



RESOLUCIÓ de 31 de març de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del IV Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar per als anys 2020-2024 (codi de conveni núm. 43001642011998).

Vist el text del IV Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 3 de juliol de 2020, i d'acord amb el què disposen 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 de convenis i acords col·lectius de treball; l'article 170.1. e) 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, modificat pel Decret 290/2022, de 2 de novembre, 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, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció de IV Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar per als anys 2020-2024 (codi de conveni núm. 43001642011998) Registre de Convenis Col·lectius, Acords Col·lectius de treball i Plans d'Igualtat 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 del text literal signat per les parts:

## IV CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DE MAR

### CAPÍTOL I

#### DISPOSICIONS GENERALS

##### Art. 1. FINALITAT

Aquest Conveni col·lectiu té com a objectiu principal la regulació de les condicions de treball i econòmiques, del personal laboral de l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar, dels seus organismes autònoms i del seu sector públic instrumental local.

##### Art. 2. ÀMBIT DE PERSONAL

Els acords recollits en el següent conveni afecten tot el personal contractat en règim laboral que lliuri els seus serveis a l'Ajuntament de L'Ametlla de Mar, dels seus organismes autònoms i del seu sector públic instrumental local. Queden exceptuats de la seva aplicabilitat els treballadors contractats sota programes temporals de foment de l'ocupació o subvencionats, en tot o part, per altres administracions.

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



El que no es contempli en aquest Conveni estarà al dispostat l' Estatut General dels Treballadors i a tot allò que es pugui aplicar al personal laboral de l'EBEP i aquelles contemplades a la legislació laboral i demés normes que li siguin d'aplicació.

En cas que l'autoritat laboral competent, en ús de les seves competències, considerés que algun dels articles o apartats d'aquest conveni no s'ajusta a la legislació vigent, les parts signants del conveni negociaran aquests punts per a que s'ajustin a la llei, la resta del conveni queda en vigor.

### Art. 3. ÀMBIT TEMPORAL

#### 3.1

Aquest conveni col·lectiu entrarà en vigor a partir de la seva signatura per les parts, independentment de la seva publicació al D.O.G.C.

No obstant, la vigència del Conveni tindrà efectes retroactius a partir de la data de la seva aprovació formal per l'òrgan competent de la Corporació, efectes retroactius que, en relació als efectes econòmics derivats del Conveni, ho seran des de el dia 1 de juliol de 2020.

Si, arribat el venciment no hi ha expressament cap denúncia de les parts o fins que no s'arribi a un acord, el Conveni resta prorrogat automàticament per períodes anuals. En el cas de la pròrroga automàtica s'aplicaran anualment les modificacions d'augment salarial que al respecte s'acordin.

#### 3.2

La durada d'aquest Conveni col·lectiu es de quatre anys, iniciant-se la seva vigència des de la data de la seva signatura i aprovació i finalitzant als quatre anys a comptar des de la data d'aprovació, pel període 2020-2024.

### Art. 4. DENUNCIA I PRÒRROGA

En el cas de la pròrroga automàtica s'aplicaran anualment les modificacions d'augment salarial que al respecte acordi el Govern.

En el cas de que no sigui denunciat s'entendrà que el Conveni es prorroga tàcitament per un període de un any, aplicant-se en aquest cas la mateixa regulació als efectes de denuncia, que serà dos mesos abans de la finalització del any.

Un cop denunciat i fins la signatura del nou conveni, continuarà vigent l'actual.

1. El Conveni només es podrà denunciar per qualsevol d'ambdues parts a partir de l'últim any de la seva vigència, dins del termini de 60 dies naturals abans de l'acabament de la seva vigència; excepte d'aquelles clàusules en què s'expliciti la seva revisió.

Un cop feta la denúncia, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins del termini dels 30 dies següents. La negociació podrà ser total o parcial, en funció de les propostes plantejades per les parts.

2. Denunciat el Conveni, es procedirà a constituir una Comissió Negociadora en el termini d'1 mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació. En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.



3. Un cop finalitzat el procés de negociació sense que s'hagi arribat a cap Conveni, ambdues parts es podran sotmetre voluntàriament als procediments d'arbitratge establerts pel departament de la Generalitat, competent en matèria laboral.

#### Art. 5. CONDICIÓN MÉS BENEFICIOSA

Aquest conveni respectarà les condicions, tant personals i econòmiques més beneficioses que siguin vigents amb anterioritat, per disposicions legals, normes convencionals o usos i costums dels treballadors i treballadores.

Qualsevol millora que es dugui a terme en els pactes del personal funcionari, i sempre que sigui legalment possible, serà d'aplicació al personal laboral sempre que no siguin menys beneficioses que les que tinguessin en aquell moment el personal laboral. Excepte preus hores extres i compensacions.

#### Art. 6. COMISSIÓ PARITÀRIA

1. En un termini de quinze dies a partir de l'aprovació d'aquest conveni, s'ha de constituir una Comissió de Control i Seguiment del Conveni.

La Comissió Paritària estarà composta com a mínim per quatre persones, dos nomenades per l'alcalde i les altres dues, pels representants dels treballadors. Totes dues parts podran venir acompanyades d'un assessor o assessora.

2. Els acords de la Comissió paritària sobre interpretació o aplicació s'adoptaran en tot cas per majoria de cadascuna de les representacions mitjançant la corresponent resolució i tindran la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que el present Conveni.

3. La Comissió es reunirà quantes vegades estimi necessari per a la bona marxa del present Conveni i ella determinarà, en cada cas, les seves normes de funcionament.

4. La Comissió paritària es dotarà d'un/a president/a, el/la qual alhora podrà dotar-se d'un/a secretari/a. La presidència o si escau la secretaria convocarà sempre que ho sol·liciti qualsevol de les representacions. La sol·licitud s'efectuarà a la secretaria per escrit i amb indicació de l'assumpte o assumptes a tractar.

La presidència o si escau la secretaria, en el termini dels 4 dies següents a la recepció de la sol·licitud, assenyalarà dia i hora per a la celebració de la reunió, que haurà de comunicar per escrit a les parts.

5. El domicili de la comissió s'assenyala en el carrer Sant Joan, 55 , 43860 L'Ametlla de Mar (Tarragona).

6. Les funcions i procediments de la Comissió paritària seran:

6.1 La Comissió paritària tindrà les següents funcions:

- a) Vigilància i seguiment del compliment d'aquest Conveni.
- b) El coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació dels preceptes del present Conveni.
- c) A instància d'alguna de les parts, intervenir i/o intentar conciliar, si escau, i previ acord d'aquestes i a sol·licitud de les mateixes, arbitrar en quantes ocasions i conflictes, tots ells de caràcter col·lectiu, puguin suscitar-se en l'aplicació del present Conveni.



d) Entendre, de forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i jurisdiccional, en els termes previstos en l'apartat 2 d'aquest article, sobre el plantejament de conflictes col·lectius que sorgeixin per l'aplicació i interpretació del present Conveni.

e) En el cas de, que després del corresponent període de consultes establert en l'article 41.4 de l'ET, no s'arribés a acord en l'empresa en la negociació de la modificació substancial de condicions de treball s'estarà al que indica la disposició addicional 2 d'aquest Conveni.

f) En el cas que la comissió arribés a un acord s'estarà al determinat en el mateix.

En cas que la citada comissió no assolís un acord s'estarà al que indica el punt 6.8 d'aquest article.

g) Entre les funcions que li corresponen està la de negociació i determinació de la relació de llocs de treball (RLT), que acompanyarà el pressupost de cada any, i afegir les possibles modificacions al conveni, en tot cas s'haurà de fer el Catàleg dels Llocs de Treball i la seva valoració econòmica adequada al treball desenvolupat.

h) Quantes altres funcions tendeixin a la major eficàcia pràctica del present Conveni, o es derivin de l'estipulat en el seu text i annexos que formin part del mateix.

6.2. Tant les parts signatàries del present Conveni com els treballadors/ores compresos en l'àmbit d'aplicació del mateix s'obliguen a posar en coneixement de la Comissió paritària quantes dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius, de caràcter general, poguessin plantejar-se en relació amb la interpretació i aplicació del mateix, sempre que siguin de la seva competència conforme a l'establert en l'apartat anterior, a fi que, mitjançant la seva intervenció, es resolgui el problema plantejat o, si això no fos possible, emeti la corresponent resolució o informe.

6.3. S'estableix que les qüestions pròpies de la seva competència que es plantegin a la Comissió paritària haurien de presentar-se de forma escrita, i el seu contingut serà el necessari perquè pugui examinar i analitzar el problema amb coneixement de causa, havent de tenir com contingut mínim obligatori:

- a) Exposició succinta i concreta de l'assumpte.
- b) Raons i fonaments que entengui li assisteixen al proponent.
- c) Proposta o petició concreta que es formuli a la comissió.
- d) A l'escrit de consulta s'acompanyaran quants documents s'entenguin necessaris per a la millor comprensió i resolució del problema.

6.4. La Comissió podrà recaptar, per via d'ampliació, quanta informació o documentació estimi pertinent per a una millor o més completa informació de l'assumpte, a l'efecte del qual concedirà un termini al proponent que no podrà excedir de cinc dies hàbils.

6.5. La Comissió paritària, una vegada rebut l'escrit de consulta o, si escau, completada la informació pertinent, disposarà d'un termini no superior a vint dies hàbils per a, en cas d'acord, resoldre la qüestió suscitada emetent la corresponent resolució.



6.6. Les discrepàncies que es produeixen al si de la Comissió Paritària, els procediments per resoldre-les són els establerts al punt 6.8 d'aquest article.

6.7. Submissió de qüestions a la Comissió paritària

Totes dues parts convenen i recomanen de sotmetre qualssevol dubtes, discrepàncies o conflictes que es presentin arran de l'aplicació o de la interpretació del Conveni al dictamen de la comissió, abans de plantejar els diversos supòsits davant la jurisdicció competent. La comissió ha d'emetre el dictamen esmentat amb audiència, en tot cas, de les parts interessades.

6.8. En el cas que la Comissió paritària no arribi a acord, i donant compliment al mandat rebut per les parts, les discrepàncies se sotmetran a un arbitratge vinculant del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), en aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i si s'escau als motius establerts en l'article 91 de l'ET.

Serà la pròpia Comissió paritària competent la qual en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre remetrà les actuacions i documentació al corresponent organisme.

## CAPÍTOL II

### JORNADA I RÈGIM DE TREBALL

Art. 7. JORNADA DE TREBALL.

7.1

La jornada laboral bàsica per a tot el personal s'estableix en un màxim de 37,5 hores setmanals, de dilluns a divendres en treball efectiu, de mitjana en còmput anual per a l'any 2020 de 1.642 hores. Excepcionalment, podran haver-hi jornades reduïdes per a llocs de treball específics. Tenim en compte les característiques i peculiaritats en algunes de les seccions laborals, s'acordarà amb els treballadors que les integren el corresponent horari adequat a les seves funcions.

7.2

Les modalitats de jornada

- a. La jornada de treball dels empleats públics pot ser ordinària o especial.
- b. La jornada ordinària és aquella que consisteix en la prestació de serveis durant 37,5 hores de mitjana setmanal en còmput anual. I la jornada especial és aquella que sigui superior o inferior a la jornada ordinària.
- c. La distribució de la jornada pot ser segons alguna de les modalitats següents:
  - Ordinària: en què les 37,5 hores setmanals de mitjana es desenvolupen de manera habitual i ordinària en horari de matí, tarda o nit, els dies laborables.
  - Dividida: és la que es presta de dilluns a divendres en horari de matí i tarda.
  - A torns: és la que es realitza de manera habitual i programada, de manera rotativa, en els torns de matí, tarda i nit, indistintament.



### 7.3

Durant la vigència d'aquest conveni, s'ha d'estudiar el còmput d'hores extres en cada lloc de treball, per tal de racionalitzar i optimitzar els recursos humans. Al respecte s'eliminaran les hores extres que superen les legalment autoritzades, valorant la tipologia de cadascuna d'elles, estructurals, per raons de servei i per raons de causa major(imprevistes).

La mobilitat funcional, puntual i excepcional, es portarà a terme sempre dins de la mateixa categoria professional del treballador.

## Art. 8. HORARIS DE TREBALL, DESCANS I FLEXIBILITAT

### 8.1 HORARI

1. La jornada ordinària de treball s'estableix en 37,5 hores setmanals, i integrarà els llocs de treball que requereixen la prestació de serveis els dies feiners, de dilluns a divendres.

2. La jornada especial es és aquella que sigui superior o inferior a la jornada ordinària.

3. Quadre horari per departaments:

Els horaris per departaments seran, a manca d'acord resultant de l'aprovació del calendari anual, el següent:

#### Personal d'administració general (oficines):

Jornada intensiva de dilluns a divendres pel matí de 08h a 15h.

Per completar la jornada setmanal de 37 ½ hores el personal podrà compactar la jornada per complir-la en jornada ininterrompuda, o treballant un dia a la setmana per la tarda, que a l'efecte s'aprovarà en cada departament prèvia consulta als treballadors afectats.

#### Personal de la Brigada Municipal:

Jornada intensiva de dilluns a divendres pel matí de 07h a 14,30h.

Per necessitats de servei degudament justificades, aquest personal, a requeriment municipal, podrà estendre els seus serveis en cap de setmana, en jornada total setmanal no superior a 37,5 h i respectant en tot cas les limitacions establertes a l'article 37.1 del Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 de octubre, pel qual es va aprovar el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Aquesta extensió de la jornada en cap de setmana, serà aplicada, en tot cas pel personal contractat de dilluns a diumenge.

#### Personal de Medi Ambient :

Jornada per torns de dilluns a diumenge 05h a 12,30h. I de 14h a 21,30h.

Per necessitats de servei degudament justificades, aquest personal, a requeriment municipal, i en els mesos d'estiu (Juny-Juliol-Agost i 1<sup>a</sup> Quinzena Setembre) podrà dur a terme jornada especial de fins un màxim de 40 h setmanals



Personal Abocador:

Jornada per torns de dilluns a diumenge de 07h a 14,30h., de 13h a 18h i de 8h a 13h

Per necessitats de servei degudament justificades, aquest personal, a requeriment municipal, municipal i amb conformitat amb el treballador afectat i en els mesos d'estiu (Juny-Juliol-Agost i 1<sup>a</sup> Quinzena Setembre) podrà dur a terme jornada especial de fins un màxim de 40 h setmanals

Personal de la Brigada Municipal adscrit a Urbanitzacions:

Jornada intensiva de dilluns a divendres pel matí de 08h a 15h

Per necessitats de servei degudament justificades, aquest personal, a requeriment municipal i amb conformitat amb el treballador afectat, en els mesos d'estiu (Juny-Juliol-Agost i 1<sup>a</sup> Quinzena Setembre) podrà dur a terme jornada especial de fins un màxim de 40 h setmanals

Personal de neteja:

Es regirà per les característiques del seu lloc de treball i de conformitat jornada que a l'efecte es pacti al contracte de treball o llurs modificacions.

Personal de l'Escola Municipal de Música:

Es regirà per les característiques del seu lloc de treball a raó d'un màxim de set hores i mitja diàries i de conformitat jornada que a l'efecte es pacti al contracte de treball o llurs modificacions.

Personal docent i monitors adscrits a cursos de formació i aprenentatge :

Es regirà per les característiques del seu lloc de treball a raó d'un màxim de set hores i mitja diàries i de conformitat jornada que a l'efecte es pacti al contracte de treball o llurs modificacions

Personal de la Llar d'Infants:

Es regirà per les característiques del seu lloc de treball dins l'horari de 8,30 a 17h de dilluns a divendres a raó d'un màxim de set hores i mitja diàries.

Es respectaran els acords que al respecte tinguin establerts a les Normes d'Organització i Funcionament de la Llar d'infants.

Personal del Telecentre:

Jornada rotatòria de dilluns a divendres pel matí de 08,30h a 14,30 i dissabtes de 10 a 14h.

Personal de la Biblioteca:

Jornada partida a torns de dilluns a dissabte: pel matí de 07,30h a 14,30, per la tarda de 16,30 a 21,30h i dissabtes de 9,30 a 13,30h

Personal adscrit al SUM (ambulància municipal):

Jornada per torns de dilluns a diumenge.



El personal que treballa en aquest servei es registrarà pel quadrant anual del servei que s'aprovarà pel departament, així com per les condicions de treball específiques aplicables a aquest col·lectiu.

Personal d'oficines de la EPE La Cala Serveis i de la EPE LA Cala Gestió:

Jornada intensiva de dilluns a divendres pel matí de 07,30h a 15h.

Personal tècnic de Turisme i Mitjans de Comunicació de la EPE Cala Serveis :

Es registrarà per les característiques del seu lloc de treball, en horari de dilluns a diumenge, i segons necessitats de serveis.

Personal auxiliar de la EPE La Cala Gestió adscrit Aparcament Escoles Velles:

Es registrarà per les característiques del seu lloc de treball a raó d'un màxim de set hores i mitja diàries.

HIVERN: DEL 15 DE SETEMBRE AL 15 JUNY (9 MESOS)

PRESENCIAL 2 TORNOS:

1.- 7:30 A 14:30

2.- 14:30 A 21:30 (GUARDIA DE 21:30 A 7:30)

HORARI HIVERN:

ENCARREGAT (100%) 4 TREBALLATS (MATÍ), 2 DE FESTA, 4 TREBALLATS (TARDA), 2 FESTA

AUXILIARS (66,66%) 4 TREBALLATS (MATI), 4 FESTA, 4 TREBALLATS (TARDE) 6 FESTA.

\* HORARIS ESPECIALS SEGONS NECESITATS (FIRA ALTERNATIVA, PASQUA, JORNADES GASTRONOMIQUES ....)

ESTIU DEL 16 DE JUNY AL 14 DE SETEMBRE (3 MESOS):

PRESENCIAL 24H, 2 TORNOS:

1: 6:00 A 18:00

2: 18:00 A 06:00

AUXILIARS (100%) 6 TREBALLATS(1R. TORN), 3 FESTA, 6 TREBALLATS (2N TORN), 3 FESTA.

ENCARREGAT (100%) DE DILLUNS A DISSABTE DE 10:00 A 14:00 I DE 18:00 A 22:00

Personal de la EPE La Cala Serveis adscrits al CEM:

Es registrarà per les característiques del seu lloc de treball, en horari de dilluns a diumenge, i segons necessitats de serveis.

Dinamitzadora de Joventut

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



Es regirà per les característiques del seu lloc de treball, en horari de dilluns a diumenge, i segons necessitats de serveis.

### Casal d'avis

Es regirà per les característiques del seu lloc de treball, en horari de dilluns a diumenge, i segons necessitats de serveis.

## 8.2 Puntualitat

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

El personal d'oficines pot disposar d'una flexibilitat de 20 minuts a l'inici de la jornada de treball, sempre que no se'n faci ús de forma habitual i només per a casos especials com pot ser causes de tràfic, urgències familiars, urgències fills/es, etc., els quals hauran de compensar-se al final de la jornada. Aquesta flexibilitat no podrà afectar el normal funcionament del servei, de manera que es garantirà l'atenció als ciutadans en tot moment.

El/la representant dels treballadors/es se li facilitarà o tindrà accés a les dades sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, així com de les actuacions que es duguin a terme en relació amb el control d'assistència i de puntualitat.

## 8.3 Descans dins de la jornada de treball

1.- El personal que presti els seus serveis en règim de jornada contínua de 6 hores o mes gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris; en jornada contínua de cinc hores d'una pausa de 20 minuts; i en jornada contínua de quatre hores d'una pausa de 10 minuts, els quals es computaran com a treball efectiu. En cap cas suposarà una reducció de la jornada en l'entrada o sortida. Quan es tracti de llocs de treball unipersonals, s'arbitraran els mecanismes organitzatius adients per a possibilitar-ne l'ús.

2. Aquesta interrupció no podrà afectar el normal funcionament del servei, de manera que es garantirà l'atenció als ciutadans en tot moment

## 8.4 Control de presència

1. El control de presència s'estableix per a tot el personal de l'Ajuntament.

2. El control de presència s'efectuarà mitjançant el sistema informàtic establert i els fulls d'incidències i, amb aquesta finalitat, se seguiran les determinacions següents:

-Tot el personal estarà obligat a utilitzar el rellotge instal·lat amb aquesta finalitat o el sistema de marcatge equivalent indicat per l'Ajuntament, tant a l'entrada com a la sortida de cada jornada o tram horari, així com a les entrades i sortides inter horàries.

-El retard a l'inici de la jornada de treball, així com l'avançament en l'hora de la sortida es consideraran faltes de puntualitat.

3. Per tal de realitzar-se el control de presència, el personal que presta els seus serveis a l'Ajuntament s'incorporarà, mitjançant lectura d'empremta dactilar, a fitxer automatitzat pel control de presència que serà gestionat per l'Ajuntament.



4. En el cas d'incompliment dels deures de fitxar, incomplir la jornada pactada o no presentar els documents acreditatius (informe mèdic d'indisposició, baixa o comunicat de confirmació i alta), es procedirà a la corresponent deducció proporcional d'havers en incórrer en una falta de puntualitat i assistència de caràcter lleu.

Es comunicarà al personal per mitjà d'escrit (sense necessitat d'expedient previ), en què es farà constar els dies en què s'ha produït, la causa i la quantitat a deduir.

El dèficit en còmput mensual entre la jornada de treball reglamentària i la efectivament duta a terme (segons el control de presència) donarà lloc (excepte si concorre causa justificada de inassistència) a la corresponent deducció proporcional d'havers

5. La deducció proporcional d' havers es farà aplicant la següent operació matemàtica: per al càlcul del valor/hora aplicable a l'esmentada deducció, es prendrà com a base la totalitat de les retribucions íntegres mensuals que percebi el personal dividides per 30 i aquest resultat pel nombre d'hores que tingui l'obligació de complir, de mitjana, cada dia; en el cas de sou diari, es prendrà com a base la retribució ordinària dividida pel nombre d'hores diàries que el personal realitza.

6. Aplicació temporal de la deducció d'havers:

a. Més de 8 hores mensuals de dèficit acumulat, es procedirà a la deducció en la nòmina mensual de la totalitat del dèficit acumulat.

b. 8 hores o menys mensuals de dèficit, es procedirà a la deducció acumulada del dèficit en còmput trimestral que s'aplicarà a la nòmina de la mensualitat següent al període considerat.

c. La reiteració de més de 2 descomptes consecutius en nòmina o 3 de no consecutius durant un mateix any natural implica que els incompliments horaris tindran la qualificació de repetits i comportaran, per tractar-se de notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball, l'adopció de mesures disciplinàries.

7. En relació a les sortides dins de la jornada de treball, tots els treballadors/es amb obligació de fitxar han de complir, respecte a cada tipus de sortida, el següent:

-Les sortides que es realitzin per treball hauran de ser marcades al rellotge horari.

-Les sortides/entrades de qualsevol tipus personal hauran de ser conformades prèviament pel cap del servei o pel regidor mitjançant el full d'incidències, hauran de ser marcades al rellotge horari

-Les sortides per formació requeriran autorització prèvia mitjançant el full d'incidències i hauran de ser marcades al rellotge horari, a excepció de les que per l'hora i el lloc de realització el personal estigui autoritzat a anar directament al curs.

-Les sortides per hores sindicals no estan subjectes a autorització, però cal que mitjançant el full d'incidències, els/les delegats de personal en comuniquin la realització a l'Ajuntament.

Es considera sortida per hores sindicals totes les hores que es destinin a aquest concepte, tant les que suposin sortir de l'edifici com les que no. Per tant, en un i altre cas hauran de ser marcades al rellotge horari.



## Art.9 . VACANCES.

1. Tots els treballadors i treballadores al servei de l'Ajuntament tenen dret a gaudir durant cada any complet de servei actiu d'un total de 22 dies laborals de vacances retribuïdes, o dels dies que, en proporció, li corresponguin si el temps treballat és inferior a un any.

Les vacances es poden gaudir en períodes fraccionats. En aquest cas, el còmput total de vacances és de 22 dies laborals per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior a l'any.

Cadascuna de les diferents fraccions ha de ser com a mínim d'una setmana natural. No obstant això, d'aquests 22 dies, 7 dies de vacances es podran gaudir de manera independent i aïllada al llarg de l'any, sempre d'acord amb les necessitats dels serveis

2. Les vacances es poden fer 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. 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. 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.

Segons els anys d'antiguitat del treballador els dies de vacances s'incrementaran en funció dels següent:

<b>ANTIGUITAT</b>	<b>DIES DE VACANCES</b>
15 anys	23 dies
20 anys	24 dies
25 anys	25 dies
30 anys	26 dies

Per al càlcul del període anual de vacances, les absències a causa de malaltia, accident, les derivades dels gaudi de permisos regulats als articles 48 i 49 de la llei 7/2007 de 12 d'abril, de l'EBEP, tindran en tot cas i a aquest efectes la consideració de temps de servei.

3. Els torns de vacances s'estableixen d'acord amb els criteris establerts en els articles anteriors. S'han de comunicar a l'Ajuntament durant el primer trimestre de cada any.

En cas de conflicte entre el personal a l'hora d'organitzar els torns de vacances, aquest es resoldrà a favor de qui tingui més càrregues familiars (justificades) i, en cas de coincidència, a favor de qui tingui més antiguitat, de manera rotatòria. Aquest criteri s'aplicarà de manera rotativa, de manera que l'any següent tingui prioritat a l'hora de gaudir del torn que desitgi la persona que no va poder-ho exercir l'any anterior. Tindran prioritat per gaudir del mateix període de vacances els cònjuges que siguin ambdós treballadors de l'Ajuntament o de les entitats del sector públic d'ell dependent, i sempre que la cobertura del servei ho permeti.



La situació d'incapacitat temporal, derivada de qualsevol contingència, interromp les vacances. Aquestes es podran gaudir dins de l'any natural immediatament posterior. No obstant això, en el cas d'incapacitat temporal el període de vacances es podrà gaudir una vegada hagi finalitzat dita incapacitat i sempre que no hagi transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.

4. Les vacances del personal tècnic de Turisme i Mitjans de Comunicació, Brigada, Medi ambient, Abocador, Personal auxiliar de la EPE La Cala Gestió adscrit Aparcament Escoles Velles i Personal de la EPE La Cala Serveis adscrits al CEM es gaudiran preferentment les vacances fora dels mesos de juny, juliol, agost i setembre. A petició de la persona interessada i llevat de la disconformitat motivada del responsable de recursos humans, es podrà gaudir de les vacances fora dels mesos assenyalats.

#### Art.10. CALENDARI LABORAL.

En el calendari laboral consten com a festius les festes oficials aprovades pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i els dies de festa local.

En cas que alguna festa oficial o local (29 de juny i 2 de febrer) fos diumenge, es comptabilitzarà com a festiu un altre dia laborable, que s'acordarà per a tots els treballadors dins del temps de durada de les festes locals.

##### 10.1

#### ABSÈNCIES

Tota absència, haurà de comunicar-se en l'imprès normalitzat a aquest efecte al cap de personal, amb anterioritat al moment en que s' hagin de realitzar les actuacions que la motivin.

Les absències de caràcter imprevisible que no puguin justificar-se prèviament hauran de comunicar-se el mateix dia de l'absència i justificar-se al cap de personal dins del dia hàbil següent a aquell en que ha tingut lloc l'absència i amb un màxim de tres dies posteriors a la mateixa.

D'aquestes incidències tindrà accés a la informació la representació legal del personal.

#### Art.11. PERMISOS I LLICÈNCIES RETRIBUÏTS

##### 11.1

Tot el personal té dret a gaudir, per assumptes personals sense justificació, de 6 dies de permís a l'any o els dies que en proporció corresponguin pel temps treballat inferior a 1 any. A més, els empleats públics gaudiran de dos dies addicionals de lliure disposició al complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni a partir de l'octau, de conformitat amb l'article 48.2 de l'EBEP.

TRIENNIS	ASSUMPTES PROPIS	DIES ADDICIONALS	TOTAL
6	6	2	8
7	6	2	8



8	6	3	9
9	6	4	10
10	6	5	11
11	6	6	12
12	6	7	13
13	6	8	14
14	6	9	15
15	6	10	16

Atesa la naturalesa d'aquests dies, es podran gaudir de forma personal durant tot l'any per atendre assumptes propis, demanant-los amb una antelació de 3 dies laborables, per escrit i dirigit al cap de personal i amb el vist i plau del responsable directe. En cas de no resposta en un termini màxim de 5 dies laborables, s'entendran com a autoritzats. Amb caràcter d'excepcionalitat i acreditable, es podran modificar els terminis.

L'atorgament d'aquests dies es condicionarà a que es garanteixi la prestació del servei corresponent a excepció dels llocs/departaments unipersonals. En cas de disputa entre diversos treballadors per sol·licitud d'un mateix dia, s'aplicarà allò que preveu l'article 9.3 del present conveni.

L'atorgament d'aquests permisos correspon a l'alcalde o persona en qui delegui i sempre restarà condicionat a les necessitats dels serveis.

La denegació dels permisos requereix resolució expressa. En cas de no poder disposar-ne dins de l'any natural, es pot demanar durant el primer trimestre de l'any següent.

## 11.2 Permisos retribuïts

Es concediran permisos per les següents causes justificades:

- 15 dies naturals per matrimoni o formació de parella estable, (en el cas de formació de parella de fet caldrà aportar un certificat que ho acrediti).

\*En tots els casos es considerarà la parella de fet amb els mateixos drets que el matrimoni.

- 1 dia per matrimoni d'un familiar de fins al 2n grau d'afinitat o consanguinitat si se celebra al municipi, 2 dies si se celebra en localitat diferent.
- Per canvi de domicili: 1 dia si es produeix dins el mateix municipi i 4 si es produeix fora de la localitat de residència.
- El permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla: tindrà una durada de setze setmanes de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més, una per a cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.



- e. El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins el primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies hàbils. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el fet es produeix fora del municipi. Excepcionalment i per motius degudament justificats, és pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils.
  - Aquests dies de permís es podran gaudir en el període de temps comprés entre l'endemà del dia del fet causal i el 10è dia natural següent per tal de conciliar la vida familiar i laboral.
- f. 2 dies naturals per la mort de parents de fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, 4 dies si es produeix fora de la província.
- g. 2 dies per malaltia greu o intervenció quirúrgica que comporti ingrés hospitalari o per malaltia greu de familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat i 4 dies en el cas que fos fora de la població. Excepcionalment i per motius justificats, es poden ampliar aquest permisos fins a 6 dies laborables.
- h. El personal que cursi estudis en centre oficials podrà disposar com a permís retribuït de tota la jornada laboral en data de realització dels exàmens. En tots els casos és obligatòria la presentació del justificant corresponent i caldrà demanar el permís amb una antelació de 72 hores, tret de força major.
- i. El temps indispensable per a complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal, acompanyar al cònjuge, fills i pares al metge per raons de edat o estat físic o realitzar un deure inexcusable de caràcter públic o privat i per visita al metge dins de l'horari laboral amb l'aportació del corresponent justificant facultatiu.

No son deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que correspongui a interès particular de l'empleat públic.

Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de prova que justifiqui l'acompliment del deure de caràcter públic o personal.

- j. En lo que es refereix a al conciliació de la vida laboral i de l'adolescència per raons de maternitat, adopció legal i guarda de persones amb discapacitat física, psíquica o sensorial s'estarà al contemplat a l'Estatut dels Treballadors i la Llei 26/2015 de 28 de juliol per la modificació dels sistema de protecció a la infància i l'adolescència, i de la Llei 48/2015 que modifica la disposició final novena de la llei 7/2007 de 12 d'abril, afegint un paràgraf a l'article 50 relatiu a "*quan les situacions de permís de maternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs impedeixin iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural a que corresponguin o un cop iniciat el període de vacances sobrevingués una de les esmentades situacions, el període de vacances es podrà gaudir encara que hagi acabat l'any natural al qual corresponguin i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat*".

Així mateix serà d'aplicació la nova disposició addicional setzena de la llei 48/2015, relatiu a que "*cada administració podrà atorgar al personal en estat de gestació, un permís retribuït, a partir del dia primer de la setmana 37 de l'embaràs, fins a la data del part. En el supòsit de gestació múltiple, aquest*



*permís podrà iniciar-se des del primer dia de la setmana 35 d'embaràs fins a la data del part".*

- k. Permís per maternitat de setze setmanes ininterrompudes, que son ampliables en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. Dos 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 malaltia incapacitat de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.
- l. L'empleat/da amb un fill o filla més petit de dotze mesos tindrà dret a una hora diària d'absència en el treball per lactància durant 12 mesos. Aquest període de temps es pot dividir en fraccions de mitja hora. Aquest dret es podrà substituir per una reducció de la jornada laboral en mitja hora a l'inici i mitja hora al final de la jornada o en una hora a l'inici o al final. Aquest dret es podrà exercir indistintament per un u altre dels progenitors en el cas de que tots dos treballen. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís es de dues hores diàries i es podrà fraccionar com en el cas d'una hora. El permís per lactància s'inicia una vegada finit el permís per maternitat.
- m. Igualment el treballador podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït compactat en jornades complertes el temps corresponent.
- n. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.
- o. Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, l'empleat o empleada tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres. Així mateix, tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.
- p. Per raons de guarda legal, quan l'empleat tingui la cura directa d'algun menor de dotze anys, de persona major que requereixi especial dedicació o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.
- q. Tindrà el mateix dret l'empleat que hagi de tenir cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.
- r. Per ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, l'empleat tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim de un mes. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps per gaudir d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.
- s. Per part de la dona treballadora en particular i dels treballadors en general: en cas de part, adopció o acolliment cal aplicar la normativa continguda a la Llei 39/99, de 5 de novembre (BOE, 6-11-99), la Llei 6/2002, de 25 d'abril, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de



les administracions públiques catalanes que modifica els articles 96 i 97 del Decret Legislatiu 1/1997 (DOGC núm. 3626, 30-04-2002), la Llei 18/2003, de 4 de juliol, de suport a les famílies (DOGC núm. 3926, de 16-07-03) i qualsevol altre normativa posterior d'aplicació directa al personal funcionari.

- t. Reducció de la jornada per guarda legal d'un infant menor de 12 anys, o persona major que requereixi amb discapacitat, al respecte es contemplarà la regulació dels articles 48 i 49 de l'EBEP.
- u. Reducció d'1/3 de la jornada per la guarda legal d'un infant fins a un any d'edat amb dret al 80% de les retribucions o bé reducció a 1/2 jornada amb dret a retribucions del 60% del sou.
- v. Adopció o acolliment permanent o readopció d'un infant menor de 3 anys: dret al 100% del sou en cas de reducció d'1/3 de la jornada (durant 16 setmanes).
- w. En cas de naixement de fills o filles prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats després del part: dret a absentar-se fins a un màxim de 3 hores diàries amb sou íntegre o dret d'interrupció del temps de permís i utilització posterior a l'alta hospitalària.
- x. Tots els treballadors gaudiran de permís retribuït el dia 3 de febrer i mitja jornada els dies 4 i 5 de febrer, Dijous Sant, 30 de juny, 24 i 31 de desembre.  
  
Aquestes mitges jornades es podran compactar en un sol dia.
- y. Tot el personal podrà sol·licitar a l'Ajuntament un permís no retribuït de 30 dies naturals anuals com a màxim, prèvia comunicació amb una antelació mínima de 15 dies. L'Ajuntament decidirà sobre la concessió tenint en compte les necessitats del servei.

Les peticions de permisos a que es refereixen els apartats anteriors s'entendran concedides amb la comunicació de l'interessat al president de la corporació sense perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini de cinc dies.

### 11.3 Llicències

1. Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball als treballadors laborals fixos, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador/a presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració el treballador/a té dret a percebre totes les seves retribucions.

L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

2. Es poden concedir llicències per assumptes propis als treballadors laborals fixos, 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 es subordinarà a les necessitats del servei.

3. Les situacions d'incapacitat temporal del personal laboral que els impedeixin l'exercici normal de les seves tasques serà causa justificada d'inassistència al treball, de conformitat amb la normativa de seguretat social aplicable en cada cas.



La situació d'incapacitat temporal s'ha de justificar mitjançant els comunicats dels serveis públics de salut, emesos d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent.

4. Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que es determini legalment i reglamentàriament en aquesta matèria.

Condicions generals comuns a totes les mesures

1. Aquestes mesures seran d'aplicació al personal laboral fix. Al personal laboral interí i al personal laboral indefinit no fix (i sempre, com a màxim, fins a la cobertura definitiva de la plaça que ocupen) li seran d'aplicació aquestes mesures, llevat el cas de l'excedència voluntària pel manteniment de la convivència.

2. Les mesures regulades en aquest capítol s'apliquen al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb l'article 234 de la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya. Les mesures igualment s'aplicaran en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu.

3. Es consideren progenitors les persones a qui la legislació civil de Catalunya (actualment al Codi civil de Catalunya, Llei 25/2010, del 29 de juliol) reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixin.

## Art. 12. LES EXCEDÈNCIES

### 12.1

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.

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

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

L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que 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.

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

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



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

## 12.2

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

Es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement, o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar des de la data del naixement, o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

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

Durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva.

No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, en conserva els drets generals fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

## 12.3

### L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars

Es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys.

El període concret d'excedència es determina segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta excedència.

Aquest període computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de provisió o drets passius.

Durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva.

No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, en conserva els drets generals fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

## 12.4

### L'excedència voluntària per agrupació familiar

Es pot concedir, sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert, als empleats públics el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de



treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a personal laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculades, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

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

## 12.5

### L'excedència voluntària per violència de gènere

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

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

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

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

## 12.6

### L'excedència voluntària per interès particular

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.

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

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

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

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



12.7

#### L'excedència voluntària per incompatibilitat

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

### CAPÍTOL III

#### CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

##### Art. 13. CONTRACTACIÓ DE PERSONAL.

El ingrés del personal de totes les categories a l'empresa s'ha de fer d'acord amb la legislació laboral vigent en matèria de contractació i mantenint el principi d'igualtat i oportunitat de sexe a més del dret de totes les persones de poder accedir mitjançant prova o selecció al lloc de treball a crear o substituir.

Es comunicarà al comitè les places a cobrir.

##### Art. 14. PERÍODE DE PROVA I CESE.

14.1

El període de prova serà d'un mes per a tot el personal, 2 mesos per a personal d'oficis i agrupacions professionals i personal assimilable als Grups C1 i C2 i 3 mesos per al personal assimilable als Grups A1,A2. Tècnics superiors .

14.2

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.

14.3

El personal que desitgi cèsar a l'Ajuntament ho haurà de notificar per escrit o bé verbalment al departament corresponent amb 15 dies d'antelació.

##### Art. 15. CESSIONS EMPRESARIALS

Si l'Ajuntament cedeix qualsevol servei públic a una empresa privada, aquesta assumirà el personal contractat per l'Ajuntament.

Si aquesta o futures empreses privades deixen de prestar l'esmentat servei, el personal tornarà a formar part de la plantilla de l'Ajuntament amb les mateixes condicions salarials, socials i actualitzacions que s'hagin incorporat. En tot cas s'ajustarà a la legislació vigent.

##### Art. 16. PROMOCIÓ INTERNA

16.1



L'Ajuntament confeccionarà amb la col·laboració del Comitè d' Empresa la relació de llocs de treballs. Aquesta relació serà determinant per cobrir totes aquelles places que han quedat vacants i les que son necessàries per les tasques que es realitzen habitualment.

#### 16.2

L'Ajuntament es compromet a cobrir mitjançant promoció interna les vacants produïdes a la plantilla o totes les places possibles de les que es convoquin per oferta pública.

A les convocatòries per poder cobrir les places mitjançant el procediment de promoció interna s' hi pot presentar tot el personal de l'Ajuntament, sempre que reuneixi els requisits exigits per accedir a la plaça en qüestió.

#### 16.3

El procediment de selecció es farà mitjançant el sistema previst a la normativa autonòmica que reguli la promoció interna del personal al servei de les administracions locals. La Comissió Paritària s'ha de pronunciar prèviament a l'aprovació pel Ple sobre la proposta de les bases reguladores de la selecció corresponent.

Les esmentades bases han de preveure la participació d'un representant sindical, que ha de reunir els requisits legals, en el corresponent tribunal de selecció.

Aquest representant sindical tindrà veu i vot en el procés de selecció.

Les places cobertes interinament es cobriran en convocatòria pública.

### Art.17. FORMACIÓ PROFESSIONAL

Es reconeix la formació com un dret i un deure del personal, per tant l'Ajuntament ha de garantir el dret de tots/es els/les empleats/des a assistir a cursos de formació i reciclatge, adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'igualtat.

L'Ajuntament acordarà amb el Comitè d' Empresa les necessitats formatives específiques als llocs de treball on sigui necessària una formació complementària o actualitzadora de les labors que habitualment es venen realitzant a tots els seus departaments o seccions.

Els treballadors i treballadores tenen dret a absentar-se del centre de treball el nombre d'hores necessàries per a l'assistència als esmentats cursos. Aquest temps es computarà com a treball efectiu i, en cap cas, representarà una minva de les retribucions.

En el cas de que els cursos siguin promoguts per l'ajuntament, el treballador rebrà compensació econòmica en raons al transport i manutenció, prèvia justificació.

## CAPÍTOL IV

### RETRIBUCIONS SALARIALS

#### Art. 18. ESTRUCTURA SALARIAL

Les retribucions bàsiques dels empleats/des públics al servei de l'Ajuntament tenen idèntica quantitat que les establertes amb caràcter general per a tota la Funció Pública.



L'estructura salarial serà la següent:

- Sou base: És la retribució econòmica bàsica del personal, segons la categoria professional.
- Antiguitat: Que s'acreditarà per triennis de prestació efectiva de serveis. Serà la quantitat que es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada tres anys de servei.
- Dedicació i disponibilitat (PD): Complement de lloc de treball, per pacte o assignació individualitzada.
- Complements salarials: Altres complements personals, de lloc de treball o per qualitat i quantitat que puguin establir-se per acord o per assignació de la corporació.
- Pagues extres: Hi han dues pagues extres, de Juny i Nadal.

#### Art. 19. AUGMENTS SALARIALS

L'augment s'aplicarà cada any sobre tots els conceptes salarials, durant la vigència d'aquest conveni serà el que fixi els pressupostos generals de l'Estat i amb Índex de Preus al Consum (IPC), i els acords sobre fons addicionals consensuats en aquest sentit entre l'Ajuntament i els sindicats.

#### Art.20. PLUS DE DEDICACIÓ I DISPONIBILITAT I ALTRES COMPLEMENTS SALARIALS

##### 20.1

##### Plus de dedicació i disponibilitat

Mitjançant contracte de treball o pactes addicionals, podrà convenir-se una major dedicació i disponibilitat del personal. Mentre qualsevol de les parts no manifesti renúncia expressa a mantenir vigents aquestes condicions especials.

Englobarà les obligacions següents:

- 1- La prolongació de la jornada laboral en forma d'hores extres, a petició motivada d'un superior, per a la realització de les feines pròpies del servei o per atendre situacions derivades d'emergències, urgències, o períodes puntuals per acumulacions de feines.
- 2- La prestació de qualsevol tipus de feina que sigui pròpia de la responsabilitat de l'Ajuntament i que vingui establerta per conducte reglamentari o qualsevol altra relacionada amb temes de Protecció Civil.
- 3- La disponibilitat per tal de fer qualsevol tipus de curset de formació o complementaris tant dins com fora del terme que, a criteri de l'Ajuntament, tinguin interès per als serveis del municipi.

##### 20.2

S'acorda consolidar els complements de llocs de treball vigents amb anterioritat a la signatura del present conveni.



Aquests complements de productivitat i d'altres són complements personals i amb aquesta denominació a partir de la signatura del conveni.

## Art. 21. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

### 21.1

S'estableixen dues pagues extraordinàries per any, que correspondran al 100 % de la quantitat de la remuneració total bruta d'una mensualitat i que s'abonaran el 22 de juny i el 22 de desembre, o el dia hàbil anterior.

A efectes de còmput, les pagues extres tindran dret de generació semestral, sent per la de Juny des de 1 de desembre fins 31 de maig, i la de Nadal des de 1 de juny fins 31 de novembre.

### 21.2

El temps de treball de baixa per IT es considerarà com a treball efectiu a efectes del còmput del càlcul de les quanties per la generació de les pagues extres.

### 21.3

Gratificació per jubilació

El personal amb més de 25 anys d'antiguitat a l'Ajuntament percebrà una gratificació equivalent a tres mensualitats íntegres en el moment de la seva jubilació.

## Art. 22. TREBALLS DE SUPERIOR I INFERIOR CATEGORIA

### 22.1

Quan qualsevol treballador/a faci treballs corresponents a una categoria professional o de nivell salarial superior s'haurà de contemplar l'abonament del salari immediatament superior.

En el cas que un treballador/a justifiqui la realització continuada al menys durant un mes de treballs de superior categoria, se l'haurà d'abonar el salari immediatament superior.

Si aquests treballs continuen durant al menys tres mesos s'haurà de revisar la categoria i salari del empleat en qui concorren aquestes circumstàncies.

A tal efecte la persona que justificarà la procedència o no d'aquest procés, serà l'encarregat o persona responsable del departament.

La resta de casos serà el superior jeràrquic qui proposarà la procedència.

### 22.2

Quan, per decisió de l'empresa, es facin treballs que corresponguin a una categoria professional inferior, els treballadors o treballadores afectats continuaran percebent el salari corresponent a la categoria professional i nivell en el qual es trobin adscrits.

En cas de cobrir un lloc de categoria professional inferior durant més de quinze dies, s'ha de cobrir preferentment de forma rotatòria.

### 22.3



Es reconeixeran i es respectaran com a condicions més beneficioses a títol exclusivament personal, aquelles condicions de què disposi el treballador/a, sempre que, una vegada examinades en el seu conjunt i còmput anual, li resultin més beneficioses.

#### 22.4

En cap cas, l'aplicació d'aquest o futurs convenis ha d'implicar una pèrdua de les condicions adquirides que afectin a retribucions (bàsiques i complementàries de caràcter periòdic), duració de la jornada de treball, vacances, permisos, pagues extraordinàries dobles, llicències i excedències.

#### Art.23. INDEMNITZACIÓ PER RAÓ DEL SERVEI

Tot el personal que realitzi treballs o missions per raons del seu treball o serveis a l'Ajuntament haurà de percebre el que correspongui per la tasca realitzada,

- a. Dietes.
- b. Desplaçaments en vehicles propis: la que hagi adoptat l'Ajuntament en el darrer any.
- c. Transport públic: s'abona l'import del bitllet.

#### Art. 24. HORES I SERVEIS EXTRAORDINÀRIES

##### 24.1

La jornada laboral bàsica per a tot el personal s'estableix per l'any 2020 en 37 1/2 hores setmanals, de dilluns a divendres, el còmput anual serà de 1642 hores.

Excepcionalment, podran haver-hi jornades reduïdes per a llocs de treball específics.

##### 24.2

Durant la vigència d'aquest conveni, s'ha d'estudiar el còmput d'hores extres en cada lloc de treball, per tal de racionalitzar i optimitzar els recursos humans.

##### 24.3

Les hores extraordinàries que es treballin fora de la jornada laboral pactada es compensarà de la següent manera:

<u>HORA TREBALLADA</u>	<u>RETRIBUCIÓ</u>	<u>DESCANS</u>
De dilluns a divendres	12'50 €	2 hores
Dissabtes, diumenges i festius	18 €	2 hores i mitja
1 i 6 de gener	24 €	3 hores
29 de juny		



25 de desembre

2 de febrer

En els dies que consten amb paréntesi, el treballador rebrà una compensació econòmica equivalent a mitja jornada retribuïda sobre el preu establert, independentment que les hores treballades siguin inferiors a mitja jornada.

També està inclòs, en tot cas, el plus de nocturnitat.

La compensació econòmica de les hores extraordinàries, a partir de la mitja jornada inclosa, serà del 83% establert sobre la totalitat de les hores treballades.

La liquidació d'aquestes hores es portarà a terme en un període màxim de dos mesos des de l'execució del treball.

#### 24.4

L'import de les hores extres s'incrementarà cada any segons l'article 19è d'aquest conveni.

#### 24.5

Les hores extres realitzades durant l'any i que es compensen amb descans no caducaran si no es poden gaudir en l'any en curs per raons no imputables al treballador.

Com a norma general les hores extres seran retribuïdes econòmicament sempre que no afecti greument els comptes municipals, en aquest cas l'ajuntament ho haurà de motivar fefaentment, de manera clara i inequívoca.

Es compensarà en descans si així ho sol·licita el treballador.

#### 24.6

Les hores nocturnes, entre les 22.00h i les 6.00, incrementaran el seu preu un 25%, excepte les que especialment es designen a punt 24.3 en jornades concretes.

#### 24.7

L'Ajuntament vetllarà per que cada Regidoria avaluï les hores extres que necessitarà per realitzar les seves tasques o actes, quan s'hagin de desenvolupar fora de la jornada laboral i així incorporar als pressupostos les quanties destinades a abonar per la realització de les hores extres siguin extraordinàries o estructurals, per tal de complir pressupostàriament .

#### 24.8

L'Ajuntament i els representants dels treballadors i treballadores es fixen com a objectiu reduir al màxim les hores extres i els serveis extraordinaris.

Les hores extraordinàries que faci el personal laboral seran com a màxim les que venen regulades per llei.



En cas de treballs realitzables sense qualificació específica s'establirà torn rotatori de treball per tal d'evitar l'acumulació d'hores a la mateixa persona.

Si per les necessitats de servei en un lloc de treball determinat es necessita fer més hores que les establertes per la llei, es procedirà a la contractació de personal eventual pel període de temps que sigui necessari.

## CAPÍTOL V

### PRESTACIONS SOCIALS

#### Art. 25. BESTRETES REINTEGRABLES

##### 25.1

Per part de l'Ajuntament s'estableix un fons destinat a proporcionar bestretes als empleats/des públics, sense interessos.

##### 25.2

L'import màxim serà el corresponent a tres mensualitats.

##### 25.3

La sol·licitud s'ha de presentar al registre general i s'hi ha d'especificar la quantitat i els terminis de devolució, que no pot superar els 24 mesos. El personal contractat eventual és obligat a reintegrar la bestreta al final del contracte.

#### Art. 26. ASSEGURANÇA

L'Ajuntament contractarà una pòlissa d'accident de treball per tots el treballadors, amb unes indemnitzacions no inferiors a 40.000€ en cas de mort i de 60.000€ en cas d'invalidesa. La pòlissa es subscriurà no més tard de 30 dies des de la data de signatura d'aquest conveni.

#### Art.27. MALALTIA I ACCIDENT

##### 27.1

Dins dels tres primers dies següents de no assistència al treball per motius de malaltia comuna, accident laboral o no laboral i malaltia professional es presentarà la corresponent baixa mèdica oficial i, setmanalment, els comunicats de confirmació de baixa mèdica. El comunicat d'alta laboral es presentarà el dia de la incorporació a la feina.

##### 27.2

El personal empleat al servei de l'Ajuntament durant el període d'incapacitat temporal (IT) derivada de malaltia comuna o accident no laboral, d'acord amb els termes que estableix el Reial Decret-Llei 20/2012 de 13 de juliol, de mesures per garantir el foment i la competitivitat, es complementaran les prestacions que percebi el personal laboral al seu servei:

Complement per Incapacitat Temporal:



D'acord en els termes del que estableix la disposició 54 de la Llei 6/2018 i PPOO., generals de l' Estat, de 3/07/2018 , complementar les prestacions que percebrà el personal funcionari inclòs en el Règim General de Seguretat Social i el personal laboral al seu servei:

- a- Quan la situació d' incapacitat temporal derivi de contingències comunes, un complement retributiu del 100% els 3 primers dies; del 4rt al 20è un 40% sobre les retribucions del mes d'inici de la incapacitat i la resta 60%, de percepció de l'entitat gestora, mútua o empresa col·laboradora autoritzada (INSS/MÚTUA); des del dia 21 en endavant, quan la situació d'incapacitat temporal derivi d'alguna malaltia greu diagnosticada com a tal pel part facultatiu corresponent i en tot cas aquelles reconegudes al Reial Decret 1148/2011 es complementaran amb un 25% sobre les retribucions del mes d'inici de la incapacitat i el 75% de l'entitat gestora, mútua o empresa col·laboradora autoritzada (INSS/MÚTUA);
- b- Quan la situació d' incapacitat temporal derivi de contingències professionals, un complement retributiu del 25% sobre la percepció de l'entitat gestora, mútua o empresa col·laboradora autoritzada (INSS/MÚTUA), a partir del 1er dia de baixa.

Origen de la Incapacitat	Dies	Percentatge	A càrrec
Malaltia comuna o accident no laboral	Els 3 primers dies	100 % Base reguladora	Ajuntament
	Entre 4t i el 20è	100% Base reguladora	60% Seguretat Social + 40% Ajuntament
	A partir del 21è	100% Base reguladora	75% Seguretat social + 25% Ajuntament
Malaltia professional i accident de treball	Des de l'endemà de la baixa	100% Base reguladora	75% Seguretat social + 25% Ajuntament
Maternitat, adopció i acolliment	Des del dia de la baixa	100% Base reguladora	Seguretat Social

### 27.3

En cas de no assistència al treball per un temps no superior a 48 hores, de forma obligatòria, s'ha d'avisar telefònicament l'Ajuntament.

### 27.4

L'Ajuntament no pot realitzar, en cap moment i per cap motiu, la subcontractació de cap empresa de serveis ni de cap mútua d'accidents de la seguretat social en temes d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral.

### 27.5

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



Les persones que es trobin en una incapacitat temporal a causa d'una situació derivada de risc durant l'embaràs, hospitalització o intervenció quirúrgica, siguin víctimes de violència de gènere o pateixin algunes de les malalties greus que es descriuen a l'annex del Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i el desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu o la normativa que en el futur la complementi o substitueixi, percebran, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc l'inici de la incapacitat.

27.6 Les absències per motius de salut dels empleats públics generaran l'obligació de lliurar un justificant mèdic de baixa emès pel facultatiu del Servei Públic de Salut a partir del tercer dia de l'absència, des d'aquella data si no ha estat possible preveure que la indisposició per motius de salut seria superior a 48 hores. La tercera i següents absències justificades per motius de salut que es produeixin en el període d'un mes seran objecte de recuperació horària en el mateix mes natural en que s'hagi produït l'absència o bé en el següent. No obstant, no són objecte de recuperació horària les absències derivades de malalties de caràcter crònic degudament justificades.

#### Art.28. ASSEGURANCES PER RESPONSABILITAT CIVIL O PENAL

L'Ajuntament ha de contractar una pòlissa d'assegurances que garanteixi la responsabilitat civil i la defensa penal per a tot el personal de l'Ajuntament que, per raó de treball o servei, es vegi involucrat en procediments d'aquesta mena.

Aquesta pòlissa també haurà de cobrir el permís de conduir per a tot el personal empleat que, per motiu de treball o servei, es vegi obligat a utilitzar vehicles municipals o propis, dedicats a afers municipals.

#### Art. 29. ASSISTÈNCIA JURÍDICA

L'Ajuntament ha de garantir l'assistència jurídica dels empleats i empleades públics que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

#### Art. 30. SEGURETAT, HIGIENE I SALUT LABORAL

Es constituirà una Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral en el Treball, amb competències d'estudi, anàlisi i propostes segons especifica la legislació vigent.

##### 30.1

Tots els treballadors tindran dret a una revisió mèdica anual.

##### 30.2

Es facilitarà als empleats laborals que ho precisin per l'exercici de la seva tasca els equips de vestir necessaris, quan les condicions del treball a realitzar així ho facin necessari, ja sigui per raons de protecció i seguretat, o per raó d'una necessària uniformitat. La concreció dels elements a lliurar i de les àrees o departaments on s'ha de donar aquest equipament es farà dins el Comitè de Seguretat i Salut.

De tota manera, a tot el personal de la Brigada d' Obres i Serveis es proporcionarà vestuari en la quantia de 2 equips per temporada d'hivern i 2 d'estiu a més d'una peça de roba d'abric. El treballador serà responsable de la cura i netedat de cada equip. En el



supòsit que el treballador deixés de complir amb aquestes obligatorietats, serà responsable directe, facultant-se a l'Ajuntament per a imposar la sanció que procedeixi. Igualment serà sancionat si durant el treball no utilitzés l'equip o si durant el mateix es desposseís d'ell o part d'ell, sense causa degudament justificada i/o sense autorització o coneixement del seu superior. Queda totalment prohibit utilitzar els equips per a fins particulars quan un treballador no tingués que prestar servei.

Per a renovar aquest vestuari no hi haurà una periodicitat establerta, i es farà quan sigui necessari pel normal desgast de cada peça. Tanmateix, quan un empleat deixi de prestar serveis, estarà obligat a retornar el vestuari i altres equips; entenent-se que si no ho fa així, o bé ho retorna en un mal estat que no es pugui justificar, li podrà ser reclamat el pagament del seu preu d'adquisició.

### 30.3

A temperatures superiors a 40° de sensació, els treballadors que efectuen tasques al carrer passaran a realitzar feines en llocs coberts.

En cas d'onada de calor es podrà modificar l'horari de treball, fins que passi aquesta, per evitar les temperatures extremes, consensuant els horaris amb els treballadors afectats .



**TABLA DE VALORES DE SENSACIÓN TÉRMICA POR CALOR (HEAT INDEX)**

		TEMPERATURA DEL AIRE EN GRADOS CELSIUS ( C )																	
		27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
HUMEDAD RELATIVA (%)	45	27	28	29	30	32	33	35	37	39	41	43	46	49	51	54	57	61	64
	50	27	28	30	31	33	34	36	38	41	43	46	49	52	55	58	62		
	55	28	29	30	32	34	36	38	40	43	46	48	52	55	59	62			
	60	28	29	31	33	35	37	40	42	45	48	51	55	59	63				
	65	28	30	32	34	36	39	41	44	48	51	55	59	63					
	70	29	31	33	35	38	40	43	47	50	54	58	63						
	75	29	31	34	36	39	42	46	49	53	58	62							
	80	30	32	35	38	41	44	48	52	57	61								
	85	30	33	36	39	43	47	51	55	60	65								
	90	31	34	37	41	45	49	54	58	64									
	95	31	35	38	42	47	51	57	62										
100	32	36	40	44	49	54	60												

- Precaución 27 a 32 Posible fatiga por exposición prolongada o actividad física.
- Precaución extrema 33 a 40 Insolación, golpe de calor, calambres. Posibles por exposición prolongada o actividad física.
- Peligro 41 a 53 Insolación, golpe de calor, calambres. Muy posibles por exposición prolongada o actividad física.
- Peligro extremo 54 & más Golpe de calor, insolación inminente.

Permanecer bajo el sol puede incrementar los valores del índice de calor en 8 C.  
 Cuando la temperatura es menor que 32 C (temperatura de la piel), el viento disminuye la sensación térmica. Si es mayor de 32 C, la aumenta.

## CAPÍTOL VI

### GARANTIES SINDICALS

#### Art. 31. SECCIONS SINDICALS

Les seccions sindicals dels sindicats legalment constituïts i amb representació a l'Ajuntament poden nomenar un delegat o delegada sindical al qual li són reconeguts els drets i obligacions recollits en la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS). Poden

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



assistir a totes les reunions entre l'Ajuntament i els representants sindicals, amb veu i sense vot.

Els delegats sindicals.

### 31.1

Els centres de treball de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, que ocupin més de 250 empleats públics, sigui quina sigui la classe del seu contracte, les seccions sindicals pertanyents a sindicats amb presència en òrgans de representació legal dels empleats públics, estaran representades, a tots els efectes, per delegats sindicals elegits per i entre els seus afiliats.

### 31.2

El nombre de delegats sindicals per cada secció sindical dels sindicats que hagin obtingut el 10 per 100 dels vots en l'elecció a l'òrgan corresponent de representació legal dels empleats públics es determinarà segons l'escala següent:

Núm. d'empleats públics	núm. de delegats
De 250 a 750	1
De 751 a 2.000	2
De 2.001 a 5.000	3
De 5.001 endavant	4

### 31.3

Les seccions sindicals dels sindicats que no hagin obtingut el 10 per 100 dels vots estaran representades per un sol delegat sindical.

### 31.4

Els delegats sindicals, en el supòsit que no formin part dels òrgans de representació legal dels empleats públics, tindran les mateixes garanties que ells, a més dels següents drets:

- Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició dels òrgans de representació legal dels empleats públics. Respecte d'aquesta informació, els delegats sindicals estant obligats a guardar secret professional.
- Assistir a les reunions dels òrgans de representació legal dels empleats públics i dels òrgans interns de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord en matèria de prevenció de riscos laborals, amb veu però sense vot.

## Art. 32. FACULTATS DE LA REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, aquelles persones que representen el personal gaudeixen de les garanties i facultats següents:



- a. No es computen com a hores sindicals les utilitzades per negociar aquest conveni ni les reunions de la Comissió Paritària.
- b. Tots els delegats o delegades sindicals que pertanyin a una mateixa central sindical podran acumular les hores sindicals que corresponguin als seus membres, inclosos els delegats o delegades sindicals.
- c. Les hores a disposar com a crèdit sindical per el membres del Comitè en exercici de la seva representació serà de 20h mensuals.

### Art. 33. COMPETÈNCIES I REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA

A més de les competències establertes per la legislació vigent en la matèria, els delegats o delegades de personal tenen les competències següents:

- a. Rebre informació de tots els assumptes relacionats amb el personal.
- b. Emetre informes amb caràcter previ a l'adopció dels acords o resolucions en matèria de personal.
- c. Plantejar i negociar tots els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, salaris, horaris, calendari laboral, vacances, bestretes, política de contractació, promoció interna i oferta pública d'ocupació, per a la qual s'ha de tenir en compte el nombre d'hores extres fetes l'any anterior, així com els motius que les han fetes necessàries.

### Art. 34. ASSEMBLEES

#### 34.1

Els empleats i empleades públics poden exercir el seu dret a reunir-se en assemblea. Disposen d'un mínim de 25 hores anuals, a banda de les necessàries per discutir i aprovar aquest conveni.

#### 34.2

Estan legitimats per convocar assemblees:

- a. els delegats o delegades de personal
- b. els delegats o delegades de les seccions sindicals reconegudes per l'Ajuntament
- c. un mínim del 30 % dels empleats i empleades públics.

#### 34.3

Correspon a l'alcalde o regidor/a en qui delegui la responsabilitat de personal, rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels següents requisits:

- a. Formular la petició per escrit amb una antelació de 48 hores.
- b. Assenyalar el dia, l'hora i el lloc on té lloc l'assemblea.
- c. Les dades dels sol·licitants que han d'estar legitimats per fer la convocatòria, tal com es preveu en l'apartat anterior.



- d. L'assemblea es farà dins de la jornada laboral, preferentment fora de l'horari d'atenció al públic, llevat dels casos de vaga.
- e. La convocatòria s'adreçarà a la totalitat del personal afectat per aquest conveni.
- f. Si dins del termini de 24 hores a la data de celebració de l'assemblea l'alcalde o persona delegada no formula cap objecció, es pot fer sense cap altre requisit.

#### Art. 35. SERVEIS MÍNIMS

En cas d'assemblea o vaga legal, els serveis mínims seran els essencials i hauran de ser negociats pels òrgans convocants i la corporació.

### CAPÍTOL VII

#### RÈGIM DISCIPLINARI

#### Art. 36 . CLASSIFICACIÓ DE LES FALTES

Totes les faltes comeses pels treballadors es classificaran en lleus, greus i molt greus, segons el grau d'importància.

##### Tindran la consideració de faltes lleus:

- a. Les de puntualitat en l'assistència al treball no superior a 5 minuts que no causi perjudici greu.
- b. La mera desatenció o descortesia amb les persones amb què es relacioni durant el treball o desobediència als superiors sempre que la negativa no fos manifestada de paraula.
- c. No cursar en termini màxim de tres dies la baixa per malaltia, llevat que es provés la impossibilitat d'haver-ho fet.
- d. No comunicar el canvi de domicili en el termini màxim de 5 dies.
- e. Les relatives a la falta de pulcritud i higiene personal.
- f. La inobservança de normes o mitjans de seguretat i la imprudència en el treball, que no ocasioni danys o accidents tant al personal com a les eines de treball.
- g. No complimentar correctament el part diari de treball.

##### Tindran la consideració de faltes greus:

- a. La reiteració o reincidència en faltes lleus per segona vegada en el termini de dos mesos.
- b. Absentar-se o faltar al treball sense causa justificada.
- c. Pronunciar blasfèmies així com discussions injustificades. Que hauran de ser testimoniades per al menys dos persones.
- d. La simulació de malaltia o accident.



- e. Falsejar les dades aportades a les declaracions formulades a qualsevol dels efectes legals pels quals es sol·liciti.
- f. Les indiscrecions, negligència o d'ètica professional, sempre que no motivin reclamació per part de tercers, cas que es qualificaria com a faltes molts greus.
- g. Utilitzar sense el permís oportú eines o estris de l'Ajuntament pels mateixos treballs propis.

Tindran la consideració de faltes molts greus:

- a. Més de cinc faltes de puntualitat injustificades comeses en el període de dos mesos.
- b. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant a l'ajuntament com als companys de treball o qualsevol altra persona.
- c. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes a aparells, eines, estris, instal·lacions i documents de l'Ajuntament.
- d. L'embraguesa habitual o estar sota els efectes de begudes alcohòliques, de substàncies estupefaents i/o psicotròpiques.
- e. Violar el secret de la correspondència, documents reservats o revelar a elements estranys dades de reserva obligada. A tal efecte l'Ajuntament declararà específicament que documents son declarats de reserva.
- f. La reincidència en falta greu tot i essent de diferents naturalesa, sempre que es cometi dins dels 3 mesos següents d'haver-se produït la primera.

**Art. 37. RÈGIM DE SANCIONS I PROCEDIMENT SANCIONADOR**

Correspon a l'Ajuntament la facultat d'imposar sancions estipulades al present conveni. La sanció de les faltes requerirà comunicació escrita i personal al treballador.

**37.1**

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.



- e. Advertència.
- f. Qualsevol altra que s'estableixi per llei.

### 37.2

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.

### 37.3

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.

### 37.4

El procediment disciplinari i les mesures provisionals

- a. No podrà imposar-se sanció per la comissió de faltes molt greus o greus si no és mitjançant el procediment prèviament establert.
- b. La imposició de sancions per faltes lleus es durà a terme per procediment sumari amb audiència a l'interessat.
- c. 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.
- d. Es podran adoptar, mitjançant resolució motivada, mesures de caràcter provisional que assegurin l'eficàcia de la resolució final que pugui recaure.
- e. 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.
- f. 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.
- g. 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.



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

i. 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.

En tot cas, l'Ajuntament haurà de comunicar al representat dels treballadors tota sanció que s'imposa.

#### Art. 38. PRESCRIPCIÓ DE LES FALTES:

-Les faltes lleus prescriuran als 90 dies.

-Les faltes greus prescriuran als 180 dies.

-Les faltes molt greus prescriuran als 365 dies.

-La prescripció començarà a comptar sempre a partir de la data en que es va tenir coneixement de la falta i en qualsevol cas no podrà excedir els 6 mesos el període d'instrucció i resolució.

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

### CAPÍTOL VIII

#### LA IGUALTAT DE TRACTE DELS EMPLEATS PÚBLICS LOCALS

##### Art. 39 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.

##### Art. 40 EL PLA D'IGUALTAT

###### 40.1

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, i la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

###### 40.2

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

###### 40.3

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.



## Art. 41 EL CONTINGUT I FASES DEL PLA D'IGUALTAT

### 41.1

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

### 41.2

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.

### 41.3

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.

### 41.4

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

## DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

Si alguns dels articles del present conveni inclòs l'apartat referent al salari fossin millorats pels pactes aconseguits pel funcionariat, seran incorporats al conveni laboral, tenint els mateixos efectes que per als funcionaris i funcionàries.

## DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

El personal adscrit al SUM (servei d'ambulàncies municipal ) li serà d'aplicació el contingut d'aquest conveni a més de les condicions particulars derivades de l'especificitat del seu treball que es negociaran particularment i s'afegiran una vegada aprovades al redactat aquest conveni.

## DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

L'Ajuntament vetllarà per que cada Regidoria avaluen les hores extres que necessitarà per realitzar les seves tasques o actes, quan s'hagin de desenvolupar fora de la jornada laboral i així incorporar als pressupostos les quanties destinades a abonar per la realització de les hores extres siguin extraordinàries o estructurals, per tal de complir pressupostàriament .

## DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

### Clàusula derogatòria

Queden derogats la totalitat dels acords, convenis i pactes anteriors, com també quantes instruccions, acords parcials i altres disposicions de caràcter col·lectiu o



individual d'igual o inferior rang que puguin oposar-se, ser incompatibles, limitin o contradiguin els acords aquí adoptats.

#### DISPOSICIÓ FINAL SEGONA

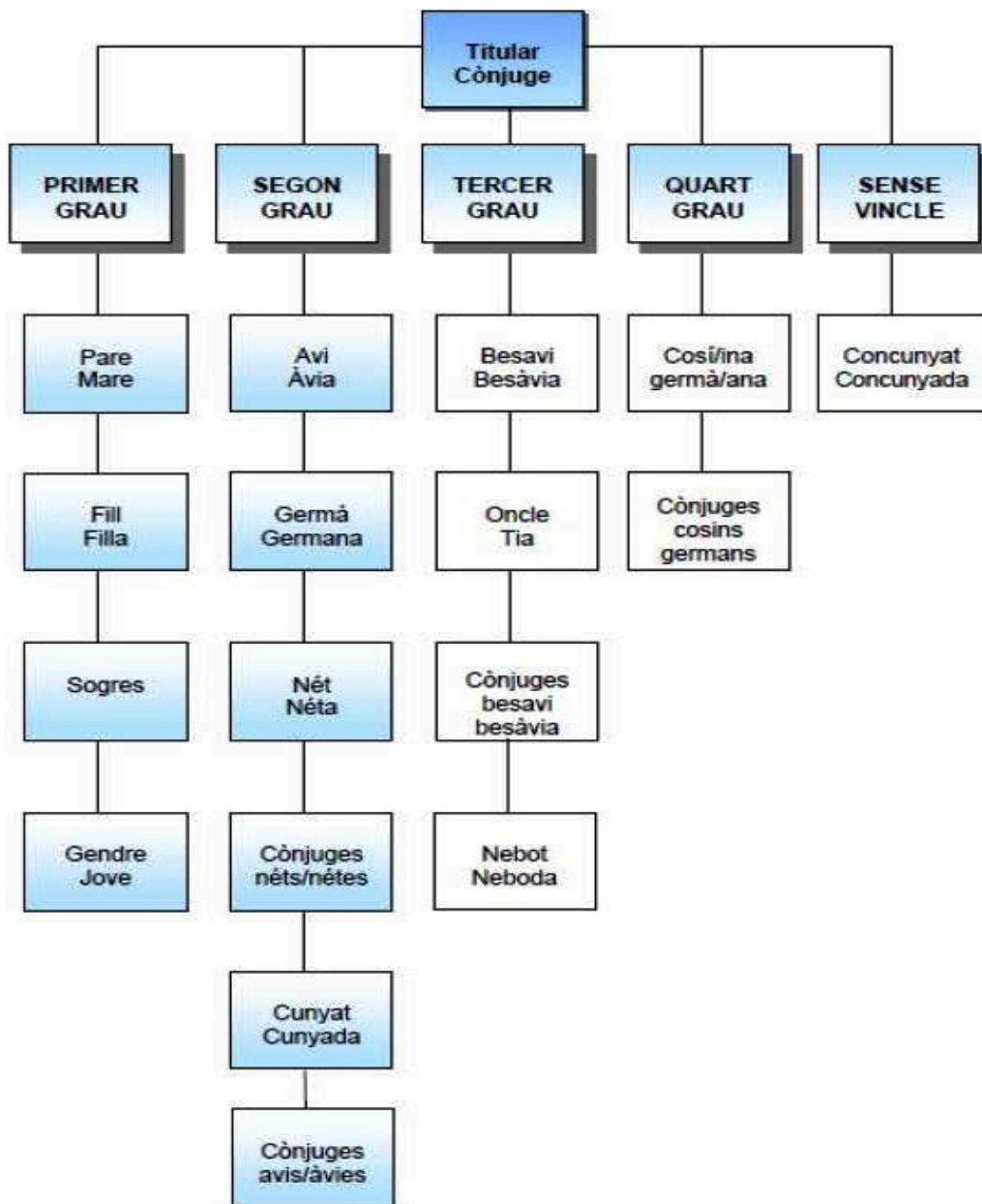
##### Registre i publicació

Aquest Acord comú de les condicions de treball del personal laboral es registrarà, dipositarà i publicarà de conformitat amb el que disposa la normativa vigent i desplegarà els efectes que determina l'article 38.8 de l'EBEP.



## ANNEX

### Quadre relatiu als graus de parentesc i afinitat





Generalitat de Catalunya  
**Departament d'Empresa i Treball**

Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre

Tortosa, a 31 de març de 2023

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