



RESOLUCIÓ de 12 de setembre de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Gandesa (2021-2022). (Codi de conveni 43100882012022)

Vist el text de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Gandesa (2021-2022), subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 26 de març de 2021, i d'acord amb el què disposen l'article 38 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; l'article 90.2 i 3 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; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit d'acords i convenis col·lectius de treball; l'article 170.1e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i les altres normes d'aplicació,

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

Resolc:

1.- Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Gandesa (2021-2022) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a les Terres de l'Ebre, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts:

ACORD REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE
L'AJUNTAMENT DE GANDESA (2021-2022)

Gandesa, març-2021

Títol I Disposicions generals

Article 1 L'objecte

Article 2 L'àmbit personal

Article 3 La vigència i la denúncia

Article 4 La vinculació

Article 5 Garanties personals

Plaça Gerard Vergés, 1
43500 Tortosa
Telèfon 977 44 12 34



Article 6 Comissió paritària de seguiment

Article 7 L'aplicació favorable

Títol II Condicions de treball

Capítol I. La jornada de treball

Article 8 Calendari laboral

Article 9 Jornada i horari de treball

Article 10.- Jornada i horari de treball en Festes locals i treballs en diumenges i festius

Article 11 - Treballs en diumenges i festius i hores extraordinàries

Article 12 La flexibilitat horària d'entrada i de sortida

Capítol II Els descansos i les festes

Article 13 El descans diari i interdiari

Article 14 El descans setmanal

Article 15 Les vacances

Capítol III Els permisos i llicències

Article 16 El règim jurídic

Article 17 La petició i la concessió

Article 18 Els permisos retribuïts

Article 19 Les llicències retribuïdes

Article 20 Els permisos i llicències no retribuïdes

Capítol IV Les reduccions de jornada

Article 21 El règim jurídic

Article 22 La reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions

Article 23 La reducció de jornada per cura del lactant.

Article 24 La reducció de la jornada per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu

Article 25 La reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

Article 26 La reducció de la jornada de les dones víctimes de la violència de gènere

Article 27 La reducció de la jornada per interès particular

Capítol V Les excedències

Article 28 El règim jurídic



Article 29 L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill menor de 3 anys

Article 30 L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars

Article 31 L'excedència voluntària per agrupació familiar

Article 32 L'excedència voluntària per violència de gènere

Article 33 L'excedència voluntària per interès particular

Article 34 L'excedència voluntària per incompatibilitat

Títol III El règim retributiu

Article 35 El règim retributiu

Article 36 L'estructura de la retribució

Article 37 les indemnitzacions per raons de servei

Article 38 Les retribucions en situació de malaltia

Títol IV Dels instruments d'ordenació dels recursos humans, la selecció, la formació, la carrera professional i la provisió de llocs de treball

Capítol I L'ordenació dels recursos humans

Article 39 El sistema d'ordenació dels recursos humans

Article 40 L'oferta d'ocupació pública

Article 41 La selecció i l'accés

Article 42 La relació de llocs de treball

Article 43 La plantilla

Capítol II La selecció del personal

Article 44 Els sistemes de selecció

Article 45 L'accés de persones amb discapacitat

Article 46 El període de prova o de pràctiques

Article 47 Les borses de treball

Capítol III La formació

Article 48 La formació

Article 49 Els permisos per a la formació

Capítol IV La carrera professional i la promoció professional

Article 50 La carrera professional

Article 51 L'impuls a la promoció professional

Article 52 La promoció interna i el seu accés



Títol V El règim disciplinari i l'extinció de la prestació pública de servei

Capítol I El règim disciplinari

Article 53 La responsabilitat disciplinària

Article 54 L'exercici de la potestat disciplinària

Article 55 Les faltes disciplinàries

Article 56 Les sancions

Article 57 La prescripció de les faltes i sancions

Article 58 El procediment disciplinari i les mesures provisionals

Capítol II L'extinció de la prestació pública de serveis

Article 59 El preavis i la liquidació

Article 60 Jubilació forçosa o pèrdua de la condició d'empleat públic per invalidesa.

Article 61 Jubilació parcial

Títol VI La igualtat de tracte dels empleats públics locals

Article 62 La igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral

Article 63 El Pla d'igualtat

Article 64 El contingut i fases del Pla d'igualtat

Títol VII Els drets col·lectius dels empleats públics locals

Capítol I El dret de llibertat sindical

Article 65 El contingut del dret

Article 66 El dret de sindicació

Article 67 Les mesures de protecció del dret

Article 68 Les garanties del dret

Capítol II El dret de reunió dels empleats públics locals

Article 69 El dret de reunió

Article 70 Les assemblees

Capítol III El dret de negociació col·lectiva dels empleats públics locals

Article 71 El dret a la negociació col·lectiva

Article 72 La Mesa de negociació de l'Acord comú de condicions

Títol VIII Seguretat, salut i prevenció de riscos laborals



Article 73 La prevenció de riscos laborals

Article 74 La coordinació entre salut laboral i polítiques de gènere

Article 75 Les obligacions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals

Article 76 La coordinació de les activitats preventives

Article 77 Els delegats de prevenció

ALTRES ASPECTES FINALS

Article 78 - Pòlissa d'assegurança d'accidents

Article 79 - Assegurança per responsabilitat civil i per la defensa penal

Article 80 - Assistència jurídica

Article 81 - Revisió mèdica

Article 82 - Conservació d'estris i eines

Article 83 - Vestuari del personal i equipaments

Article 84 – Mobilitat funcional

Article 85 – Mobilitat vertical o desenvolupament de feines de categoria superior.

Article 86 - Mobilitat vertical o desenvolupament de feines de categoria inferior.

Títol I

Disposicions generals

Article 1 L'objecte

Aquest Acord té per objecte la regulació de les condicions de treball dels empleats de l'Ajuntament de Gandesa

Article 2 L'àmbit personal

1. Aquest Acord s'aplicarà íntegrament al personal laboral que tinguin alguna de les vinculacions següents: per temps indefinit, indefinit fix, o temporal. S'aplicarà també en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació amb els contractats en pràctiques i per a la formació, i els contractats a l'empareda de convenis subscrits amb altres entitats que financen les contractacions en tot o una part.

Article 3 La vigència i la denúncia

1.- El present pacte entrarà en vigor a partir de la seva publicació en el butlletí oficial, essent la seva durada fins el 31-12-2022. Independentment de lo anterior, les parts acorden que els efectes econòmics de l'aplicació en nòmina del nou sistema de reconeixements de triennis s'efectuarà a partir de la data 01 de Juliol de 2021.

2. Si cap de les parts que concerten l'Acord en denuncia la vigència, s'entendrà prorrogat per períodes successius d'un any. Ambdues parts s'emplacen a iniciar el mes d'octubre de cada any les negociacions per revisar aquest Acord i es comprometen a mantenir en aquest procés negociador un clima de respecte, confiança, discreció i bona fe comercial, garantint el normal funcionament de l'Ajuntament.



3. En cas que s'efectuï denúncia, s'haurà d'efectuar mitjançant comunicació escrita i certificada dirigida a l'altra part durant el mes de setembre. En el termini màxim de quinze dies des de la recepció de la comunicació, s'iniciaran les negociacions d'un nou acord. Fins que no s'arribi a un nou acord, l'actual Acord mantindrà la seva vigència.

Article 4 La vinculació

1. Les condicions pactades en aquest acord col·lectiu són mínimes i constitueixen un tot orgànic, unitari i indivisible, i per tant, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

2. Aquest conveni col·lectiu té plens efectes i constitueix norma entre les parts, una vegada acordada la seva aprovació pel Ple municipal, i realitzat el registre en el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i la seva posterior publicació.
Les seves clàusules s'han d'interpretar d'acord amb les normes legals vigents en matèria de funció pública.

3. En el cas que la jurisdicció contenciosa administrativa, en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions d'aquest conveni col·lectiu, hauran d'adaptar-se, per la qual cosa es facultarà la Mesa Negociadora, i sense que això comporti una nova negociació del conveni col·lectiu, al llarg del temps de la vigència pactada.

Article 5 Garanties personals

Es respectaran les situacions personals que en conjunt siguin més beneficioses que les que es fixen en aquest conveni col·lectiu i es mantindran estrictament ad personam.

El personal que havent ocupat un lloc de treball de responsabilitat o de comandament retorni al seu lloc bàsic d'origen percebrà les retribucions d'aquest darrer.

Article 6 Comissió paritària de seguiment

1. A partir de l'entrada en vigor del present Pacte, es crearà una Comissió Paritària pel seguiment i la interpretació d'aquest; serà l'òrgan de mediació i conciliació en cas de conflicte.

2. Aquesta Comissió haurà de reunir-se a petició d'una de les parts dins dels 10 dies hàbils següents a la convocatòria.

3. Són membres nats de la Comissió paritària l'alcalde o regidor en qui delegui i el/la delegat/da sindical de l'ajuntament.

4. La Comissió Paritària podrà estar composta per dos membres addicionals, nomenats el 50 % per la corporació i el 50% pels representants dels treballadors.

5. A les seves sessions hi podran assistir assessors de les dues parts, prèvia comunicació per escrit a les parts convocades.

6. En funció de l'ordre del dia es poden convidar amb veu i sense vot altres integrants de l'Ajuntament i altres treballadors.

Article 7 L'aplicació favorable

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

Títol II

Condicions de treball

Capítol I. La jornada de treball

Article 8 Calendari laboral

1. L'Ajuntament intentarà planificar en el darrer trimestre de l'any, junt amb la representació legal dels treballadors, el calendari laboral en funció dels festius oficials aprovats per l'Estat i la



Generalitat de Catalunya. Aquest calendari es definirà en tot cas abans del 28 de Febrer de cada exercici, exposant-lo en el tauler d'anuncis de l'Ajuntament

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

Article 9 Jornada i horari de treball

1.- La durada de la jornada ordinària serà de 37 hores i mitja setmanals de treball efectiu promediada en còmput anual com a màxim.

Tota jornada 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 en funció del percentatge de jornada efectivament assignat, alhora que es regirà per les especificitats que s'esmentin en cada cas per al gaudir de vacances, permisos i llicències. La Corporació podrà efectuar al personal laboral una distribució irregular del 10% de la jornada anual de forma unilateral, atenent a necessitats organitzatives i sempre que hi hagi una norma de rang superior que ho permeti. Malgrat lo anterior, la distribució de la jornada haurà de respectar els períodes de descans diari i setmanal previstos legalment. Aquesta distribució irregular haurà de ser preavisada als treballadors amb cinc dies hàbils d'antelació, exceptuant-ne del preavis les situacions excepcionals sobrevingudes o d'urgència.

La jornada ordinària de treball estarà d'acord amb allò establert en el calendari laboral anual

2.- L'horari de treball pel personal de la Brigada d'obres de l'Ajuntament es fixa, amb caràcter ordinari des d'octubre fins a abril, de dilluns a divendres de 8:00 hores a 15:00 hores. Les 2,5 hores que manquen per cobrir la jornada setmanal s'acumularan en un borsa de treball per la seva recuperació posterior quan fixi l'Ajuntament. Per cada dia treballat en aquests mesos s'addicionarà mitja hora a la borsa. Els treballadors a temps parcial i aquells amb jornada fora dels dies indicats seguiran regint-se per les seves pròpies condicions pactades.

En el mesos de Maig a Setembre, el personal de la brigada efectuarà jornada compactada entre les 07:00 hores i les 14:00 hores. Les 2,5 hores que manquen per cobrir la jornada setmanal s'acumularan en un borsa de treball per la seva recuperació posterior quan fixi l'Ajuntament. Per cada dia treballat en aquests mesos s'addicionarà mitja hora a la borsa.

Pel personal de la brigada, quan es donin condicions ambientals de calor extrem derivades d'avisos de l'autoritat competent, es podrà establir un horari de dilluns a divendres, de 07:00 a 13:00 hores. Les 7,5 hores que manquen per cobrir la jornada setmanal s'acumularan en un borsa de treball per la seva recuperació posterior quan fixi l'Ajuntament. Per cada dia treballat en aquests mesos s'addicionarà 1,5 hores a la borsa.

Les hores acumulades a la borsa de treball per la seva recuperació posterior seran fixades per l'Ajuntament les tardes laborables de dilluns a divendres excepte en situacions sobrevingudes o d'urgència.

L'horari de treball pel personal de les oficines serà de 8:00 a 15:00 hores de dilluns a divendres, efectuant treballs una tarda a la setmana a raó de 2,5 hores/dia, en horari flexible amb finalització sempre abans de les 20:00 hores. La distribució de la tarda es farà de comú acord entre les parts.

Per establir l'horari de altres àrees funcionals de l'Ajuntament, s'atendrà al propi horari pactat en el contracte de treball i/o els seus annexos.

3.- Els dies 24 i 31 de desembre quan no siguin festius, seran dies de guàrdia per al personal de les oficines i de la brigada de l'Ajuntament. A tal efecte hi haurà el 50% de la plantilla de cada àrea funcional per fer aquests servei, en horari d'atenció al públic i/o de treball habitual. S'efectuarà la disposició d'aquest permís especial en torns rotatius.



Un cop aprovat el Pacte, la comissió paritària, previ informe de cada àrea, secció o departament, establirà el quadre d'horaris on es concretarà la manera i el temps de la prestació de serveis.

4.- Entre el període comprès entre del dia 16 de Juny de 2021 i 15 de setembre de 2021, ambdós inclosos, s'efectuarà una jornada compactada de 35 hores setmanals.

Aquest pacte podrà ser implementat de forma definitiva, si hi ha una plena conformitat de funcionament i no es generen distorsions, ni de servei ni igualitàries, previ revisió de les parts en el primer trimestre de 2022.

Article 10.- Jornada i horari de treball en Festes locals i treballs en diumenges i festius

Amb caràcter previ a la celebració de les Festes Majors, així com qualsevol altra festa del poble que se celebri durant l'any, i per la realització tant dels treballs previs de preparació com pels mateixos dies de festa o els immediatament posteriors s'elaborarà per la corporació un quadre dels horaris extraordinaris que afectin el personal, havent-se de comunicar al personal afectat amb la màxima anticipació.

Article 11 - Treballs en diumenges i festius i hores extraordinàries

D'acord amb el present Pacte, els operaris, els vigilants i auxiliars administratius i altre personal de serveis confeccionaran el corresponent quadrant.

Els torns establerts rebran un complement, a escollir per part del treballador, de:

- a) Compensació en dies i hores de festa si superen la jornada de treball setmanal els dies o horaris treballats de forma extraordinària.
- b) Introduir aquestes hores treballades del quadrant en còmput de jornada ordinària.

Es farà d'acord amb aquesta ràtio:

BRIGADA

Hores extra laborals:	1 hora per hora treballada
Hores extra festius:	1,5 hores per hora treballada
Festes Majors.-	2 hores per hora treballada
Suplència per vacances a escombraries.	1,5 dies per dia treballat

BRIGADA ESCOMBRARIES

Hores extra laborals:	1 hora per hora treballada
Hores extra festius:	1,5 hores per hora treballada
Festes Majors.-	2 hores per hora treballat

OFICINES i ALTRES SERVEIS (Electricista, biblioteca, museu, neteja, etc.)

Hores extra laborals:	1 hora per hora treballada
Hores extra festius:	1,5 hores per hora treballada
Festes Majors.-	2 hores per hora treballada

VIGILANTS i AGUTZILS:

Hores extra laborals:	1 hora per hora treballada
-----------------------	----------------------------



Hores extra festius: 1,5 hores per hora treballada

Festes Majors.- 2 hores per hora treballada

La facultat de decisió de compensació en temps de descans o retribució econòmica dels excessos de jornada correspondrà a l'Ajuntament.

S'entendrà dies festius aquells en els que habitualment no s'efectua jornada de treball, atenent al particular contracte de treball.

La política solidària de conciliació de la vida laboral i familiar dels treballadors de l'ajuntament de Gandesa que il·lumina aquest Pacte comporta que es limiti al màxim la realització de treballs extraordinaris fora de la jornada habitual de treball.

Les jornades d'horari no habitual podran establir-se individual i/o col·lectivament, segons les necessitats del servei, per resolució motivada de l'òrgan competent de la corporació, previ informe preceptiu del cap de l'àrea corresponent i amb el coneixement de la Comissió Paritària:

1. Són hores extraordinàries les hores treballades i que excedeixin de la jornada de treball, establertes per necessitats del servei. Aquestes hores tenen caràcter excepcional i no obligatori.
2. Les hores extraordinàries s'han de compensar amb temps de descans o bé amb la remuneració corresponent.
3. Totes les hores extraordinàries han d'estar autoritzades per l'alcalde, qui pot denegar la seva compensació amb remuneració en funció de l'existència o no de consignació en la partida pressupostària corresponent.
4. Les compensacions de les hores extraordinàries amb temps de repòs s'han de computar segons el barem següent:
 - 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable fins a les 22 hores s'ha de compensar amb 1 hora de descans.
 - 1 hora extraordinària efectuada en dia festiu o bé a partir de les 22 hores s'ha de compensar amb 1 hora i 30 minuts de descans, a excepció d'aquells treballs que tinguin una naturalesa nocturna.
 - Les hores extraordinàries es poden compensar amb hores acumulades a la borsa.
5. Si s'opta per la remuneració de les hores extraordinàries aquestes tenen retenció d'IRPF i s'estableixen segons el següent barem:
 - 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable fins a les 22 hores, s'ha de compensar segons la remuneració bruta que correspondria a cada hora ordinària.
 - 1 hora extraordinària efectuada en dia festiu o bé a partir de les 22 hores s'ha de compensar amb un increment del 50% de la remuneració bruta que correspondria a cada hora ordinària.
6. En tot cas el nombre d'hores extraordinàries remunerades que pot realitzar cada treballador no pot superar les 80 anuals.



7. Les hores extraordinàries s'hauran de registrar a la Ajuntament (Secretaria-Intervenció o en qui delegui) en un llibre de registre d'incidències en el qual ha de figurar el motiu que les hagi justificat i l'òrgan o la persona que les ha ordenat.

Article 12 La flexibilitat horària d'entrada i de sortida

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

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

Capítol II Els descansos i les festes

Article 13 El descans diari i interdiari

1. Els empleats públics que realitzin un horari diari continuat de 6 hores seguides gaudiran d'una pausa de 20 minuts diaris, computables com a treball efectiu.
2. Quan es tracti de llocs de treball unipersonals, s'arbitraran els mecanismes organitzatius adients per a possibilitar-ne l'ús.
3. Qualsevol que sigui el règim d'organització del treball, entre el finiment d'una jornada i el començament de la següent, com a mínim, hi haurà 12 hores.

Article 14 El descans setmanal

Salvant aquelles àrees funcionals en les que és impossible pel les necessitats del servei, amb caràcter general s'atorgarà un descans setmanal de 2 dies ininterromputs, preferentment en dissabte i diumenge. Per aquelles àrees funcionals en les que sigui impossible lo anterior per necessitats del servei, es garantirà com a mínim un descans d'un dia i mig setmanal ininterromput.

Article 15 Les vacances

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

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

Quinze anys de servei: 23 dies hàbils.

Vint anys de servei: 24 dies hàbils.

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

Trenta o més anys de servei: 26 dies hàbils.

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

2. El còmput de les vacances es realitzarà per dies hàbils

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



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

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

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

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

8. Les vacances d'aquells col·lectius que tinguin calendaris i horaris especials es regularan conforme als mateixos, un cop escoltada la representació dels empleats públics.

9. Si després de l'acord per a determinar els períodes de vacances, a petició de l'Ajuntament i per causes imputables a la prestació del servei, l'empleat públic hagués de variar el període de gaudiment, li seran abonades les despeses que aquest canvi li hagi pogut ocasionar. En aquest cas, serà necessari que l'empleat aporti els justificants dels pagaments que hagi realitzat.

Capítol III Els permisos i llicències

Article 16 El règim jurídic

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

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

Article 17 La petició i la concessió

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

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

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

Article 18 Els permisos retribuïts

1. Els empleats públics tindran els permisos retribuïts següents



a. El permís per a assumptes personals 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.

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

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

El període de gaudiment del permís per a assumptes personals és el comprès entre l'1 de gener d'un any i el 15 de gener de l'any següent.

Així mateix, els empleats públics tindran dret a gaudir de dos dies addicionals de permís per assumptes particulars des del dia següent al del compliment del sisè trienni, incrementant-se, com a màxim, en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

b. El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins el primer grau de consanguinitat té una durada de tres dies hàbils. Aquest permís es ampliable a cinc dies si el fet es produeix en un municipi que estigui a més de 100 quilòmetres de distància del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereix repòs domiciliari.

c. El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins el segon grau de consanguinitat té una durada de dos dies hàbils. Aquest permís es ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi que estigui a més de 100 quilòmetres de distància del lloc de treball. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereix repòs domiciliari.

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

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

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

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

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

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



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

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

La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva sense superar les setze setmanes o el temps que la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

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

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

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

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

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

l) El permís de paternitat té una durada de 16 setmanes consecutives, ampliables en els supòsits de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquest permís és independent del gaudi compartit dels períodes de descans regulats en relació al permís per maternitat.

Es pot iniciar el seu gaudi des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, fins que finalitzi el permís de maternitat o immediatament després de la finalització d'aquesta permís.

El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

El període de gaudiment serà ininterromput, excepte la darrera setmana del període total a què es tingui dret, quan així ho sol·liciti, a l'inici del permís, el progenitor que vagi a gaudir d'aquest, i se li autoritzi, en els termes que preveu la normativa, per l'Administració en la qual presti servei. La setmana que resti del permís es podrà gaudir en un altre moment dins dels nou mesos següents a la data de naixement del fill, la resolució judicial o la decisió administrativa a què es refereix el paràgraf anterior.

Aquest permís es pot gaudir en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del cinquanta per cent, previ acord amb l'Administració en la qual presti servei, i conforme es determini reglamentàriament. En tot cas, el règim de jornada serà el mateix per a tot el



període de suspensió inclòs, si s'escau, el de gaudi independent de la darrera setmana del permís

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

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

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

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

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

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

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

Article 19 Les llicències retribuïdes

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

Article 20 Els permisos i llicències no retribuïdes

1. El permís sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat és per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més.

Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finaliment del permís.



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

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

Capítol IV Les reduccions de jornada

Article 21 El règim jurídic

1. Les reduccions de jornada a què tindran dret els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, la restant normativa bàsica de Funció Pública, i la normativa de Funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.

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

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

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

Article 22 La reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions

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

a. Per tenir cura d'un fill o filla menor de 12 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

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

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

Article 23 La reducció de jornada per cura del lactant.

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

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

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

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



Article 24 La reducció de la jornada per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu

1. La cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua 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 preadoptiu o permanent) les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís pel mateix subjecte i fet causant, l'empleat públic tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altre progenitor (adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent) no cobri les seves retribucions íntegres per mitjà d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

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

Article 25 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 26 La reducció de la jornada de les dones víctimes de la violència de gènere

Per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, les empleades públiques tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució en els termes que, per a aquests casos, s'estableixi de comú acord entre les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord i l'empleada pública. En tot cas aquesta reducció es situarà entre un terç o la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de les retribucions.

Article 27 La reducció de la jornada per interès particular

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

Capítol V Les excedències

Article 28 El règim jurídic

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

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



3. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si, durant el període d'excedència, un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.
4. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que prestin llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.
5. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla, o de familiars, són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.
6. Si, un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària, la persona afectada no sol·licita el reintegració en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.
7. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que finalitza l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar des del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

Article 29 L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill menor de 3 anys

1. Es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement, o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar des de la data del naixement, o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.
2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.
3. Durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, en conserva els drets generals fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.
4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració o que es promoguin en el marc de l'Acord de formació contínua de les Administracions públiques (AFEDAP).

Article 30 L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars

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

Article 31 L'excedència voluntària per agrupació familiar



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

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

Article 32 L'excedència voluntària per violència de gènere

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

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

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

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

Article 33 L'excedència voluntària per interès particular

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

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

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

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

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

Article 34 L'excedència voluntària per incompatibilitat

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



2. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.
Títol III El règim retributiu

Article 35 El règim retributiu

1. L'increment retributiu dels empleats públics als quals se'ls apliqui aquest Acord serà el fixat anualment per les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat.

2. Mentre no es desenvolupi la legislació bàsica recollida al Capítol III –dels drets retributius– del Títol III de la llei 7/2007 de 12, d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, l'estructura i el règim de les retribucions seran els establerts per la normativa aplicable a la funció pública local i, en particular, els que resulten del Reial decret 861/1986, de retribucions dels funcionaris de l'Administració local i del Decret 214/1990, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals. En el cas que, durant la vigència d'aquest Acord, es modifiqui el sistema de retribucions, es duran a terme les adaptacions necessàries al nou marc normatiu vigent.

3. Es reconeix el dret dels empleats públics locals a no ser discriminats retributivament per raó de sexe.

Article 36 L'estructura de la retribució

L'adaptació de la nova estructura retributiva s'efectuarà a partir del mes en que s'efectuï la publicació en el butlletí oficial corresponent del present acord i, suposarà la distribució de tots els conceptes salarials que es venien percebent en els propis del règim retributiu del l'empleat públic, essent les mateixes quanties globals que es venien percebent, sense que comporti aquesta cap modificació referent al volum de la massa salarial individual que percep cada treballador.

1. L'estructura i el règim retributiu que s'aplicarà al personal dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni seran els que estableix la legislació vigent, equiparant-se l'estructura i quantia de les retribucions del personal funcionari i laboral. La retribució mensual estarà formada pels conceptes següents: sou base, complement de destinació, complement específic, antiguitat, i les pagues extraordinàries i les hores extraordinàries si s'escau:

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.

L'antiguitat és un complement salarial en funció dels anys de serveis prestats a l'administració pública, que es calcularà d'acord amb les quantitats que per a cada categoria i tres anys de serveis es fixen cada any en la llei de pressupostos generals de l'estat per al personal funcionari. L'adaptació de l'antiguitat al nou sistema retributiu s'efectuarà en els següents termes: els triennis anteriors a 31/12/2019 seran absorbits per la nova integració retributiva i els generats en posterioritat a 01/01/2020 s'incorporaran en el rebut mensual de salaris a partir del moment de publicació en el butlletí oficial del present acord. Malgrat lo anterior s'acorda que, independentment de la data de publicació, es generin efectes retributius des de juliol de 2021, abonant-se retroactivament cas de publicació posterior.

Pagues extraordinàries: seran dues a l'any, per un import mínim, cadascuna d'elles, d'una mensualitat sencera: sou, triennis i complement de destinació. Es meritiran en els mesos de juny i desembre, i se'n reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació. El període de meritació coincidirà amb el que estableixen les normes vigents d'aplicació al règim retributiu dels funcionaris de l'Administració local i el pagament es farà efectiu amb les nòmines de juny i desembre.

El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars dels llocs de treball en atenció a la dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penositat. Aquesta quantia retribueix totes les particularitats del lloc de treball, llevat de les específicament detallades en el present conveni que puguin ser retribuïdes de forma no periòdica. Serà en aquest concepte en el que s'equilibraran les diferències individuals fins conformar la totalitat de la massa salarial de referència en el període anterior a l'homologació de la nova estructura salarial. Aquest complement es detallarà en la nòmina de forma individualitzada i podrà desagregar-se en subfactores corresponents a condicions de treball específiques de cada lloc de treball, formant la



suma de tots aquests el concepte únic de complement específic del lloc de treball. Inclourà els següents subfactors:

- a) Plus de nocturnitat- Afecta el personal dels llocs de treball que exigeixen un horari laboral amb inclusió regular d'hores nocturnes, entenent com a tals les compreses entre les 22:00 i les 6:00 hores. Que serà d'aplicació al personal que realitzi les tasques de recollida d'escombraries.
- b) Plus de perillositat afecta el personal dels llocs de treball que exigeixen la prestació regular d'activitats d'especial i clara perillositat o toxicitat i serà d'aplicació als treballadors de la brigada municipal i els treballadors que realitzen les tasques de recollida d'escombraries.

Complement de destinació: retribueix el nivell del lloc de treball que es desenvolupa i consisteix en una quantia fixa per a cada nivell en què es classifiquen els llocs de treball (dels trenta existents a la normativa sobre Funció Pública). La seva quantia vindrà fixada, per a cada grup de classificació professional, a la llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any. L'assignació a cada lloc de treball del nivell de destinació es realitzarà d'acord amb els intervals màxims i mínims establerts per a cada grup de titulació que fixa els requisits del lloc de treball, sempre que sigui comptable la fixació del complement de destí amb la homologació retributiva del nou sistema salarial implementat. L'assignació s'efectuarà prenent com a referència lo establert a l'article 71 del RD 364/1995, de 10 de març.

Hores extraordinàries i serveis extraordinaris: tenen per objecte retribuir els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball. Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es porti a terme de més, respecte de la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Acord, realitzada de manera voluntària amb caràcter excepcional i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos. Aquestes hores es compensaran conforme es determina a l'article 18.7 d'aquest mateix Acord

2. L'increment general de les retribucions dels empleats al servei d'aquest ajuntament per a tots els anys de vigència del acord serà el que estableixi la llei de pressupostos de l'estat. Aquest increment s'aplicarà al personal, de forma proporcional, sobre tots els conceptes retributius de caràcter fix i periòdic

Article 37 les indemnitzacions per raons de servei

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

2. Les quantitats que s'abonaran per aquest concepte (dietes i desplaçaments) s'abonaran d'acord amb el següent:

Per quilòmetre: 0,35 €.

Manutenció: 30 € (15 € dinar i 15 € sopar)

Allotjament: 50 €

Dieta sencera, inclòs el dormir: 80 €

En el cas de que s'empri un transport públic, es farà efectiu el justificant de la despesa.

Article 38 Les retribucions en situació de malaltia

L'Ajuntament de Gandesa garanteix la percepció del 100% de la base reguladora de la prestació, proporcional als dies de baixa del personal que pateixi un accident de treball o malaltia professional des del primer dia de la baixa.

S'haurà de comunicar per part del treballador l'absència a la feina per motius de malaltia o accident el mateix dia de la falta. A partir del tercer dia de malaltia o accident s'haurà de presentar la corresponent baixa mèdica.

Contingències comuns: 50% base reguladora mes anterior del dia 1 al 3; des del 4 al 20 el 75% de la base reguladora del mes anterior; a partir del 21 el 100% de la base reguladora de la prestació.



En l'any següent a la publicació del present acord regulador, les parts convenen que, en cas de malaltia comuna, s'establirà el dret a la percepció del 100 % de la base reguladora. Vençut aquest any s'avaluaran els efectes en previsió d'una possible implementació definitiva.

Contingències professionals: 100% base reguladora.

En cas d'hospitalització o malaltia greu, la prestació serà del 100% de la base reguladora a partir del primer dia.

Títol IV

Dels instruments d'ordenació dels recursos humans, la selecció, la formació, la carrera professional i la provisió de llocs de treball

Capítol I L'ordenació dels recursos humans

Article 39 El sistema d'ordenació dels recursos humans

1. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es comprometen a disposar d'un sistema d'ordenació dels recursos humans que, tenint en compte la plantilla, l'organització i ordeni, i que serveixi per a la seva planificació.

D'acord amb la normativa aplicable, aquest instrument inclourà, com a mínim, la denominació dels llocs tipus, els grups de classificació professional, les categories o escales a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Així mateix, preveurà la classificació dels llocs en termes funcionals i d'àmbit a fi i efecte d'ordenar la selecció, formació i mobilitat. Aquest document serà de caràcter públic.

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

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

Article 40 L'oferta d'ocupació pública

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

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

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

Article 41 La selecció i l'accés

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

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



3. La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament. La fase de concurs dels processos selectius que es portin a terme pel sistema de concurs oposició es valorarà, com a màxim, en un 33% de la puntuació global de tot el procés selectiu.

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

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

- a. La determinació del nombre total de places a cobrir i el grup de titulació exigida per al seu accés. També es detallarà el lloc de treball a proveir vinculat amb la convocatòria pel sistema d'assignació de primera destinació, la categoria professional i, si s'escau, l'especialitat, les funcions a desenvolupar i el perfil competencial d'aplicació a aquest lloc de treball;
- b. Els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, d'acord amb la relació de llocs de treball, especificant el nivell exigida de coneixement oral i escrit de la llengua catalana;
- c. La determinació dels llocs de treball que poden desenvolupar per persones amb minusvalidesa amb els seus sistemes d'acreditació;
- d. L'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació;
- e. Els terminis de presentació de sol·licituds i documentació necessària;
- f. El sistema selectiu.
- g. Les proves que s'han de dur a terme i mèrits que s'han de valorar; i,
- h. El sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

Article 42 La relació de llocs de treball

1. La relació de llocs de treball de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord establirà per a cada lloc de treball tipus les següents especificacions:

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

2. L'Ajuntament, abans d'aprovar els llocs de treball tipus, negociarà amb la representació legal dels empleats públics les seves característiques retributives, i els requisits i la forma de provisió del lloc, que s'elaboraran preferentment mitjançant processos de valoració de llocs de treball.



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

Article 43 La plantilla

La plantilla serà la que resulti adequada, en cada moment, per al bon funcionament dels serveis públics que hagin d'atendre les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, sense perjudici del compromís d'aquestes entitats de fer possible la promoció interna a través del sistema de carrera professional que es detalla en el capítol corresponent a promoció i formació.

Capítol II La selecció del personal

Article 44 Els sistemes de selecció

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

Article 45 L'accés de persones amb discapacitat

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

Article 46 El període de prova o de pràctiques

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

Grup de classificació	Durada del període
Grup A1	4 mesos
Grup A2	4 mesos
Grup C1	2 mesos
Grup C2:	2 mesos

Agrupacions professionals 1 mes

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

Article 47 Les borses de treball

1. Dins la política general d'adopció de les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es realitzi, amb caràcter general, mitjançant la superació de processos selectius de funcionaris de carrera o laborals fixos d'acord



amb la tipologia de llocs a desenvolupar, la incorporació de funcionaris interins es limitarà als supòsits establerts a la normativa. En concret:

Existència de places vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix.

Substitució transitòria dels titulars.

Execució de programes de caràcter temporal.

L'excés o acumulació de tasques per un període màxim de 6 mesos dins un període de 12 mesos.

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

3. L'ajuntament, incentivarà la promoció del seu personal i a tal efecte convocaran les vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix, d'acord amb les categories, entre el personal que compleixi els requisits per a ocupar els llocs. Atès que en aquests casos el canvi de categoria implica la situació d'excedència respecte la categoria d'origen, el reingrés en la categoria d'origen, si és el cas, es produirà pels procediments reglamentaris i amb ocasió de vacant.

4. Quan no hi hagi candidats o no reuneixin els requisits per a ocupar els llocs i en la resta de supòsits, els candidats provindran de les borses de treball que es formin per cobrir el treball temporal i interí de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.

5. Les contractacions o nomenaments es faran per ordre en la borsa de treball, atenent, si s'escau, l'especialitat i/o àrea de coneixement demanat. En el cas de no computar antiguitat, l'ordre se seguirà en primer lloc per les persones aprovades sense plaça en una convocatòria pública d'accés de la categoria professional de què es tracti d'acord amb la puntuació final obtinguda en el procés selectiu i, seguidament, per les persones que hagin superat un procés de selecció de borsa de treball per ordre de la puntuació obtinguda en el procés.

6. Seran criteris per restar exclòs de la borsa de treball, els següents:

a. Renúncia total del candidat a formar part de la llista.

b. L'acumulació de dues renúncies corresponents a dues ofertes de treball encara que el candidat no hagi notificat la renúncia expressament. En aquest supòsit, l'acreditació de la renúncia serà a càrrec del cap de personal corresponent.

c. La no superació del període de prova.

d. Per l'acomiadament disciplinari i suspensió ferma de funcions, en el supòsit de contractació laboral, i per separació del servei en casos de funcionaris interins com també la pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic amb caràcter ferm.

Capítol III La formació

Article 48 La formació

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

2. Sense perjudici del punt anterior, amb l'objectiu de modernització, eficàcia i millora de la productivitat dels empleats públics i de les institucions en el seu conjunt, com també amb l'objectiu de desenvolupament personal i de la carrera professional, les entitats municipalistes crearan una Comissió paritària en matèria de formació en la qual els sindicats signataris d'aquest Acord puguin contribuir amb les seves aportacions a cobrir aquelles mancances formatives de què puguin tenir coneixement.



3. Igualment i dins del si d'aquesta Comissió paritària, les entitats municipalistes informaran, amb caràcter anual, als referits sindicats sobre les accions formatives que integraran en el seus respectius plans de formació a fi que puguin contribuir amb les seves diferents aportacions i suggeriments a l'enriquiment de l'oferta formativa.

Article 49 Els permisos per a la formació

1. De conformitat amb la normativa vigent i amb la finalitat de facilitar la seva formació i promoció, es reconeix als empleats públics el dret a la realització de cursos de perfeccionament professional i a l'accés a cursos de reconversió i capacitat professional organitzats per l'Administració pública o organismes públics o privats.

2. La participació en un curs de formació no suposarà l'abonament d'hores extraordinàries i s'articularan mecanismes per fer la formació en horari laborable, sempre que sigui possible. Quan la formació sigui de naturalesa obligatòria, serà recompensada pel temps equivalent amb descans.

3. En el cas d'assistència a cursos de formació fora del municipi, l'Ajuntament, prèvia negociació amb els representants legals dels empleats públics, adoptaran criteris específics pel que fa al sistema de descans i desplaçament per assistir a aquests cursos quan siguin fora de la jornada laboral.

4. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord podran condicionar l'assistència a un curs de formació especialitzada a la fixació d'un període de permanència en les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, d'un mínim de dos anys, com també la quantia de la possible indemnització per als supòsits d'incompliment de l'esmentada permanència. Aquests aspectes seran negociats prèviament amb la representació legal dels empleats públics.

5. L'assistència a una acció formativa podrà ser limitada a una persona per a una mateixa acció en un horari concret de cada àmbit organitzatiu. Des de cada àmbit, es vetllarà perquè els aprenentatges assolits en l'acció formativa per part de la persona que hi ha assistit es transfereixin a la resta de membres de l'equip, de la forma i amb les condicions que es fixin des de cada àrea. En tot cas, l'Ajuntament garantirà que l'assistència a accions formatives sigui de caràcter rotatori.

Capítol IV La carrera professional i la promoció professional

Article 50 La carrera professional

1. Els empleats públics tenen dret a la promoció professional.

2. La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Amb aquest objecte, l'Ajuntament ha de promoure l'actualització i perfeccionament de la qualificació professional dels seus empleats públics.

3. Sens perjudici de la normativa aplicable, les modalitats de carrera poden consistir, entre d'altres, en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les següents modalitats:

a. Carrera horitzontal, que consisteix en la progressió de grau, categoria, esglao o altres conceptes anàlegs.

b. Carrera vertical, que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió legalment establerts.

c. Promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un subgrup, o grup de classificació professional en el supòsit que aquest no tingui subgrup, a un altre superior, d'acord amb l'establert a la legalitat vigent.



d. Promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional.

4. Es reconeix el dret dels empleats públics a progressar simultàniament en les modalitats de carrera horitzontal i vertical quan les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord les hagin implantat en un mateix àmbit.

Article 51 L'impuls a la promoció professional

1. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord facilitaran la promoció professional dels seus empleats públics d'acord amb els sistemes de provisió de llocs de treball existents i d'acord amb l'instrument d'ordenació dels recursos humans de què disposin.

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

Article 52 La promoció interna i el seu accés

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

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

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

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

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

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

Títol V El règim disciplinari i l'extinció de la prestació pública de servei

Capítol I El règim disciplinari

Article 53 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 54 L'exercici de la potestat disciplinària

1. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord ha de corregir disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que pugui derivar de les infraccions.
2. La potestat disciplinària s'exercirà d'acord amb els principis següents:
 - a. Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions;
 - b. Principi d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no 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'indisicis fundats de criminalitat, se'n suspendrà la seva tramitació i es posarà en coneixement del Ministeri Fiscal. Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vincularan les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.

Article 55 Les faltes disciplinàries

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



- e. La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
 - f. La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que en provoqui la difusió o coneixement indegut.
 - g. L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
 - h. La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
 - i. La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
 - j. La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
 - k. L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
 - l. La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
 - m. L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
 - n. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
 - o. La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i del Parlament de Catalunya.
 - p. La persecució laboral.
 - q. La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la Llei.
 - r. El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de l'entitat.
 - 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 partit.



- 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 56 Les sancions

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

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, i també el grau de participació.

Article 57 La prescripció de les faltes i sancions

1. Les infraccions molt greus prescriuran als 3 anys, les greus als 2 anys i les lleus als 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuran als 3 anys, les imposades per faltes greus als 2 anys i les imposades per faltes lleus a l'any.

2. El termini de prescripció comença a comptar des que la falta s'hagi comès, i des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades.

3. El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 58 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. El procediment garantirà la deguda separació entre la fase instructora i la sancionadora, encomanant-se a òrgans diferents.



4. Es podran adoptar, mitjançant resolució motivada, mesures de caràcter provisional que assegurin l'eficàcia de la resolució final que pugui recaure.

5. La suspensió provisional com a mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari no podrà excedir 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 provisionalment 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 allò percebut durant el temps de durada de la suspensió. Si la suspensió provisional no arriba a convertir-se en sanció definitiva, l'Administració haurà de restituir a l'empleat públic la diferència entre els havers realment percebuts i els que hauria hagut de percebre si s'hagués trobat amb plenitud de drets.

8. El temps de permanència en suspensió provisional serà d'abonament per al compliment de la suspensió ferma.

9. Quan la suspensió no sigui declarada ferma, el temps de durada 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 d'altres que siguin procedents des de la data de suspensió.

Capítol II L'extinció de la prestació pública de serveis

Article 59 El preavis i la liquidació

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

Si ocupa una plaça de grup A1: un mes.

Si ocupa una plaça de grup A2: un mes.

Si ocupa una plaça de grup C1: quinze dies.

Si ocupa una plaça de grup C2: quinze dies.

Si ocupa una plaça d'agrupació professional: quinze dies.

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

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

Article 60 Jubilació forçosa o pèrdua de la condició d'empleat públic per invalidesa.

La jubilació del personal, excepte en cas de sol·licitud en contra, es realitzarà d'ofici per l'Ajuntament quan els/les empleats/des compleixin l'edat determinada legalment per accedir a la jubilació ordinària.

Excepcionalment, quan l'empleat/da en arribar a l'edat determinada legalment per a la jubilació forçosa no disposi de la carència necessària per accedir a la prestació de jubilació, i amb l'objectiu d'arribar a aquesta, podrà informar i sol·licitar la prolongació del servei actiu.

En cas que correspongui, les sol·licituds de prolongació s'acceptaran fins a cobrir el període de carència necessari per accedir a la pensió de jubilació, sense superar l'edat màxima establerta legalment de 70 anys d'edat, sens perjudici de les normatives complementàries que puguin sorgir amb posterioritat a aquest Acord/Conveni.

Article 61 Jubilació parcial



La Corporació Municipal es compromet a l'estudi de totes les sol·licituds de jubilació parcial que es sol·licitin per escrit per part dels treballadors, sempre que el marc legal ho permeti.

L'Ajuntament es compromet, a emetre, en el termini màxim de tres mesos des del moment de presentació de la sol·licitud de l'interessat/da, informe raonat sobre les causes que determinaran la possibilitat o impossibilitat d'accés.

Títol VI La igualtat de tracte dels empleats públics locals

Article 62 La igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral

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

Article 63 El Pla d'igualtat

1. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord hauran d'aprovar un pla d'igualtat, en els termes que determina la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i, l'article 15.2 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

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

3. Un cop que les parts aprovin el Pla d'igualtat, es registrarà al Registre de Plans d'Igualtat del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, i es comunicarà a la Comissió paritària general de seguiment de l'acord comú.

Article 64

1. El contingut i fases del Pla d'igualtat

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

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

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

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

Títol VII Is drets col·lectius dels empleats públics locals

Capítol I El dret de llibertat sindical

Article 65 El contingut del dret

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

2. Els empleats públics locals que pertanyin als cossos i forces de seguretat es regiran per la seva normativa específica, atès el caràcter armat i l'organització jerarquitzada d'aquests cossos.



3. El dret a la llibertat sindical comprèn, entre altres facultats reconegudes per la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, la d'afiliar-se al sindicat de la seva elecció amb la sola condició d'observar-ne els estatuts o a separar-se'n. Ningú podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat.

Article 66 El dret de sindicació

1. Els empleats públics que estiguin afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit del centre de treball:
 - a. Constituir seccions sindicals de conformitat amb el que estableixen els estatuts del sindicat.
 - b. Celebrar reunions, prèvia notificació a l'entitat per a la qual treballin, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
 - c. Rebre la informació que li remeti el seu sindicat.

Article 67 Les mesures de protecció del dret

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

Article 68 Les garanties del dret

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

Capítol II El dret de reunió dels empleats públics locals

Article 69 El dret de reunió

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

Article 70 Les assemblees

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

Núm. de empleats públics Núm. d'hores anuals

Fins a 30	15
De 31 a 100	20
De 101 a 250	25

Plaça Gerard Vergés, 1
43500 Tortosa
Telèfon 977 44 12 34



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

Capítol III El dret de negociació col·lectiva dels empleats públics locals

Article 71 El dret a la negociació col·lectiva

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

Article 72 La Mesa de negociació de l'Acord comú de condicions

1. A fi de possibilitar la participació dels empleats públics en la determinació de les seves condicions de treball, es constituirà una mesa de negociació en la que estaran presents els representants de les entitats locals i les organitzacions sindicals més representatives, com també els sindicats que hagin obtingut el 10% o més dels representants a les eleccions celebrades en l'àmbit de l'Administració local de Catalunya.

2. Aquesta Mesa negociarà la proposta d'Acord comú de condicions per als empleats públics de l'Ajuntament de Gandesa.

3. La composició de la Mesa serà paritària i els seus components no podran ser més de 4 per cada una de les parts.

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

Títol VIII Seguretat, salut i prevenció de riscos laborals

Article 73 La prevenció de riscos laborals

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

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

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

b. Coordinar les actuacions dels diferents serveis municipals amb el servei de prevenció designat per a complir amb les obligacions derivades de la Llei de prevenció.

c. Promoure la seguretat i salut dels empleats públics mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per la prevenció dels riscos derivats del treball, desenvolupant els principis generals següents:

Evitar els riscos.

Avaluar els riscos que no es puguin evitar.

Combatre els riscos en el seu origen.

Adaptar el lloc de treball a les característiques de la persona.

Tenir en compte l'evolució de la tècnica.

Planificar la prevenció.

Substituir el que sigui perillós perquè no comporti perill o, si no és possible, comporti poc perill.



Afavorir les mesures de protecció col·lectives per sobre de les individuals.
Facilitar el coneixement per part del personal afectat de les instruccions que s'acordin en aquest àmbit.

Article 74 La coordinació entre salut laboral i polítiques de gènere

Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es comprometen a visualitzar les condicions de treball i salut amb una perspectiva de gènere, relacionant les condicions de treball i salut. Per això caldrà contemplar, tant en l'avaluació de riscos com en els plans de prevenció, els riscos específics de gènere: doble presència, situacions de discriminació, risc reproductiu, etc.

Article 75 Les obligacions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals

1. l'ajuntament acorda les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

Oferir en el moment de l'accés a la Funció Pública un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar; a més d'una vigilància de la salut en intervals periòdics fixats segons el criteri assenyalat pel servei de prevenció a tots els empleats públics de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. Aquest reconeixement serà obligatori per al personal en els supòsits prescrits a l'article 22.1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i no podrà ser causa de l'adopció de mesures en perjudici seu.

L'Ajuntament disposarà a cada centre de treball que estigui afectat pel Decret 82/2010, de 29 de juny, pel qual s'aprova el catàleg d'activitats i centres obligats a adoptar mesures d'autoprotecció, o de la norma que en el futur la substitueixi, d'un pla d'autoprotecció que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels empleats públics i dels usuaris.

El pla s'actualitzarà en els supòsits que el mateix pla prevegi i sempre que es modifiquin substancialment l'ocupació i la distribució de l'espai.

L'organització designarà, amb la consulta prèvia als delegats de prevenció o al Comitè de Seguretat i Salut –en el cas que n'hi hagi–, la/les persona/es encarregada/es de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per a desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de l'organització i serà específica, adequada i suficient.

Tots els centres de treball municipals o amb personal municipal hauran de disposar de l'avaluació inicial de riscos laborals en el moment de procedir a la seva obertura o funcionament. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per tal d'eliminar els riscos i, en cas que no sigui possible, reduir-los al màxim. L'accident o incident obligarà a la reavaluació inicial de riscos del centre de treball, així com a l'adequació de les mesures correctores.

L'organització proporcionarà al personal al seu servei la formació necessària per a la correcta prevenció de riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa de l'empleat públics en la prevenció. En el moment de l'inici de la relació laboral o administrativa, cada persona rebrà un curs de formació bàsic en prevenció de riscos laborals, tant del seu lloc de treball com en general (pla d'evacuació, circuits i protocols, responsabilitats, etc.)

L'organització oferirà una formació bàsica de trenta hores en prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.

L'organització garantirà la protecció de la salut del personal al seu servei que, per les seves característiques personals, sigui especialment sensible als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat, s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries. Si, ni tan sols amb l'adaptació del lloc de treball a les característiques esmentades, no es pot garantir



aquesta protecció, la de la resta del personal i d'altres persones relacionades amb el seu lloc de treball, l'organització haurà d'encarregar a l'empleat tasques que no exposin ningú a situacions de risc per a la seva salut.

Per tal de vetllar per l'atenció al risc reproductiu, si s'escau, haurà d'elaborar una relació de llocs de treball sense risc per a l'embaràs, amb prèvia consulta a la representació sindical. Les empleades hauran de conèixer aquesta relació. En el moment que una empleada posi en coneixement de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord la seva situació d'embaràs quant ocupi un lloc que no estigui inclòs en aquesta relació, caldrà fer immediatament una revisió de l'avaluació de riscos i, en el supòsit del més mínim risc per a la mare i/o el fetus, es procedirà immediatament al canvi a un altre lloc de treball que no li comporti aquest risc. Quan l'adaptació al lloc de treball no sigui possible, s'establirà un procediment que possibiliti el canvi de lloc de treball en el qual hi intervindran els serveis de prevenció.

L'ajuntament elaborarà una relació trimestral dels accidents i incidents laborals produïts, que es lliurarà i s'analitzarà en el marc dels òrgans de prevenció de riscos laborals. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació, conjuntament amb els delegats i/o delegades de prevenció, d'aquests accidents i incidents. En aquest sentit, s'elaborarà un protocol d'investigació d'accidents incidents que garanteixi la participació efectiva dels delegats i/o delegades de prevenció. Aquest protocol serà aprovat per l'òrgan de prevenció de riscos laborals.

L'ajuntament es compromet a fer totes les accions necessàries per a reduir al mínim necessari les aplicacions de desinfecció, desratització i desinsectació (DDD), i d'utilització de productes fitosanitaris a les seves dependències. Així mateix, es comprometen a contractar empreses que garanteixin el compliment dels protocols esmentats, a més de totes les normes de seguretat que preveuen les normes legals i reglamentàries en matèria de prevenció de riscos laborals.

L'ajuntament es compromet a preveure, subministrar i renovar els equips de treball i de protecció individual (EPI), com també el vestuari necessari per al desenvolupament de la tasca professional amb garanties de seguretat i salut del personal.

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

Article 76 La coordinació de les activitats preventives

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

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

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

Article 77 Els delegats de prevenció

1. Els representants dels empleats designaran els/les delegats/des de prevenció que notificaran per escrit a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord i a l'Oficina Pública de Registre d'Actes del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya (OPRA).



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

3. Són funcions del Delegat o Delegada de prevenció:

a. Col·laborar amb els òrgans de direcció de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord per a millorar l'acció preventiva.

b. Promoure i fomentar la cooperació del personal al servei de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

c. Ser consultats per l'ajuntament sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, abans que siguin executades i en especial:

La planificació i l'organització del treball a l'ajuntament i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut del personal al seu servei, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals a la feina.

L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, incloent-hi la designació de les persones al seu servei encarregades d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.

La designació de les persones al servei de l'Ajuntament encarregades de les mesures d'emergència.

Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.

Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut del personal.

d. Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

e. Participar de manera activa en la investigació dels accidents i/o incidents.

4. En l'exercici de les competències atribuïdes als Delegats de prevenció, aquests estan facultats per a:

a. Acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, els inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball a fi de comprovar que es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i els poden formular les observacions que creguin oportunes.

b. Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 d'aquesta mateixa llei.

c. Quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.

d. Ser informats per les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord sobre els danys produïts en la salut del personal al seu servei quan aquest n'hagués tingut coneixement; els delegats es



poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets a fi de conèixer-ne les circumstàncies.

e. Rebre, de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, les informacions que hagin obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció, com també dels organismes competents per a la seguretat a la salut del personal, sense perjudici del que disposa l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

f. Dur a terme visites als llocs de treball per a exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb el personal, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.

g. Exigir a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord que adoptin mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut del personal; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'entitat per la qual treballin, com també al Comitè de Seguretat i Salut perquè s'hi discuteixin.

h. Proposar a l'òrgan de representació del personal, si s'escau, que adopti l'acord de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

ALTRES ASPECTES FINALS

Article 78 - Pòlissa d'assegurança d'accidents

L'Ajuntament contractarà una pòlissa d'assegurança per accidents i de vida per un import mínim de 47.000 euros que cobrirà supòsits de mort per motius de treball o la invalidesa permanent absoluta i gran invalidesa per causes d'accident laboral o malaltia professional i de 28.000 euros en invalidesa permanent total per la professió habitual derivada d'accident laboral o malaltia professional, segons conceptua la Llei General de la Seguretat Social. També es contractarà a la mateixa pòlissa en concepte de mort per causes naturals al treball un cobertura de 2.760,12 euros per fet causant.

Article 79 - Assegurança per responsabilitat civil i per la defensa penal

L'Ajuntament ha de garantir la cobertura de la responsabilitat civil, així com la defensa civil i penal, mitjançant la contractació d'una pòlissa d'assegurances establerta a l'efecte, del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les finances i els costos judicials. En són exempts els casos en què el responsable és condemnat per imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes.

Article 80 - Assistència jurídica

La corporació garantirà l'assistència jurídica dels empleats que actuïn com a denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

La corporació garantirà l'assistència jurídica dels empleats que actuïn com a denunciants en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, requerint-se en aquest cas l'aprovació de la Junta de Govern Local.

L'assistència jurídica a que es refereix aquest article abastarà els procediments civils o penals per fets ocorreguts en acte de serveis llevat els supòsits de delictes dolosos.

Article 81 - Revisió mèdica

Cada any, el personal de l'Ajuntament de Gandesa podrà sotmetre's de manera voluntària a una revisió mèdica adequada a les condicions laborals i al lloc de treball que s'ocupi d'acord amb la Llei de riscos laborals i el seu resultat s'enviarà directament del Centre Mèdic al domicili del treballador garantint-se en tot moment la confidencialitat dels resultats.



L'Ajuntament rebrà un estudi global de patologies imputables a la feina al qual tindrà accés el representant del personal i se'n lliurarà una còpia a la Comissió paritària.

Article 82 - Conservació d'estris i eines

Queda prohibit al personal emprar les eines, estris, materials, equips, màquines, productes de neteja, etc... per a ús propi o de tercers, tant dins com fora dels centres de treball, llevat que hi hagi autorització expressa per part de l'alcalde o regidor en qui delegui.

Article 83 - Vestuari del personal i equipaments

L'Ajuntament facilitarà als treballadors els equips de vestir i estris necessaris per a la comesa de les seves funcions, d'acord amb el lloc de treball assignat, essent d'ús obligatori. La propietat serà de l'Ajuntament i el treballador serà responsable del seu adequat manteniment, neteja i bon ús.

Les peces de la uniformitat seran substituïdes al seu deteriorament, previ lliurament de la peça vella.

Article 84 - Mobilitat funcional

Les parts convenen i reconeixen que per al millor funcionament del servei públic, la mobilitat funcional podrà aplicar-se a tots els treballadors de manera motivada i prèvia resolució de l'alcaldia, quedant facultat l'Ajuntament per efectuar tots els canvis o transferències de personal d'una secció a una altra de forma temporal, sempre que les necessitats del servei de que es tracti així ho requereixi.

Article 85 - Mobilitat vertical o desenvolupament de feines de categoria superior

En cas de necessitat, l'Ajuntament, de manera motivada i prèvia resolució de l'alcaldia, podrà destinar els treballadors a realitzar feines de categoria superior i reintegrar-los al seu antic lloc de treball quan desaparegui la causa que hagi motivat el canvi.

Durant el temps que desenvolupin les tasques d'un lloc de treball de categoria superior, el treballador afectat per la mobilitat percebrà la retribució de la categoria corresponent al lloc de treball efectivament desenvolupat. En cap cas, el treballador podrà invocar cap dret a la categoria o salari del treballador substituït.

Cap canvi podrà tenir una durada superior a sis mesos l'any o vuit mesos durant dos anys, llevat dels casos d'una substitució per malaltia, maternitat, accident de treball, llicències i excedències en que la situació pot perllongar-se mentre substitueixin les circumstàncies motivades.

No serà d'aplicació aquest article per situacions derivades de les vacances anuals del personal.

Article 86 - Mobilitat vertical o desenvolupament de feines de categoria inferior

Per motius peremptoris o de difícil previsió, l'Ajuntament podrà destinar als treballadors que procedeixin a realitzar funcions de categoria inferior. Aquesta situació no pot perllongar-se per un període superior a dos mesos.

Durant el temps que el treballador realitzi les funcions indicades de categoria inferior a les que desenvolupa o van ser objecte de contractació, mantindrà tots els seus drets i salari corresponent a la seva categoria professional.

Tortosa, a 12 de setembre de 2022

El director dels Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre del Departament d'Empresa i Treball,
Adam Tomàs i Roiget.