi exposada a aquests riscos.
2. Quan l'adaptació al lloc de treball no sigui possible, s'establirà un procediment que possibiliti el canvi de lloc de treball en el qual hi intervindran els serveis de prevenció. L'Ajuntament haurà d'elaborar una relació de llocs de treball sense risc per a l'embaràs, amb la prèvia consulta als representants dels empleats.

Article 135 Vigilància de la salut.

1. La corporació garantirà als empleats i empleades la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.
2. Aquesta vigilància només podrà efectuar-se quan el treballador hi doni el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, previ informe dels representants dels empleats, els supòsits en els que la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels empleats o per verificar si l'estat de salut del treballador pot

constituir un perill per ell mateix, pels demés empleats o per altres persones relacionades amb l'organització, o quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

3. Les mesures de vigilància i control de la salut dels empleats es portaran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i la dignitat de la persona del treballador i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. Els resultats de les proves seran confidencials i es lliuraran als interessats.

Article 136 Farmaciola.

Els centres de treball disposaran d'una farmaciola equipada per a oferir una primera assistència en cas d'accident. Els empleats municipals de cada espai dotat de farmaciola col·laboraran en el seu manteniment revisant periòdicament el seu contingut per tal d'informar al servei de Recursos Humans de qualsevol mancança de productes pel seu ús, caducitat o deteriorament.

Article 137 Vestuari i equips de protecció individual.

1. L'Ajuntament garantirà que tot el personal municipal disposi de la uniformitat, la roba de treball, equips de protecció individual adequats i eines de treball i equipament policial en bon estat. Per a les relacions laborals o estatutàries de durada previsible inferior a un any, la roba de treball a lliurar anirà en funció de les circumstàncies concretes de cada cas, garantint en tot cas aquelles peces del vestuari necessàries per a un desenvolupament segur de les tasques encomanades.
2. Podran acordar-se requeriments mínims de vestuari per a cada servei i categoria professional previ informe de la Comissió Paritària de Seguiment.
3. És obligació del personal portar la uniformitat de manera adient durant la jornada de treball i tenir cura del seu manteniment. Fora de l'horari laboral no està permès fer servir el vestuari lliurat per l'Ajuntament. El incompliment d'aquestes obligacions podrà motivar l'amonestació i/o obertura d'expedient sancionador.
4. És obligació del personal portar els equips de protecció individual que li siguin entregats, amb el compromís d'utilitzar-los en presència del risc respecte el qual estan destinats, quan els comandaments així ho indiquin i en els espais on la seva obligatorietat d'ús es troba senyalitzada. Serà necessari fer un ús i un manteniment apropiat d'aquest equips i sol·licitar-ne un de nou en cas de pèrdua o deteriorament. Fora de l'horari laboral no està permès fer servir els equips de protecció individual lliurats per l'Ajuntament. El incompliment d'aquestes obligacions podrà motivar l'amonestació i/o obertura d'expedient sancionador.



**AJUNTAMENT
D'ESPARREGUERA**

5. Quan el treballador deixi el seu lloc de treball, restarà obligat a lliurar a l'Ajuntament el vestuari laboral i els equips de protecció individual de què disposi.
6. En el marc del Comitè de Seguretat i Salut s'avaluarà el funcionament d'aquest apartat i, si escau, i informarà de les reclamacions que es puguin formular.

CAPÍTOL X. EL RÈGIM DISCIPLINARI

Article 138 La responsabilitat disciplinària.

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

Article 139 L'exercici de la potestat disciplinària.

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

Article 140 Les faltes disciplinàries.

1. Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.

2. Són faltes molt greus les previstes com a tal a l'Estatut bàsic de l'empleat públic i en tot cas les següents:
- a. L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, en l'exercici de la funció pública.
 - b. Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe.
 - c. L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.
 - d. L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
 - e. La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
 - f. La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que en provoqui la difusió o coneixement indegut.
 - g. L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
 - h. La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
 - i. La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
 - j. La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
 - k. L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
 - l. La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
 - m. L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.



- n. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
 - o. La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i del Parlament de Catalunya
 - p. La persecució laboral.
 - q. La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la Llei.
 - r. El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de l'Ajuntament d'Esparreguera.
 - s. El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.
 - t. L'incompliment, pels responsables dels registres d'Activitats i de Béns Patrimonials i d'Interessos i pel personal que hi tingui accés, del deure de reserva professional respecte a les dades i les informacions que coneguin per raó de llur funció.
 - u. També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei estatal o autonòmica.
3. Sens perjudici de l'establert per l'Estatut bàsic de l'empleat públic, es consideraran com a faltes greus en tot cas les següents:
- a. L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball.
 - b. L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
 - c. La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.
 - d. El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
 - e. La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
 - f. Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
 - g. L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.



- h. La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
 - i. La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent.
 - j. L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
 - k. El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
 - l. L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.
 - m. L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
 - n. La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
 - o. L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
 - p. La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
 - q. Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
 - r. La pertorbació greu del servei.
 - s. La reincidència en faltes lleus.
 - t. La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.
4. Es consideraran com a faltes lleus, en tot cas les següents:
- a. El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
 - b. La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.



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

Article 141 Les sancions.

1. Per raó de les faltes comeses podran imposar-se les següents sancions:
 - a. Separació del servei dels funcionaris, que en el cas dels funcionaris interins comportarà la revocació del seu nomenament, i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.
 - b. Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupaven.
 - c. Suspensió ferma de funcions, o d'ocupació i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
 - d. Trasllet forçós, amb o sense canvi de localitat de residència, pel període que en cada cas s'estableixi.
 - e. Demèrit, que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
 - f. Advertència.
 - g. Qualsevol altra que s'estableixi per llei.
2. Procedirà la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

3. L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau d'intencionalitat, descuit o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, així com el grau de participació.

Article 142 La prescripció de les faltes i sancions.

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

Article 143 El procediment disciplinari i les mesures provisionals.

1. No podrà imposar-se sanció per la comissió de faltes molt greus o greus si no és mitjançant el procediment prèviament establert.
2. La imposició de sancions per faltes lleus es durà a terme per procediment sumari amb audiència a l'interessat.
3. El procediment disciplinari tindrà presents els principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb ple respecte als drets i garanties de defensa del presumpte responsable. En el procediment garantirà la deguda separació entre la fase instructora i la sancionadora, encomanant-se a òrgans diferents.
4. Es podrà adoptar mitjançant resolució motivada mesures de caràcter provisional que assegurin l'eficàcia de la resolució final que pugui recaure.
5. La suspensió provisional com a mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari no podrà excedir de 6 mesos, excepte en cas de paralització del procediment imputable a l'interessat. La suspensió provisional es pot acordar durant la tramitació d'un procediment judicial, i es mantindrà pel temps a què s'estengui la presó provisional o altres mesures decretades pel jutge que determinin la impossibilitat d'exercir el lloc de treball. En aquest cas, si la suspensió provisional passa de sis mesos no suposarà pèrdua del lloc de treball.
6. L'empleat públic suspès de forma provisional tindrà dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.



7. Quan la suspensió provisional s'elevi a definitiva, l'empleat públic haurà de tornar el percebut durant el temps de durada d'aquella. Si la suspensió provisional no arriba a convertir-se en sanció definitiva, l'Administració haurà de restituir a l'empleat públic la diferència entre els havers realment percebuts i els que hauria hagut de percebre si s'hagués trobat amb plenitud de drets.
8. El temps de permanència en suspensió provisional es descomptarà del compliment de la suspensió ferma.

Quan la suspensió no sigui declarada ferma, el temps de durada de la mateixa es computarà com de servei actiu, i s'acordarà la immediata reincorporació de l'empleat públic al seu lloc de treball, amb reconeixement de tots els drets econòmics i altres que siguin procedents des de la data de suspensió.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Es consideren condicions més beneficioses de caràcter personal, als efectes previstos per l'article 4.2, aquelles que puguin millorar les previstes en el present Acord per qualsevol de les següents circumstàncies:
 - Minusvaloració del lloc de treball.
 - Circumstàncies personals reconegudes per sentència judicial o per resolució administrativa.
2. En el supòsit de condicions econòmiques més beneficioses, la diferència retributiva, en còmput anual, s'incorporarà a un complement personal transitori, de caràcter mensual i absorbible per millores futures.

En el termini de 60 dies següents a la signatura del present Acord s'elaborarà la relació dels llocs de treball als quals els és aplicable la situació de disponibilitat i de distribució irregular de la jornada.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

1. ²⁷Els efectes econòmics derivats de l'aplicació dels diferents factors de disponibilitats previstos al Capítol VI, Secció IV, d'aquest Acord regulador i a l'article

²⁷ Disposició transitòria 1 modificada per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 6 de novembre de 2015, aprovat per Ple de 16 de desembre de 2015 (punt 7).

18 del seu Annex (Condicions de treball específiques de la Policia Local) s'aplicaran, en el seu cas, i regularitzan les quanties ja percebudes per aquest concepte, amb els efectes retroactius següents:

- Pel personal afectat adscrit als Serveis Informàtics i pel personal assistencial de la Residència Municipal de Can Comelles, amb efectes des de l'1 de gener de 2015.
 - Per personal afectat del col·lectiu de la Policia Local i del servei d'esports, amb efectes des de l'1 de juny de 2015.”
2. Mentre tant no estigui completament desplegada la Intranet Municipal, la sol·licitud de permisos i llicències podrà formular-se presencialment o, per escrit, mitjançant els formularis establerts en l'actualitat.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Es deroguen tots els pactes o acords anteriors subscrits per l'Ajuntament d'Esparreguera amb la representació del personal.

ANNEX - CONDICIONS DE TREBALL ESPECIFIQUES DE LA POLICIA LOCAL

Article 1 Objecte i àmbit d'aplicació

1. Aquest Annex regula les condicions de treball dels membres de la Policia Local d'Esparreguera i el règim de llicències, permisos i vacances dels membres del cos.
2. Els efectes d'aquest Annex s'estenen a tots els funcionaris de l'Ajuntament d'Esparreguera que integren el cos de la Policia Local.

Article 2 Jornada i horari de treball

La regulació de la jornada i l'horari de treball dels membres del cos de la Policia Local d'Esparreguera ha de garantir en tot moment el bon funcionament i el caràcter permanent dels serveis policíacs, establint-se a aquest efecte una distribució de la jornada diària de treball i unes especificitats horàries que s'adeqüen en tot moment a les especials funcions que la Llei atribueix al cos de la Policia Local d'Esparreguera.

Article 3 Classificació professional

De conformitat amb el que disposa l'article 65 de la Llei 16/1991, de Polícies locals, en la redacció donada per la Llei 3/2015, de l'11 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives, els funcionaris del cos de policia local de les categories d'agent i caporal es classifiquen a efectes administratius de caràcter econòmic en el grup C1. L'aplicació d'aquesta mesura comporta que la diferència retributiva del sou base resultant de la classificació es dedueixi de les retribucions complementàries.

Article 4 Regim disciplinari

El règim disciplinari s'ajusta al que disposa específicament la normativa aplicable als cossos de Policia Local

Article 5 Serveis de patrulla

Els serveis de vigilància nocturna, així com els realitzats en llocs conflictius o que puguin comportar un risc per als agents, seran efectuats per parelles.

Article 6 Calendari de treball anual

El calendari de treball anual de la Policia Local haurà d'estar disponible i col·locat en un lloc visible no més tard del 15 de novembre de l'any immediatament anterior. Així mateix, les modificacions mensuals que es puguin efectuar al quadrant, exceptuant els imprevisibles, hauran de ser públiques no més tard del dia 15 del mes anterior.



Article 7 Jornada de treball anual

La jornada de treball en còmput anual serà la mateixa que la de la resta de funcionaris de l'Ajuntament d'Esparreguera.

Article 8 Treball efectiu

S'entén per treball efectiu el temps transcorregut entre l'hora d'inici de prestació del servei o torn i l'hora de finalització del mateix.

Article 9 Tipus d'horaris

1. Els tipus d'horaris de treball són els següents:
 - Règim horari de torns
 - Règim horaris especials: horari partit i horaris específics.
2. Correspon al cap del Cos l'aplicació del règim horari previst en aquest acord, que es farà d'acord amb les necessitats del Servei.

Article 10 Règim horari de torns

1. El règim horari de torns és el que es desenvolupa en unitats en què es requereix la presència d'efectius les 24 hores del dia durant tot l'any.
2. La jornada de treball anual en el règim horari de torns es distribueix en cicles de treball que es succeeixen ininterrompudament al llarg de l'any.
3. Els cicles de treball estan formats per les seqüències dels dies i els torns de treball previstos en el quadrant de 10 setmanes i en el quadrant de 5 setmanes inclosos en l'annex 1.
4. L'assignació dels funcionaris als quadrants s'efectuarà en el moment de fer la planificació anual dels cicles de treball.
5. En el règim horari de torns, l'hora d'inici de la jornada diària, en funció del servei, és la següent, tant pel règim Q-10 com Q-5:
 - Matí: 5:45 h
 - Tarda: 13:45 h
 - Nit: 21:45 h
 - Nit Cap Setmana: 17:45 h.
6. La jornada diària és de 8 hores i 15 minuts de dilluns a divendres i 12 hores i 15 minuts els caps de setmana.

Article 11 Horari partit

1. L'horari partit es desenvolupa de dilluns a divendres, en jornades de treball diàries de 7 hores i 30 minuts. Els funcionaris gaudiran de descans els caps de setmana i els festius.
2. La cobertura dels serveis subjectes a règim horari de torn partit es realitzarà per personal voluntari. L'adscripció a aquest règim horari suposa la permanència en el mateix com a mínim durant 1 any efectiu sense que es pugui canviar o ser remogut a altre tipus de jornada.

Article 12 Horaris específics

Els horaris específics són els que desenvolupen aquelles unitats i/o funcionaris que per les especials funcions que duen a terme requereixen un règim horari diferent dels establerts amb anterioritat. L'adscripció a aquests règims horaris es realitzarà per personal voluntari.

Article 13 Temps de descans en la jornada laboral

1. El personal subjecte al règim de torns i als horaris especials que treballi períodes superiors a 6 hores continuades i fins a 8 hores, té 30 minuts de descans computable com a temps de treball efectiu.
2. El personal subjecte al règim de torns i als horaris especials que treballi períodes de 12 hores, té 60 minuts de descans computable com a temps de treball efectiu.
3. Els caps de servei, de torn o d'unitat decidiran, amb els mitjans de control que s'estableixin per la Corporació, el moment en què correspon gaudir dels temps de descans previstos en els apartats anteriors.

Article 14 Treball en període nocturn i diürn

A l'efecte de compensació de serveis extraordinaris, s'entén per treball en període nocturn l'efectuat entre les 22 i les 6 hores, i per diürn l'efectuat entre les 6 i les 22 hores.

Article 15 Dia festiu

Es consideren dies festius els que marqui el calendari oficial anual de la Comunitat Autònoma de Catalunya, els dissabtes i els diumenges.

Article 16 Necessitats de servei

1. S'entén per necessitats del servei aquells fets sobtats o imprevistos, coneguts amb una antelació inferior als 3 dies, aliens a la planificació, l'organització i el funcionament del cos de la Policia Local d'Esparreguera, que poden fer necessària la modificació de la distribució de la jornada de treball per al bon funcionament del servei públic policíac.
2. El cap del Cos per delegació de l'Alcalde o en el seu cas del Regidor delegat de policia és el que declara les necessitats del servei

Article 17 Especial dedicació

1. A l'efecte de compensació s'entén per especial dedicació aquells serveis que en benefici de l'Administració obliguen al funcionari a realitzar activitats complementàries de les seves funcions fora de la jornada laboral.
2. L'especial dedicació pot consistir en la realització d'activitats concretes com l'educació viària, pràctiques de tir, formació o entrenament d'habilitats o la representació sindical.
3. Les activitats desenvolupades per especial dedicació fora de la jornada laboral es computaran pel temps real de treball, i es compensaran amb el gaudiment de dies lliures de servei. En tot cas, serà necessari acumular el nombre d'hores suficient per compensar jornades senceres.
4. En tots els casos previstos al present article l'elecció del moment en què s'ha de gaudir dels dies lliures de servei en compensació per especial dedicació correspon al funcionari, prèvia sol·licitud al cap del Cos i sempre que ho permeti el bon funcionament del servei.

Article 18 ²⁸Factor de disponibilitat especial

1. S'estableix un import de 262,51€ bruts fixos per tal de retribuir la disponibilitat especial dels agents i comandaments pels canvis de torn per a l'atenció de necessitats sobrevingudes i d'acord amb els articles 16 i 22 del present annex de condicions. En el cas del funcionari que ocupi la prefectura de la policia local aquesta disponibilitat especial retribuirà la disponibilitat completa que requereix aquest lloc de treball.
2. Aquest concepte queda integrat al complement específic i s'abonarà tant a les nòmines mensuals com a les dues pagues extraordinàries i estarà subjecte als increments salarials anuals assenyalats a la llei de pressupostos de l'Estat de cada exercici.
3. (se suprimeix)

Article 19 **Condicions específiques en permisos**

Els membres del cos de policia local que el dia dels exàmens en centres oficials treballin en torn de nit podran optar per gaudir de descans el torn de nit immediatament anterior.

Article 20 **Permís per a assumptes personals**

Els funcionaris de la Policia Local d'Esparreguera tindran incorporats els dies d'assumptes personals al seu quadrant anual

Article 21 **Manteniment d'efectius**

Durant la vigència del present Acord es mantindran la totalitat de dotacions de membres de la Policia Local i, dins de les possibilitats pressupostàries es dotaran adequadament per a la seva provisió per qualsevol dels mitjans previstos legalment.

Article 22 **Serveis mínims**

1. Als efectes de cobertura de servei es declaren com serveis mínims els següents, els quals s'adequaran de forma permanent als nous requeriments de la població:
 - Divendres i dissabte nit: 1 funcionari de Sala de Coordinació Operativa més 2 patrulles de 2 funcionaris

²⁸ Article 18 modificat per Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball comunes de l'Ajuntament d'Esparreguera de data 22 de març de 2021, aprovat per Ple de 21 d'abril de 2021.



- Resta de dies en tots els torns: 1 funcionari de Sala de Coordinació Operativa més 1 patrulla de 2 funcionaris, més 1 patrulla unipersonal, preferentment motorista, en torns de mati i tarda.

2. Almenys un dels funcionaris dels serveis mínims establerts ha de ser comandament.

Article 23 Condicions específiques en vacances

1. Les vacances podran gaudir-se de forma voluntària fora del període establert a l'acord general, atenent a les especials característiques del servei de Policia Local.
2. Per cada dia de vacances efectuat fora del període ordinari podrà acumular-se una hora de descans, amb un màxim de 8,25 hores, que podran gaudir-se de forma acumulada a les vacances.

Article 24 Exempció de dur arma reglamentària

Les funcionàries del cos de policia local que es troben en període de gestació, prèvia presentació de la certificació mèdica acreditativa del seu embaràs, poden demanar l'exempció de dur l'arma reglamentària i passar a realitzar, en horari diürn, tasques que no comportin esforços físics ni perill per a la seva integritat física.

Article 25 Destinació en cas de pèrdua de condicions físiques o per edat

El personal que, per raons físiques acreditades o d'edat, no estigui en condicions òptimes per efectuar servei policial de patrulla, podrà ser destinat a fer serveis interns, sense pèrdua de les seves retribucions.

Article 26 Quadrants

En relació amb el quadrant de 10 setmanes i el quadrant de 5 setmanes, la rotació general serà la que s'adjunta seguidament:

Quadrant tipus de DEU setmanes de la Policia Local.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
M	F	M	F	T	T	N	F	N	F
M	F	M	F	T	T	N	F	N	F
M	F	M	F	T	T	N	F	N	F
M	F	M	F	T	T	N	F	N	F
M	F	M	F	T	T	N	F	N	F
M	F	M	F	F	F	N	F	N	F
M	F	M	F	F	F	N	F	N	F

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F	M	F	T	T	N	F	N	F	M
F	M	F	T	T	N	F	N	F	M
F	M	F	T	T	N	F	N	F	M
F	M	F	T	T	N	F	N	F	M
F	M	F	T	T	N	F	N	F	M
F	M	F	F	F	N	F	N	F	M
F	M	F	F	F	N	F	N	F	M



1	2	3	4	5
T	M	F	N	F
T	M	F	N	F
T	M	F	N	F
T	M	F	N	F
T	M	F	N	F
F	M	F	N	F
F	M	F	N	F
M	F	N	F	T
M	F	N	F	T
M	F	N	F	T
M	F	N	F	T
M	F	N	F	T

1	2	3	4	5
M	F	N	F	F
M	F	N	F	F
F	N	F	T	M
F	N	F	T	M
F	N	F	T	M
F	N	F	T	M
F	N	F	T	M
F	N	F	F	M
F	N	F	F	M

Article 27 Vestuari

1. La dotació dels agents de nou ingrés s'estableix en les següents peces:

Article	Unitats
Pantalons	2
Pantalons hivern	2
Sabates	1
Botes	1
Botins	1
Polo m/c	3
Polo m/Ll	2
Jersei tèrmic cremallera	3
Jersei p bicolor	1
Caçadora bicolor	1
Folre encoixinat per a caçadora	1
Impermeable per a la caçadora	1
Pantaló tèrmic interior	2
Samarreta tèrmica interior	2
Mitjons estiu	4
Mitjons hivern	4
Guants anti tall	1
Guants motorista	1

Article	Unitats
Cinturó interior	1
Cinturó exterior	1
Funda esprai defensa	1
Funda emissora	1
Funda manilles	1
Funda arma	1
Funda guants làtex	1
Funda guants anti tall	1
Gorra plat	1
Gorra campanya	1
Muscleres	1
Núm. Identificació	10
Xiulet	1
Impermeable	1
Casc	1
Funda carregador	1
Manilles	1

2. La despesa anual individual per renovació ordinària d'equipament s'estableix en 540€, que seran actualitzats en funció d'increments de l'IPC de Catalunya. Els



**AJUNTAMENT
D'ESPARREGUERA**

desperfectes causats per incidències del servei degudament justificats no es descomptaran d'aquest import.