

Acord / Conveni de Condicions de Treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Girona 2010-2012

TEXT REFÓS

Text de l'Acord / Conveni amb la incorporació de les modificacions provisionals pactades;

el redactat que ha quedat suspès apareix escrit en color gris,
i el redactat actual apareix **escrit en color blau**.

A més, a peu de plana s'hi afegixen comentaris diversos, com per exemple criteris d'aplicació real o modificacions aplicades per decret, **escrits en color vermell**.

Aquest text ha estat confeccionat per **CCOO** amb la intenció de reunir en un sol document la normativa que afecta les relacions laborals del personal de l'Ajuntament de Girona, tot incorporant les modificacions puntuals que es puguin produir.

Per aquest motiu, no té cap validesa legal i en cas de dubtes o discrepàncies cal remetre's als documents originals.

ÍNDEX

CAPÍTOL I · CONDICIONS GENERALS.....	5
Article 1. FINALITAT	5
Article 2. ÀMBIT PERSONAL I FUNCIONAL.....	5
Article 3. ÀMBIT TEMPORAL	5
Article 4. DENÚNCIA I PRÒRROGA DEL CONVENI	5
Article 5. CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES I GARANTIA AD PERSONAM	5
Article 6. COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ	6
CAPÍTOL II · CONDICIONS DE TREBALL	7
Article 7. JORNADA LABORAL.....	7
Article 8. HORARIS.....	8
Article 9. DESCANS DIARI.....	10
Article 10. MAJOR DEDICACIÓ.....	11
Article 11. FLEXIBILITAT HORÀRIA.....	12
Article 12. CONTROL PRESÈNCIA	12
Article 13. CALENDARI LABORAL.....	14
Article 14. VACANCES.....	15
Article 15. DIES D'ASSUMPTES PERSONALS	16
CAPÍTOL III · LLICÈNCIES, PERMISOS I MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR.....	17
Article 16. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES	17
Article 17. PERMISOS, REDUCCIONS DE JORNADA I EXCEDÈNCIES VOLUNTÀRIES	22
Article 18. LLICÈNCIES	24
CAPÍTOL IV · CONDICIONS ECONÒMIQUES.....	26
Article 19. RETRIBUCIONS.....	26
Article 20. CONCEPTES RETRIBUTIUS	26
Article 21. RETRIBUCIONS DIFERIDES: PLA DE PENSIONS.....	27
Article 22. COMPLEMENT PERSONAL.....	28
Article 23. COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT / ASSIDUÏTAT	28
Article 24. INCREMENT DE RETRIBUCIONS.....	28
Article 25. INDEMNITZACIONS PER RAÓ DEL SERVEI	28
Article 26. GRATIFICACIONS PER SERVEIS EXTRAORDINARIS/HORES EXTRAORDINÀRIES	29
Article 27. FACTORS DEL COMPLEMENT ESPECÍFIC.....	30
Article 28. CLÀUSULA DE REVISIÓ SALARIAL.....	33
CAPÍTOL V · PLANTILLA DE PERSONAL - SELECCIÓ I PROVISIÓ DE LLOCS.....	34
Article 29. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL	34
Article 30. PLANTILLA ORGÀNICA.....	34
Article 31. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL.....	34
Article 32. OFERTA PÚBLICA D'OcupACIÓ.....	35
Article 33. SELECCIÓ DE PERSONAL.....	35
Article 34. PROMOCIÓ INTERNA	35
Article 35. PROVISIÓ LLOCS DE TREBALL.....	36
Article 36. MOBILITAT.....	36
CAPÍTOL VI · PLANS DE PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA.....	37
Article 37. CRITERIS PER L'ACCIÓ SOCIAL.....	37
Article 38. AJUDES FAMILIARS	37
Article 39. AJUDES PER AUDIÒFONS, DESPESES MÈDIQUES PER MALALTIES CRÒNIQUES, MEDICAMENTS NO SUBVENCIONATS, ALIMENTACIÓ ESPECIAL I TRACTAMENTS ODONTOLÒGICS	38
Article 40. AJUTS PER FAMILIARS AMB DISMINUCIÓ.....	39
Article 41. BEQUES PER ESTUDIS.....	39
Article 42. PRESTACIONS SOCIALS COMPLEMENTÀRIES	42
Article 43. PÒLISSA D'ASSEGURANÇA PER MORT I INCAPACITAT PERMANENT ABSOLUTA, INCAPACITAT TOTAL I RESPONSABILITAT CIVIL.....	42

Article 44. RETIRADA DE CARNET	42
Article 45. BESTRETES DE RETRIBUCIONS	43
Article 46. JUBILACIÓ.....	44
Article 47. JUBILACIÓ PARCIAL	45
Article 48. FORMACIÓ	46
Article 49. ESQUELES PER DEFUNCIÓ D'EMPLEATS O EMPLEADES DE LA CORPORACIÓ	46
Article 50. SALUT LABORAL	47
Article 51. COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT	48
Article 52. RECONeixEMENT MÈDIC	49
Article 53. CAPACITAT DISMINUÏDA	49
Article 54. PROTECCIÓ DE L'EMBARÀS	49
Article 55. ROBA DE TREBALL.....	49
Article 56. RESPECTE A LA INTIMITAT I LA DIGNITAT DELS EMPLEATS I EMPLEADES	50
Article 57. PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	50
Article 58. PLA D'IGUALTAT	50
Article 59. ASSISTÈNCIA JURÍDICA.....	50
CAPÍTOL VII · CONDICIONS ESPECÍFIQUES DE LA POLICIA MUNICIPAL.....	51
Article 60. COMISSIÓ TÈCNICA LA POLICIA MUNICIPAL.....	51
Article 61. CONDICIONS RELATIVES A LA JORNADA LABORAL.....	51
Article 62. PERMISOS.....	53
Article 63. ASSISTÈNCIES A JUDICIS.....	54
Article 64. COMPLEMENT PER TORN DE TREBALL.....	55
Article 65. COMPLEMENT DE POLIVALÈNCIA.....	55
Article 66. COMUNICACIÓ DE SERVEIS EXTRAORDINARIS	55
Article 67. UNITAT DE PLANIFICACIÓ	55
Article 68. MOBILITZACIONS	56
Article 69. FORMACIÓ	56
Article 70. SUPORT PSICOLÒGIC	56
Article 71. PRÀCTIQUES DE TIR.....	56
Article 72. DEFENSA EXTENSIBLE.....	56
Article 73. GUARDONS I MÈRITS.....	57
Article 74. SEGONA ACTIVITAT.....	57
Article 75. VESTUARI	57
CAPÍTOL VIII · DEURES DELS EMPLEATS I LES EMPLEADES PÚBLICS I CODI DE CONDUCTA	58
Article 76. DEURES DELS EMPLEATS PÚBLICS I CODI DE CONDUCTA	58
Article 77. PRINCIPIS ÈTICS	58
Article 78. PRINCIPIS DE CONDUCTA	59
CAPÍTOL IX · CONDICIONS SINDICALS	60
Article 79. DRETS SINDICALS.....	60
Article 80. CRÈDIT D'HORES SINDICALS	60
Article 81. ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ DELS EMPLEATS/DES PÚBLICS.....	61
Article 82. SECCIONS SINDICALS	61
Article 83. ASSEMBLEES GENERALS.....	61
Article 84. MITJANS INFORMÀTICS	62
CAPÍTOL X · RÈGIM DISCIPLINARI	63
Article 85. FALTES	63
Article 86. SANCIONS	65
Article 87. TRAMITACIÓ	66
Article 88. LA PRESCRIPCIÓ DE LES FALTES I SANCIONS.....	66
DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA	67
DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA.....	67
DISPOSICIÓ FINAL	67

ANNEX I · TAULA D'IMPORTS DE RETRIBUCIONS BÀSIQUES I COMPLEMENT DE DESTÍ	68
ANNEX II · RETRIBUCIONS DEL PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE GIRONA.....	69
ANNEX III · PREU GRATIFICACIONS SERVEIS EXTRAORDINARIS ANY 2019	73
DIES D'ESPECIAL RELLEVÀNCIA	73
ANNEX IV · PARENTESC FINS AL 2N GRAU	74
CONSANGUINITAT.....	74
AFINITAT.....	74
ANNEX V · COL·LECTIUS DESTINATARIS DE ROBA DE TREBALL	75
ANNEX VI · FACTOR JORNADA PARTIDA	76
ANNEX VII · FACTOR FESTIVITAT.....	77
ANNEX VIII · JUBILACIÓ PARCIAL.....	78

ABREVIATURES:

MGN Mesa General de negociació
 CPIC Comissió paritària d'interpretació del conveni
 JGL Junta de govern local

CAPÍTOL I · CONDICIONS GENERALS

Article 1. FINALITAT

El present conveni/acord afecta a tots els empleats públics, funcionaris i laborals de l'Ajuntament de Girona i té com objectiu primordial, que ha de presidir la seva interpretació, assolir les finalitats següents:

1r La unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball del personal al servei de l'Ajuntament de Girona, per solucionar els problemes de tot ordre que planteja la diversitat de les activitats que desenvolupen.

2n L'assimilació del règim jurídic del personal laboral i del personal funcionari, empleats públics a partir d'ara, en tot allò que permeti la seva especial naturalesa i condició.

Article 2. ÀMBIT PERSONAL I FUNCIONAL

2.1. El present acord/conveni serà aplicable a tot el personal que treballa a l'Ajuntament de Girona.

2.2. Als empleats públics que presten serveis de caràcter temporal els hi seran d'aplicació les condicions que es determinen en la disposició addicional primera.

Article 3. ÀMBIT TEMPORAL

El present acord/conveni entrarà en vigor, una vegada firmat per la Mesa General de Negociació, a partir de la seva aprovació definitiva pel Ple Municipal. Té vigència des de l'1 de gener de 2010 fins al 31 de desembre de 2012.

Article 4. DENÚNCIA I PRÒRROGA DEL CONVENI

La denúncia de l'acord/conveni podrà efectuar-se per qualsevol de les parts signants i s'haurà de formalitzar per escrit o per qualsevol mitjà que en permeti tenir constància fefaent, amb una antelació de noranta dies naturals respecte al venciment del termini inicial o, si s'escau, al del venciment de la respectiva pròrroga. Si arribada la data del seu venciment no es produeix cap denúncia, s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals. Un cop denunciat continuarà en vigor tot el seu contingut fins a la signatura d'un nou acord/conveni.

Article 5. CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES I GARANTIA AD PERSONAM

Aquest acord/conveni no afectarà les condicions més beneficioses que siguin vigents en virtut de disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

Article 6. COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ

El present acord/conveni s'interpretarà d'acord amb el sentit gramatical de les seves clàusules i tenint en compte els objectius que es persegueixen en signar-lo. La Comissió paritària d'interpretació del conveni es constitueix com a òrgan d'interpretació i vigilància del seu compliment.

La Comissió paritària d'interpretació de l'acord/conveni estarà formada com a màxim per 6 representants designats pels sindicats i 6 designats per l'empresa¹. Ambdues parts podran utilitzar els serveis d'assessors que assistiran a les reunions amb veu i sense vot.

Les funcions de la Comissió paritària d'interpretació del conveni seran:

- a) La vigilància del compliment i aplicació del conveni i acords.
- b) La interpretació en aquells temes i matèries dels articles on es produeixin discrepàncies.
- c) L'anàlisi sobre temes específics que afectin a persones o col·lectius que plantegin queixes o reclamacions.

Les reunions de la Comissió Paritària d'interpretació de l'acord/conveni es realitzaran a petició de qualsevol de les parts dins el termini de set dies a partir de la petició, i en el lloc i hora convingut per ambdues parts. En cas que s'hagi de tractar un assumpte amb caràcter d'urgència, podrà ser convocada amb una antelació de 48 hores.

La Comissió paritària d'interpretació del conveni i acords es dotarà d'un reglament per tal de vetllar pel seu correcte funcionament. La seva presidència i secretaria seran càrrecs rotatius entre ambdues parts signant del acord i conveni cada sis mesos.

Ambdues parts convenen que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir sobre la interpretació o aplicació d'aquest conveni i acords sigui sotmesa, abans d'iniciar la reclamació davant els organismes competents, a informe de la Comissió Paritària d'interpretació de l'acord/conveni.

Les dues parts en comprometen a sotmetre's a conciliació, mediació i arbitratge per a la solució dels possibles conflictes, que per al personal laboral serà a través del Tribunal Laboral de Catalunya.

¹ La jurisprudència estableix que la CPIC només pot estar formada pels representants de les parts que han signat el conveni.

CAPÍTOL II · CONDICIONS DE TREBALL

Article 7. JORNADA LABORAL²

La jornada de treball ordinària que tindrà el caràcter de jornada a temps complet és de 35 hores de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual.

A més d'aquesta jornada ordinària es podran fixar jornades a temps parcials i jornades especials superiors a l'ordinària (jornada de 40 h de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual, jornades que portin aparellats horaris amb una major dedicació, etc..) sense que en cap cas superin els límits fixats en l'ordenament laboral coma jornada màxima anual.

Els llocs de treball que, per raons organitzatives, tinguin establerta una jornada especial, i portin a terme la seva jornada de forma irregular al llarg de la setmana o de períodes temporals variables (estiu/hivern, etc..) tindran assignat el mateix nombre d'hores establert anteriorment, si bé la seva distribució temporal es durà a terme de la forma i amb les característiques que es fixi en cada tipologia horària, d'acord amb el seu propi horari laboral.

Als efectes de la determinació de la jornada anual es traslladarà anualment en el calendari laboral, prèvia negociació, la jornada ordinària de treball, i sempre que es compleixin els requisits exigits a la normativa vigent.

² Nou redactat aprovat en el Ple de 12 de novembre de 2018.

Article 8. HORARIS³

TEXT ACORD/CONVENI 2010-2012	REDACCIÓ PROVISIONAL (JGL 21/12/12)
<p>1. Horari setmanal ordinari</p> <p>De 8 a 15 hores de dilluns a divendres.</p>	<p>8.1 Horari setmanal ordinari</p> <p>8.1.1 Horari continuat</p> <p>Per als treballadors/es amb jornada ordinària de 37'5 hores setmanals: Per a tots els col·lectius que no tinguin assignat un horari especial, l'horari continuat de treball es realitzarà mitjançant la permanència obligada del personal de 08:30 h a 14:30 h de dilluns a divendres. El temps restant fins a completar la jornada setmanal es realitzaran en un horari flexible, entre les 07:30 h i les 08:30 de dilluns a divendres i entre les 14:30 h i les 15:30 de dilluns a divendres, supeditat a les necessitats dels serveis i organitzatives i d'acord amb l'opció que anualment efectui el personal.</p> <p>Per a tots els col·lectius: No es podran prestar serveis durant més de 7'5 hores continuades sense un descans obligatori de 30 minuts com a mínim.</p>
<p>2. Horari especial de porters/es d'escola i similars</p> <p>Entre 2/4 de 9 i les 18 h realitzaran les set hores de jornada laboral repartides entre el matí i la tarda, en funció de les necessitats de cada centre.</p> <p>Entre l'1 de novembre i el 30 d'abril, iniciaran la jornada a 2/4 de 8 els que no tenen habitatge a l'escola, i a les 8 els que hi viuen (treball d'encendre la calefacció).</p> <p>En el dies no lectius o sense activitat en el centre, la jornada laboral es realitzarà de forma continuada (7 hores).</p> <p>Les hores que excedeixin el còmput anual d'hores de la jornada normal, excepte les derivades d'encendre la calefacció que ja són retribuïdes per plantilla, es compensaran econòmicament com serveis extraordinaris o amb la corresponent compensació de descans en períodes no lectius.</p> <p>3. Horari especial de la brigada d'enllumenat. L'horari de tarda-nit de 15 h a 22 h a l'hivern, i de 17 h a 24 h a l'estiu. Aquest horari especial es compensarà amb 17 dies de festa al llarg de l'any, no acumulables a vacances i que s'hauran de fer abans del dia 1 de juny de l'exercici següent.</p> <p>4. Horari especial de la brigada de jardins i brigada de medi ambient. De l'1 de novembre al 31 de març de 7 h a 14 h, i de l'1 d'abril al 31 d'octubre de 6:30 h a 13:30 h.</p>	<p>8.2 Horaris especials:</p> <p>Els diferents serveis municipals i als efectes d'adaptar els criteris de flexibilitat establerts en aquest acord als horaris especials, hauran de comunicar al Servei de Recursos Humans els horaris dels empleats/des de cada servei.</p> <p>Concreció de l'horari:</p> <p>Abans del dia 1 d'octubre de cada any, el personal haurà de sol·licitar al Servei de Recursos Humans, en cas que sigui diferent al que està fent, l'horari que vol realitzar durant l'any següent.</p> <p>Les sol·licituds es resoldran d'acord amb les necessitats dels serveis i en el cas que no es resolguin expressament, s'entendran estimades.</p> <p>L'horari autoritzat s'iniciarà el dia 1 de gener i es mantindrà fins a 31 de desembre. No obstant això, durant el mes de setembre de cada any natural s'obrirà un període de 15 dies naturals per ajustar els horaris determinats pels treballadors/des en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar.</p> <p>Sens perjudici d'allò estipulat en aquest apartat, sempre que les necessitats dels serveis ho permetin o bé ho exigeixin, per causes justificades, es podrà modificar l'horari autoritzat.</p> <p>8.2.1 BRIGADES (JGL 26/07/13)</p> <p>Brigades de mobilitat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estiu: de 01/05 a 30/09, de 06.50 a 14.00 hores • Hivern: de 01/10 a 30/04, de 07.50 a 15.00 hores

³ Aquest article està pendent de revisió, ja que tal com estableix l'article 7, la jornada ordinària és de 35 hores.

<p>5. Horari de brigades i tallers. De l'1 de maig al 30 de setembre de 7 h a 14 h, i de l'1 d'octubre al 30 d'abril de 8 h a 15 h.</p> <p>6. Horari especial d'estiu del personal de cementiri que treballa en cap de setmana alternatiu De 9 a 13 hores i de 16 a 19 hores. Aquest horari te consideració de jornada partida.</p> <p>7. Horari especial del personal de les escoles bressol de 35 h/setmanals.</p> <p>Entre les 8 del matí i 2/4 de 6 de la tarda, tot el personal cobrirà el servei amb horari partit d'acord amb l'organització i la programació d'horaris que proposi el claustre de l'escola.</p> <p>Les 35 hores de la jornada laboral de les mestres i auxiliars es distribuïran de la següent manera: 31 en horari lectiu i 4 en horari no lectiu. Les hores d'horari no lectiu es podran distribuir fora de l'horari del servei.</p> <p>En els dies no lectius tot el personal podrà fer les 7 hores de forma intensiva. Aquests dies es repartiran al llarg del curs escolar i n'hi haurà un mínim de 8.</p> <p>8. Horari especial de vigilants/es mantenidors/es de lavabos públics i guardes de parcs i jardins.</p> <p>La prestació de serveis implica la realització d'horaris especials, cobrint serveis en caps de setmana i festius. Els empleats públics adscrits/tes a les esmentades unitats i la Comissió Paritària d'Interpretació del conveni i dels acords tindran coneixement amb caràcter previ de les modificacions que es puguin produir per necessitats del servei.</p> <p>9. Horari especials de centres cívics, museu, centres culturals, biblioteques, esports, teatre, serveis socials, Secció de Salut</p> <p>Les singularitats pròpies dels esmentats serveis comporten la prestació d'horaris especials que impliquen la necessitat de cobrir serveis en caps de setmana, horaris nocturns i festius, així com la realització d'horari de matí i tarda. Els empleats/des públics adscrits a les esmentades unitats tindran coneixement dels quadres horaris i seran prèviament informats/des de les modificacions que es puguin produir amb motiu de les diferents programacions dels centres.</p>	<p>Brigades d'enllumenat en horari de tarda-nit (JGL 20/06/14):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estiu: de 01/04 a 30/09, de 16.50 a 24.00 hores • Hivern: de 01/10 a 31/03, de 14.50 a 22.00 hores <p>Brigades de cementiris, dos torns de treball altern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Torn A <ul style="list-style-type: none"> - Estiu: de 01/05 a 30/09, de dilluns a divendres de 09.00 a 13.00 i de 16.00 a 19.00, i els dissabtes de 09.00 a 13.00 - Hivern: de 01/10 a 30/04, de dilluns a divendres de 09.00 a 13.00 i de 15.00 a 18.00, i els dissabtes de 09.00 a 13.00 • Torn B <ul style="list-style-type: none"> - Estiu i hivern: de dilluns a divendres de 08.00 a 15.00 <p>Per aquells treballadors d'aquesta brigada que tinguin assignada una jornada especial de 40 hores setmanals, la resta d'hores es prestaran en caps de setmana per tal d'atendre els serveis funeraris que hi hagi fora de l'horari laboral establert, En el supòsit que aquestes hores no es realitzessin en horari de cap de setmana es regularitzarà en períodes semestrals.</p> <p>Brigades de jardineros del cementiri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estiu: de 01/05 a 30/09, de 06.20 a 13.30 hores • Hivern: de 01/10 a 30/04, de 06.50 a 14.00 hores <p>Brigades de parcs i jardins:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estiu: de 01/05 a 30/09, de 06.20 a 13.30 hores • Hivern: de 01/10 a 30/04, de 06.50 a 14.00 hores <p>Brigades de medi ambient:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estiu: de 01/05 a 30/09, de 06.20 a 13.30 hores • Hivern: de 01/10 a 30/04, de 06.50 a 14.00 hores <p>Brigades de control de plagues i animals:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Torns de matí: de 07.50 a 15.00 hores • Torns de tarda: de 12.50 a 20.00 hores <p>Atès que per els treballadors que fins a 31 de desembre de 2012 tenien una jornada inferior a la nova establerta de 37'5 hores de promig en còmput setmanals, s'establí una franja de 20 minuts de flexibilitat diària no recuperable, per a tot el personal de les brigades ja ha estat inclosa en els horaris establerts.</p> <p>Per als treballadors/es a qui no els hi sigui d'aplicació els criteris de flexibilitat diària no recuperable, els 20 minuts es prestaran per acord amb el servei.</p>
<p>8.3 Absències injustificades, faltes de puntualitat i de permanència:</p>	

La diferència en el còmput mensual entre la jornada reglamentària de treball i la jornada efectivament realitzada pels empleats públics, sense justificació, comportarà l'obligació de recuperació de les hores deixades de treballar.

La reincidència en l'incompliment horari serà motiu d'obertura del corresponent expedient disciplinari.

10. Horari reduït. Hi ha diversos llocs de treball amb diferents dedicacions reduïdes. Aquest col·lectiu percebrà les seves retribucions proporcionalment a les hores que realitzen.

11. Horari partit.

Es considerarà que existeix horari partit quan les característiques del servei requereixin una interrupció mínima de la jornada d'una hora i màxima de dues hores, condicionada per les necessitats objectives de distribució de l'activitat o l'atenció al públic en el servei corresponent. No es consideraran jornada partida les jornades de major dedicació quan s'efectuï el descans establert en la seva realització, quan es tracti d'una distribució adaptada a les conveniències del treballador/a o quan suposi una adaptació de la prestació del treball acordada dintre de l'àrea o unitat, però que no estigui condicionada per una necessitat objectiva respecte al servei en general i/o l'atenció al públic.

Tampoc es considerarà horari partit la modificació puntual de l'horari laboral durant períodes de temps concrets en llocs de treball determinats que després puguin tornar al règim habitual d'horari de treball sense horari partit.

12. Horari especial de la Policia Municipal queda regulat en el Capítol VII de condicions específiques d'aquests acords/conveni.

Article 9. DESCANS DIARI⁴

Els empleats i empleades de l'Ajuntament amb un horari continuat igual o superior a 4 hores gaudiran d'una pausa de 25 minuts computable com a jornada de treball efectiu. Aquesta pausa no pot afectar el normal funcionament del servei, de forma que cada departament, àrea, servei, secció i oficina, distribuirà torns de descans de conformitat amb el seu responsable en el ben entès que, en cap cas, es podrà deixar desatès un servei.

⁴ Veure la redacció provisional de l'article 12.1.5

Article 10. MAJOR DEDICACIÓ⁵

Per als treballadors/es amb jornada de dedicació especial de 38 i 40 hores setmanals: Per a tots els col·lectius que no tinguin assignat un horari especial, l'horari continuat de treball es realitzarà mitjançant la permanència obligada del personal de 08:30 h a 14:30 h de dilluns a divendres. El temps restant fins a completar la jornada setmanal es realitzarà:

- a) Per els treballadors/es amb jornada de dedicació especial de 38 hores setmanals: Amb la prestació de servei una tarda a la setmana en horari flexible entre les 15:00 h i les 20:00. Cada treballador/a haurà de determinar la tarda en què realitzarà la major dedicació i aquesta serà sempre la mateixa, excepte que per motius justificats i amb acord el servei es pugui variar amb caràcter excepcional. Després del descans obligatori, s'haurà de prestar serveis com a mínim de 3 hores, i la jornada diària total no podrà superar les 10 hores.
- b) Per els treballadors/es amb jornada de dedicació especial de 40 hores setmanals: Amb la prestació de servei una tarda a la setmana en horari flexible entre les 15:00 h i les 20:00. Cada treballador/a haurà de determinar la tarda en què realitzarà la major dedicació i aquesta serà sempre la mateixa, excepte que per motius justificats i amb acord el servei es pugui variar amb caràcter excepcional. La resta d'hores corresponent a la jornada setmanal es prestarà en un horari flexible, entre les 07:30 h i les 08:30 de dilluns a divendres i entre les 14:30 h i les 15:30 de dilluns a divendres, supeditat a les necessitats dels serveis i organitzatives i d'acord amb l'opció que anualment efectui el personal. Després del descans obligatori, s'haurà de prestar serveis com a mínim de 2'5 hores, i la jornada diària total no podrà superar les 10 hores.

Per a tots els col·lectius: No es podran prestar serveis durant més de 7'5 hores continuades sense un descans obligatori de 30 minuts com a mínim.

El còmput del compliment de les majors dedicacions s'efectuarà setmanalment per períodes acumulats de quatre o cinc setmanes, de tal manera que cada dia de treball efectiu tindrà una imputació de la part de major dedicació que li correspongui. L'esmentada proporció serà d'una hora diària en la jornada de 40 hores i de 36 minuts en la de 38 hores.

El control del compliment de les majors dedicacions es realitzarà des de l'Àrea d'Hisenda i Gestió Municipal, i es donarà compte a la resta de les àrees de les irregularitats o els incompliments observats. Així mateix l'Àrea d'Hisenda i Gestió Municipal podrà fer-los arribar les instruccions convenientes, pel tal que es compleixin correctament.

⁵ Article sense efecte, queda substituït pel factor 7.1. del manual de Valoració de llocs de treball (Ple 3/5/19).

Article 11. FLEXIBILITAT HORÀRIA⁶

1. Les persones que tinguin al seu càrrec un menor de menys de dotze anys, o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, prèvia comunicació al Servei de Recursos Humans, podran distribuir el seu horari posposant l'hora d'entrada fins a les 9:30 hores i recuperant dintre de la mateixa jornada el temps de treball.

S'han de tenir en compte les necessitats especials dels empleats/des públics que tenen fills o filles amb discapacitat psíquica, física o sensorial, als/a les quals se'ls ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat/da rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, els empleats/des gaudeixen de dues hores de flexibilitat horària diària.

2. Les dones, homes trans i persones no binàries que necessiten conciliar el dret a la salut i el seu benestar amb el del treball per raó de la menstruació, prèvia comunicació al responsable on prestin els seus serveis podran disposar d'un màxim de 8 hores mensuals, o la part proporcional corresponent en jornada reduïda, que gaudiran en fraccions mínimes d'una hora, recuperables dins un període màxim de tres mesos

Aquesta flexibilitat només podrà ser denegada per part del servei en cas de causa degudament justificada.

Article 12. CONTROL PRESENCIA

El control de presència s'estableix per a tot el personal de l'Ajuntament, atenent les diverses ubicacions físiques i a les característiques específiques de cada lloc de treball.

Per a l'entrada i la sortida en començar i finalitzar la jornada laboral, també en el supòsit de jornada partida, hi haurà una tolerància de 5 minuts al dia. Les faltes de presència que estiguin compreses dintre del marge de tolerància es computaran en el registre de control com a presència de l'empleat/da en el lloc de treball en l'horari establert.

Totes les sortides del lloc de treball en horari laboral seran computades en el registre de control de presència, siguin pel motiu que siguin.

Això vol dir que cada vegada que una persona surti fora de les dependències municipals haurà de passar pel control del terminal corresponent, indicant si és per motius de treball, assumptes propis, malaltia, etc. En cas d'utilitzar targeta mecànica o altres sistemes de control, s'haurà de comunicar a l'encarregat/da o responsable directe. Els primers i directes responsables del compliment de l'horari en jornada laboral per part de tot el personal, són els/les caps de servei, en l'àmbit de la seva competència, d'acord amb les instruccions que determini l'Àrea d'Administració i Règim Interior.

En cas d'amonestació per incompliment d'alguna d'aquestes clàusules es farà un requeriment personalitzat, mai dirigit de forma indiscriminada a tots els empleats/des de l'Ajuntament.

⁶ Aprovat en el Ple de 14 de juny de 2021

12.1 REGULARITZACIÓ DE SALDOS HORARIS (JGL 27/09/13)

1. Compliment de la jornada:

El còmput horari per a la verificació del compliment total de la jornada es portarà a terme per mesos naturals.

2. Saldos positius:

En el supòsit que existeixi saldo positiu a favor de l'empleat/da, aquest podrà ser compensat segons els criteris següents:

La compensació de saldos positius es podrà portar a terme per franges de, com a màxim, dues hores i la compensació acumulada mensual no podrà ser superior a quatre hores.

En cap cas podrà suposar absentar-se del lloc de treball en un dia sencer.

L'acumulació del saldo positiu tampoc podrà servir per no prestar serveis en tardes per a aquells empleats/des que tinguin assignat un horari de major dedicació.

La compensació dels saldos positius que porti acumulats el treballador/a haurà de portar-se a terme, com a màxim, fins a 31 de desembre de cada any als efectes que el saldo a 1 de gener de l'any següent sigui zero

El saldo positiu generat només en el mes de desembre, podrà compensar-se fins a 31 de gener de l'any següent.⁷

3. Saldos negatius⁸:

3.1 Entenem per saldo negatiu la manca de temps de treball en relació amb la jornada establerta.

En el supòsit que existeixi saldo negatiu en el compliment mensual de la jornada, l'empleat/da haurà de recuperar les hores deixades de treballar dins el mes següent al que s'hagi produït el saldo negatiu. Si en el mes següent es gaudís d'un període superior a quinze dies de vacances, de llicència sense sou o d'incapacitat temporal, la recuperació del saldo es portarà a terme immediatament a la reincorporació o alta mèdica, segons sigui el cas.

En el darrer trimestre de l'any es comprovarà que s'hagin regularitzat tots els saldos i, en cas de no ser així, es donarà un termini d'un mes per a procedir a la seva compensació. El saldo negatiu acumulat a final d'any superior a 1 hora serà motiu de deducció de retribucions en aplicació de l'article 30 de l'EBEP i Llei 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació e l'impost sobre les estades en establiments turístics.

El saldo negatiu que es generi en el mes de desembre de cada any s'haurà de recuperar, amb els mateixos criteris assenyalats en els apartats precedents, dins el termini que fineix el darrer dia de febrer de l'any següent.

3.2 Saldos negatius i serveis de caràcter extraordinari.

El personal autoritzat per a la realització d'hores extres i amb saldo negatiu previ o que es generi en el període de realització d'hores extres, comportarà la compensació amb aquests saldos negatius.

De tal manera que serà requisit subjectiu per a la percepció d'aquest tipus de gratificació tenir un saldo neutre o positiu en el desenvolupament de la jornada ordinària de treball. En cas de saldo negatiu només es podran gratificar (en la forma prevista en l'Acord/Conveni de condicions de treball) les hores que excedeixin la compensació del saldo negatiu.

4. Compensació de saldos:

Si l'empleat/da acumula saldos positius anteriors a què es generin saldos negatius i que aquell cobreixi les hores deixades de treballar, aquestes no hauran de ser objecte de recuperació i es compensaran amb caràcter automàtic.

5. Pausa:

D'acord amb el que estableix l'Acord/Conveni de condicions de treball i l'acord de Junta de Govern Local de data 21 de desembre de 2012, els empleats i empleades de l'Ajuntament amb un horari igual o superior a 4 hores gaudiran d'una pausa de 25 minuts computable com a jornada de treball efectiu. Aquesta pausa no pot afectar al normal funcionament del servei, de forma que cada departament, àrea, servei, secció i oficina,

⁷ Acord de MGN de 26/02/2021

⁸ Modificat per Decret d'Alcaldia de 18/03/2016.

distribuirà torns de descans de conformitat amb el seu responsable amb el ben entès que, en cap cas, es podrà deixar desatès un servei.

Els 25 minuts de pausa que no s'utilitzin no es poden emprar com a hores per compensar en cap còmput horari setmanal o mensual.

6. Jornades ordinàries de distribució irregular:

Aquells treballadors que per raons de servei hagin de prestar la seva jornada de treball fora dels horaris habituals, incloses tardes, nits i caps de setmana, la compensació de les hores realitzades, sempre que siguin dins del còmput de la jornada setmanal ordinària, serà a raó d'una hora de servei prestat per una hora. Quan excedeixin en còmput setmanal la seva jornada ordinària, tindran el tractament d'hora extraordinària, que haurà de ser prèviament autoritzada.

Article 13. CALENDARI LABORAL⁹

Les festes oficials seran les establertes per la Generalitat de Catalunya, a més dels dos dies de festa local de Girona.

Anualment i abans del 15 de desembre s'aprovarà el calendari d'acord amb les normes establertes en el present capítol i prèvia negociació amb els representants dels empleats i empleades.

⁹ Podeu trobar el calendari a la Porta del Treball / Informació / Representació sindical / CCOO / Conveni.

Article 14. VACANCES¹⁰

Els empleats/des municipals tindran dret a gaudir durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborables. El personal a qui, a causa de la data d'ingrés, no correspongui la totalitat de les vacances, en realitzarà la part proporcional en relació al temps treballat.

Els empleats i empleades amb una antiguitat mínima de sis mesos disposaran de dos dies addicionals de vacances, passant a disposar de 24 dies. Es disposarà d'un dia addicional de vacances a partir de la mateixa anualitat en la qual compleixin una antiguitat de 15 anys a l'Ajuntament de Girona, passant a disposar de 25 dies laborables; i d'un altra dia addicional a partir de la mateixa anualitat en la qual compleixin una antiguitat de 20 anys a l'Ajuntament de Girona, passant a disposar de 26 dies laborables.

Les vacances s'han de gaudir dins de l'any natural. No obstant això, quan les situacions de permís de maternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs impedeixin iniciar el gaudiment de les vacances dins de l'any natural al que corresponguin, o una vegada iniciat el període de vacances sobrevingués una d'aquestes situacions, el període de vacances es podrà gaudir encara que hagués acabat l'any natural a que corresponguin i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

També serà possible posposar les vacances per aquelles empleades a l'Ajuntament que acumulin a les circumstàncies anteriors compactacions de reduccions i permisos derivats de l'aplicació de normes relatives a conciliació familiar vigents en cada moment, sempre que el conjunt d'aquests períodes comporti l'absència continuada del lloc de treball.

Amb la finalitat d'ordenar la distribució de les vacances s'hauran de seguir els següents criteris:

1. Les vacances es gaudiran preferentment en els mesos de juny, juliol, agost o setembre. Excepcionalment es podran fer les vacances anuals en un altre període de temps diferent a l'assenyalat anteriorment, prèvia petició de l'empleat/da municipal i sempre que hi hagi acord amb el servei.
2. Les vacances es poden gaudir en períodes fraccionats. Cadascuna de les diferents fraccions ha de ser ha de ser com a mínim de 7 dies naturals. No obstant això, 5 dies laborables es podran gaudir de manera independent sense respectar la fracció mínima, sempre que les necessitats del servei així ho permetin.
3. Les vacances del personal de les escoles municipals s'haurà d'adaptar al calendari escolar.
4. Els dies de vacances podran acumular-se al gaudiment de dies d'assumptes propis o altres festius aprovats en el calendari laboral. No obstant això pel període comprès entre el 01 de juny a 30 de setembre el període de gaudiment de vacances i permisos no podrà superar els 31 dies naturals consecutius.

Pel període comprès entre l'1 de desembre i el 15 de gener, l'acumulació dels dies de vacances amb altres permisos no podrà superar els 15 dies naturals consecutius.

En el cas de coincidència en el període sol·licitat per dos empleats/des, a manca d'acord entre ells, el primer any prevaldrà el criteri de l'antiguitat i els anys següents el de l'alternança.

El calendari de vacances haurà d'estar aprovat abans del dia 30 d'abril . A aquests efectes el servei de Recursos Humans activarà el tràmit de sol·licitud de vacances de la Porta del Treball a partir del dia 15 de desembre de l'any anterior al que corresponen les vacances a sol·licitar. Els empleats i empleades podran efectuar les seves sol·licituds a partir del dia en què s'activi el tràmit i fins el dia 30 de març de l'any al que corresponen les vacances.

¹⁰ Nou redactat aprovat en el Ple de 12 de novembre de 2018.

Article 15. DIES D'ASSUMPTES PERSONALS ^{11 12}

Els empleats i empleades municipals tindran dret a gaudir, en el decurs de l'any, de sis dies per a assumptes particulars o la part proporcional que correspongui quan el temps efectivament treballat sigui inferior a l'any, distribuïts a conveniència seva.

A més dels dies d'assumptes propis establerts en l'apartat anterior, els empleats i empleades municipals tindran dret a gaudir de dos dies addicionals al complir el sisè trienni, incrementant un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

El còmput d'aquests dies es realitzarà per dies sencers. No obstant això, es podrà gaudir de dos dies d'assumptes personals de manera fraccionada amb el seu equivalent a hores (en funció de si la persona realitzi 7, 7.6 o 8 hores de mitjana diària o un temps inferior en el cas de jornades a temps parcial), si la persona ho sol·licita expressament, i la franja mínima de gaudiment serà d'una hora.

El gaudiment dels assumptes propis en modalitat fraccionada es podrà fer en qualsevol franja de la jornada de treball i s'haurà de registrar el fitxatge corresponent indicant la incidència horària a l'entrada i a la sortida.

Aquests dies de permís, estaran subjectes a les següents limitacions:

- a) El gaudiment d'aquests dies de permís estarà supeditat, en tot cas, a les necessitats del servei on presti els seus serveis l'empleat o empleada de l'Ajuntament.
- b) Serà necessari comptar amb l'autorització dels tres nivells de permís establerts en el tràmit de la Porta del Treball. En cas de tractar-se d'empleats o empleades sense accés a la Porta del treball, caldrà l'autorització del/de la cap de servei corresponent i del/de la cap de la Secció de Recursos Humans. En cas de silenci, es considerarà concedida l'autorització.
- c) Les denegacions hauran de ser comunicades als interessats i a les interessades, amb una antelació mínima de 48 hores a la data sol·licitada, sempre que l'esmentada sol·licitud s'hagués formulat complint els requisits establerts. La comunicació s'efectuarà per escrit en el cas que l'empleat o empleada de l'Ajuntament no tingui accés als tràmits de permisos a través de la Porta del Treball.
- d) Amb la finalitat de no destorbar el servei en aquelles dates en què sigui previsible una acumulació de sol·licituds, es garantirà la cobertura en els llocs de servei directe al públic amb els mínims indispensables previstos pels/per les responsables de cada servei.
- e) Els dies de permís per assumptes particulars seran comptabilitzats en el període comprès entre el 16 de gener i el 15 de gener de l'any següent.

El control, la comprovació i el seguiment d'aquests dies es farà a través de la Porta del Treball, per tal que tinguin accés a la informació els propis interessats/des i les persones responsables del servei.

¹¹ Nou redactat aprovat en el Ple de 12 de novembre de 2018.

¹² El col·lectiu de conserges d'escola podrà disposar de dos dies d'assumptes propis de lliure disposició en dies lectius. Quan existeixin causes personals o familiars degudament justificades que no quedin cobertes pels diferents permisos que disposen els treballadors i treballadores, es valorarà favorablement la possibilitat que els 2 dies no lectius es puguin fer en dies lectius amb caràcter excepcional, prèvia comunicació i valoració de l'Àrea. En cas de denegació es traslladarà coneixement de la petició a la Comissió Paritària amb caràcter urgent per a que sigui valorada. Els dies restants d'assumptes propis seran de lliure disposició en dies no lectius. (CPIC 28/06/2011)

CAPÍTOL III · LLICÈNCIES, PERMISOS I MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

Article 16. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES¹³

En aquest apartat totes les referències efectuades a cònjuge i familiars d'afinitat es farà extensiu a les parelles de fet.

Els empleats públics de l'Ajuntament de Girona, avisant prèviament, podran absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, pels motius i durant el temps que se senyala a continuació:

- a) **Matrimoni:** Quinze dies naturals per matrimoni o formació de parella estable dels empleats públics, acreditant-ho amb el corresponent certificat de convivència o registre de parelles de fet.

Es pot gaudir dins del termini d'un any a partir de la data de casament o de l'inici de la convivència. Aquest permís es podrà acumular amb les vacances anuals i permisos per assumptes propis sempre que no existeixi inconvenient per a la prestació del servei de forma justificada.

- b) **Matrimoni d'un familiar¹⁴:** Dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies de treball si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

- c) **Naixement, adopció o acolliment d'un fill¹⁵:** El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de 5 dies laborables consecutius, dins dels 10 dies següents a la data de naixement o l'arribada del menor. En cas de part, adopció o acolliment múltiple s'amplia a 10 dies si es tracta de dos menors i a 15 dies si són tres o més menors.

- d) **Permís per l'atenció de fills prematurs o hospitalització postpart:** En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 13 setmanes, s'exclouen d'aquest còmput les sis primeres setmanes que seran obligatòries per a la mare. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Per naixement d'un fill prematur, amb falta de pes, o que per qualsevol motiu ha d'ésser hospitalitzat a continuació del part, també tindrà dret d'absentar-se del treball durant un màxim de tres hores diàries percebut les retribucions íntegres. També es té dret a la reducció voluntària de dues hores màxim, amb la reducció proporcional de les retribucions.

- e) **Permís prenatal:** Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.

Per assistir a tècniques de fecundació assistida, el temps necessari per a la realització, prèvia justificació de la necessitat d'efectuar-les dins de la jornada de treball.

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

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, els empleats tenen dret a gaudir d'un permís de fins a dos mesos de durada i a percebre durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques, mantenint per part de l'Ajuntament la cotització per l'import corresponent al 100% de les cotitzacions.

¹³ Nou redactat aprovat en el Ple de 12 de novembre de 2018.

¹⁴ Acord de MGN de 24/09/2021

¹⁵ No existeix permís per naixement de nét/a, en aquest cas cal recórrer al punt k d'aquest article, hospitalització de familiar de primer grau.

f) **Maternitat, adopció o acolliment:** Es té dret a un permís de setze setmanes ininterrompudes, ampliables a dues setmanes més en cas de fill amb discapacitat o part múltiple per cada fill o filla a partir del segon. En pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre/a progenitor/a, 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 de malaltia incapacitant de la mare o en cas de guarda legal exclusiva. En el cas de que els dos progenitors siguin empleats d'aquest ajuntament en poden gaudir de forma simultània o successiva a opció dels interessats, sempre amb períodes ininterromputs.

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

L'altre progenitor pot gaudir del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, 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 de 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/a progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en el cas de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

L'opció exercida per un/a progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat a favor de l'altre/a progenitor o progenitora a fi que aquest/a gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell/a si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer/a progenitor o progenitora.

En la resta de casuística s'aplicarà d'acord amb la normativa vigent.

g) **Per paternitat:** El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de cinc setmanes consecutives, ampliables en els supòsits de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon.

El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, o des de la resolució judicial per la que es constitueixi l'adopció o a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte per maternitat o immediatament després de la finalització de la suspensió per maternitat.

El període de suspensió per paternitat serà ininterromput excepte l'última setmana del període total a què es tingui dret, que, previ acord, podrà gaudir-se de forma independent en un altre moment dins dels nou mesos següents a la data de naixement del fill, la resolució judicial o la decisió administrativa a les que es refereix el paràgraf anterior. Aquest acord s'adoptarà a l'inici del permís per paternitat.

El permís de paternitat podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del cinquanta per cent, previ acord entre empresa i treballador. En tot cas, el règim de jornada serà el mateix per tot el període de suspensió inclosa la setmana que es pot gaudir de forma independent.

h) **Permís per lactància¹⁶**: Per un fill o filla menor de 12 mesos es té dret a una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En cas de part, d'adopció o d'acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, que es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període de permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat o paternitat. A petició de l'interessat/da, les hores 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 que estiguin degudament justificades.

Aquest dret el pot exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors, en cas que tots dos treballin.

i) **Període de vacances**: Quan el període de vacances coincideixi de forma total o parcial amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural, o amb el permís de maternitat o paternitat, o amb la seva ampliació per lactància, la persona afectada tindrà dret a gaudir les vacances un cop finit el permís. El còmput de vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís, encara que hagin de gaudir-se més enllà de l'acabament de l'any natural al qual corresponen.

També serà possible posposar les vacances per aquelles persones que acumulin a les circumstàncies anteriors compactacions de reduccions i permisos derivats de l'aplicació de normes relatives a igualtat i conciliació familiar vigents en cada moment, sempre que el conjunt d'aquests períodes comporti l'absència continuada del lloc de treball.

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

k) **Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau¹⁷**: El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat té tres dies laborables a la mateixa localitat del lloc de treball i cinc dies laborables fora de la localitat. En el cas de familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat té dos dies laborables a la mateixa localitat del lloc de treball i quatre dies laborables fora de la localitat. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització de familiars fins a segon grau correspondran dos dies de permís, i fins a dos dies més si es necessita repòs domiciliari acreditat amb informe mèdic.

En qualsevol supòsit es podran gaudir els dies de permís de forma fraccionada, per dies sencers i en el període de quinze dies des de la data del fet causant o mentre es mantingui l'hospitalització si aquesta és superior.

En tots els casos caldrà acreditar al Servei de Recursos Humans la data i el fet causant mitjançant l'aportació d'un justificant emès pel centre mèdic o el facultatiu que hagin atès al familiar, o el certificat de defunció o altra document suficientment acreditatiu del fet en cas de mort.

Cada fet causant només donarà opció a un permís dintre d'un mateix any natural.

En els permisos d'aquest apartat es considerarà que no hi ha desplaçament quan el fet causant es produeixi a les localitats de Girona, Salt i Sarrià de Ter.

l) **Permisos per situacions de violència de gènere**: Els empleats víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. També tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

¹⁶ A l'annex 9 trobareu les instruccions pel gaudiment de la compactació de la lactància.

¹⁷ Per acord de MGN de 20/02/17, l'ingrés hospitalari per part queda reconegut en aquest punt.

- m) **Canvi de domicili:** Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia laborable. Si comporta trasllat a una altra localitat, el permís serà de quatre dies, i es considerarà que no hi ha canvi de residència quan el fet causant es produeixi entre Girona, Salt i Sarrià.
- n) **Deures inexcusables de caràcter públic o personal:** El temps indispensable per complir-los. A aquest efecte es considerarà com a deure inexcusable aquell que el seu incompliment pogués incórrer en responsabilitat, no pot portar-se a terme mitjançant representant i el seu acompliment esdevé determinat per una norma legal específica o decisió administrativa o judicial.
- o) **Per exàmens:** Per realitzar exàmens finals, altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, els dies durant els quals tenen lloc. Pels empleats que prestin serveis en torn de tardes o nit podran gaudir del permís la tarda o nit anterior a la realització de l'examen.

El centre convocant haurà de ser oficial, entenent que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dona accés a l'expedició d'un títol acadèmic per part de l'administració educativa competent. Serà requisit indispensable per tenir dret a aquest permís presentar-se a les proves.

Presentació de proves selectives convocades per l'administració pública, el dia de celebració de la prova, amb un màxim de dues convocatòries dins d'un mateix any natural.

- p) **Visites mèdiques¹⁸:** Els empleats públics locals tindran dret a absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques per a si mateix, i per a acompanyament d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat.

Per a visites mèdiques de familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat, el temps indispensable, amb un màxim de 4 hores de permís i si s'excedeix d'aquest temps caldrà recuperar-ho.

Per a visites mèdiques de familiars d'ulteriors graus s'estableix un permís de flexibilitat horària recuperable que consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set. L'excés del temps de permís per a visites mèdiques de segon grau i l'absència per a visites mèdiques d'ulteriors graus l'haurà de recuperar la persona afectada segons els criteris de regulació de saldos horaris que hi hagin vigents en cada moment a l'Ajuntament de Girona.

- q) **Tutoria.** També tindran dret a absentar-se pel temps imprescindible per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. Aquests permisos no tindran el caràcter de recuperables sempre que siguin justificats documentalment.

No es considerarà tutoria la recollida de notes, matriculacions i situacions anàlogues per les que s'estableix un permís de flexibilitat horària recuperable que consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set. El temps d'absència l'haurà de recuperar la persona afectada segons els criteris de regulació de saldos horaris que hi hagin vigents en cada moment a l'Ajuntament de Girona.

- r) **Assistència a enterraments de companys de feina.** Es concedirà pel temps necessari si les necessitats del servei ho fan possible.
- s) **Per assistir a altres enterraments.** Es concedirà permís, que haurà de ser recuperat, si les necessitats del servei ho fan possible.

Si l'enterrament és d'un familiar de tercer grau d'afinitat o consanguinitat es concedirà permís justificat pel temps indispensable per assistir a l'enterrament i amb el màxim d'un dia.

¹⁸ Hi ha jurisprudència que equipara les sessions de rehabilitació a la visita mèdica, per tant haurien de tenir la mateixa consideració i quedar incloses en aquest punt.

- t) **Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu**, sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, dóna dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebut les retribucions íntegres a càrrec dels pressupostos de la corporació, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditat per l'informe del servei públic de salut o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, l'empleat/da 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, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, 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. 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.

- u) **Permís per defunció de cònjuge o parella de fet**: Els empleats/des a qui s'aplica aquest acord/conveni podran gaudir d'un permís de fins a 30 dies naturals immediatament a la finalització del gaudiment del permís per defunció i amb la percepció de les retribucions íntegres, en el supòsit de defunció de cònjuge o parella amb fills menors de dotze anys i/o majors d'aquesta edat en el supòsit de discapacitat legalment reconeguda i sempre que s'acrediti la convivència amb el titular del dret d'aquest permís.

El personal del torn de nit tindrà els permisos d'aquest article durant la nit immediata posterior al fet causant, excepte els permisos per a exàmens que es gaudiran segons el que disposa l'apartat o).

Els permisos regulats en aquest article seran computats com a treball efectiu als efectes de l'acompliment del còmput horari llevat els de caràcter recuperable.

La concessió dels permisos recollits en aquest article quedarà condicionada a la presentació al Servei de Recursos Humans de la justificació oportuna. En cas contrari, els permisos seran considerats d'assumptes propis.

Si durant la vigència d'aquest Acord i Conveni s'aprova alguna disposició de millora respecte a permisos i llicències en l'àmbit dels empleats públics es farà extensiva als articles regulats en el present text que correspongui.

En allò no previst en aquest article sobre permisos serà d'aplicació la normativa aplicable.

Article 17. PERMISOS, REDUCCIONS DE JORNADA I EXCEDÈNCIES VOLUNTÀRIES¹⁹**1. Permisos i reduccions de jornada**

- a) **Permís sense retribució per atendre un familiar:** Es poden concedir permisos sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.
- b) **Reducció de la jornada per tenir cura d'un familiar de primer grau:** Els empleats públics tenen dret a gaudir d'una reducció de la jornada, fins al 50%, amb caràcter retribuït al cent per cent, per malaltia molt greu d'un familiar de primer grau i per un període màxim d'un mes. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudiment es podrà prorratejar entre ells, respectant el termini màxim d'un mes.
- c) **Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda:** Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, ha de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

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

¹⁹ Nou redactat aprovat en el Ple de 12 de novembre de 2018.

d) **Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions:** Les persones a les quals s'aplica aquest acord/conveni 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 el supòsits següents:

- Per tenir cura d'una fill/a menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.²⁰
- 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.
- Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

e) **Reducció de jornada per a les víctimes de violència de gènere:** Les treballadores a les quals s'aplica aquest conveni que siguin víctimes de la violència de gènere, 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, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

f) **Reducció de jornada amb deducció proporcional de la retribució per guarda legal d'un menor de dotze anys,** de persona que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda:

Per raons de guarda legal, quan el treballador o treballadora tingui cura directa d'algun menor de dotze anys, de persona major que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no realitzi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb disminució de les seves retribucions que correspongui.

Tindrà el mateix dret el treballador o la treballadora que precisi encarregar-se de la cura directe d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per sí mateix i que no realitzi activitat retribuïda.

La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

2. Excedències voluntàries

a) **Excedència voluntària per tenir cura d'un fill:** L'excedència voluntària per tenir cura d'un fill 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 encara que aquestes siguin provisionals.

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

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, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent. També es té dret a la participació de cursos de formació.

Aquesta excedència és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspensa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

b) **Excedència voluntària per tenir cura de familiars:** L'excedència voluntària per tenir cura de familiars es pot sol·licitar per 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.

²⁰ Consultar l'annex sobre la reducció de jornada per cura d'un fill o filla menor de sis anys

Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys i es pot gaudir de forma fraccionada. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. També durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent. També es té dret a la participació de cursos de formació.

Aquesta excedència és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspensa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

- c) **Excedència voluntària per al manteniment de la convivència:** L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o el convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

- d) **Excedència voluntària per violència de gènere:** Les empleades víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar la situació d'excedència sense l'obligació d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible cap termini de permanència en aquesta.

Els dos primers mesos amb retribució íntegra i en el seu cas, amb les prestacions familiars amb fill a càrrec.

Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball que desenvolupaven, i aquest període es computarà als efectes dels drets del règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació.

El personal laboral té dret a la suspensió del contracte amb el cobrament de la prestació d'atur durant sis mesos, ampliable fins a divuit mesos, i el personal funcionari té dret a un permís retribuït de salari base, triennis i complement de destinació durant sis mesos, ampliables fins a divuit mesos.

Quan les actuacions judicials ho exigeixin es pot prorrogar aquest període per tres mesos, i fins a divuit com a màxim, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima, i sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini d'acord amb el que disposi la normativa sobre violència de gènere.

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

- e) **Excedència voluntària per interès particular:** Per al personal funcionari, les condicions de sol·licitud i concessió d'aquesta excedència queden subjectes a l'establert en els articles 192 i següents del Decret 214/1990 de 30 de juliol i l'article 89.2 del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Per al personal laboral, les condicions de sol·licitud i concessió queden subjectes a l'establert en l'article 46.2 del RDL 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. La concessió d'aquest tipus d'excedència serà per un mínim de 4 mesos i un màxim de 5 anys.

Article 18. LLICÈNCIES

- a. Es poden concedir llicències per assumptes propis²¹, 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 se subordinarà a les necessitats del servei, i una vegada acabat el període de la llicència l'empleat o empleada conservarà el dret al reintegrés al seu lloc de treball.

²¹ De manera unilateral, l'Ajuntament es nega a cobrir les vacants d'aquestes places, tot al·legant que per aquesta persona ha de continuar cotitzant a la Seguretat Social. Aquesta negativa dificulta que el servei faci l'informe favorable preceptiu.

b. Es poden concedir **llicències per estudis**, sempre per interès de la corporació, en tres possibles supòsits:

1. Estudis directament relacionats amb el lloc de treball que s'està ocupant. En aquest cas la llicència serà amb el total de la retribució bàsica i els complements propis del lloc de treball.
2. Estudis que tinguin relació amb qüestions de tipus administratiu o tècnic que puguin suposar una millora en la prestació del servei. La llicència es concedirà amb la percepció de la retribució bàsica o mitjançant reducció de la jornada laboral.
3. Estudis que no tinguin relació amb el servei que es presta i que no repercuteixin en la seva millora. La concessió, si el servei ho permet, serà sense retribució.

De les llicències que es concedeixin per a aquests casos se'n donarà compte als òrgans de representació dels empleats.

c. Es poden concedir les llicències que corresponguin per raó de malaltia que impedeixi l'exercici normal de les funcions públiques, d'acord amb el règim de previsió social aplicable en cada cas. La situació d'incapacitat s'ha de justificar mitjançant un certificat mèdic emès d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent. Cal presentar un comunicat de confirmació com a màxim cada quinze dies, llevat dels supòsits d'embaràs o maternitat.

CAPÍTOL IV · CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 19. RETRIBUCIONS

Els empleats i empleades municipals seran remunerats d'acord amb el sistema retributiu fixat en les normes de funció pública, i pels conceptes que aquestes estableixin.

El complement de destinació i el complement específic s'adequaran a les previsions de la normativa bàsica de la funció pública i la seva determinació correspondrà al Ple de l'Ajuntament.

L'import del complement específic serà el que en cada moment es determini a la relació de llocs de treball.

Els empleats públics percebran dues pagues extraordinàries a l'any, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre.

L'empleat/da que mitjançant nomenament que així ho autoritzi desenvolupi funcions corresponents a un lloc de configuració professional i econòmica superior al seu, tindrà dret a la percepció de les retribucions del complement específic corresponent al lloc que desenvolupi. No obstant, el fet de desenvolupar funcions d'un lloc de categoria superior no donarà dret a la consolidació d'aquest.

El personal que realitzi una jornada laboral inferior a l'ordinària rebrà la retribució proporcional a la mateixa.

Article 20. CONCEPTES RETRIBUTIUS

Les retribucions que puguin percebre els empleats/des de l'Ajuntament, són bàsiques i complementàries, d'acord amb les disposicions contingudes en aquest acord/conveni i conforme als següents conceptes retributius:

1. Retribucions bàsiques:

- a. **Sou base**²². El sou assignat a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup.
- b. **Triennis**²³. Consisteixen en una quantitat, que és igual per a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup. L'import dels triennis serà el fixat per als funcionaris/es en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Tenen dret a la percepció de triennis tots els empleats/des públics, independentment de la seva condició funcional o contractual (funcionaris de carrera, interins i tot el personal laboral).

En cas de canvi de grup o subgrup superior, els triennis que es meriten seran d'aquest grup superior, i els triennis anteriors passaran a ser d'aquest grup superior.²⁴

Es conservarà el temps d'antiguitat i els seus efectes retributius d'acord amb el nou lloc a aquelles persones que, essent personal laboral o funcionari de l'Ajuntament de Girona amb caràcter fix, passin a accedir de forma definitiva o interina a una altra plaça laboral o funcional dins del propi Ajuntament de forma ininterrompuda i això els suposi restar en situació administrativa de llicència, excedència o suspensió respecte al lloc inicial. En el cas que es tracti de passar a efectuar contractacions temporals per a contractes subvencionats, només s'aplicaran els efectes retributius de l'antiguitat si el programa de la subvenció contempla la dotació econòmica específica o suficient per cobrir aquest cost.²⁵

A les persones que a partir de la data de la signatura d'aquest acord/conveni estiguin prestant servei de caràcter temporal i passin o hagin passat a la situació d'empleats/des amb caràcter fix a partir de l'1 de gener de 2010, se'ls computarà per al càlcul dels triennis la totalitat dels períodes que acreditin com a treball temporal a l'Ajuntament de Girona.²⁶

Els triennis s'abonen a partir del primer dia del mateix mes al de la data en què compleix el seu venciment.²⁶

²² Veure imports a l'Annex I.

²³ Veure imports a l'Annex I.

²⁴ Paràgrafs anul·lats en el Ple de 9/12/2019

²⁵ Paràgrafs anul·lats en el Ple de 9/12/2019

²⁶ Paràgrafs anul·lats en el Ple de 9/12/2019

- c. Les pagues extraordinàries²⁷ seran cada una per un import d'una mensualitat de retribucions bàsiques i de la totalitat de les retribucions complementàries, llevat de les corresponents a productivitat i a serveis extraordinaris/hores extraordinàries.

2. Retribucions complementàries:

- a. **Complement de destinació²⁸**. Serà el corresponent al nivell del lloc de treball, d'acord amb el que fixi la relació de llocs de treball de l'Ajuntament, en la quantia que anualment s'estableixi en la LLPGE. En el present Acord/Conveni es determinaran els nivells mínims i màxims que corresponguin a cada grup de titulació o classificació professional.

Si el lloc de treball no està inclòs en la relació de llocs de treball, la creació correspondrà al Ple de l'Ajuntament, que en determinarà el nivell atenent a criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament.

Els mínims i màxims del complement de destinació per a cada grup o categoria queda fixat d'acord amb la següent taula.

Grup	Nivell mínim i màxim	
A1	24 - 30	Es podran percebre complements de destinació superiors en funció del grau consolidat per haver dut a terme amb anterioritat llocs de nivell superior. En cap cas podrà ser un complement de destinació superior al màxim previst per a cada grup.
A2	21 - 26	
C1	18 - 22	
C2	16 - 18	
Agrupació professional	13 - 14	

- b. **Complement específic²⁹**. Serà únic per cada lloc de treball i retribuirà les condicions particulars de cada lloc de treball en atenció als diferents factors recollits en el Manual de valoració dels llocs de treball.
- c. **Complement de productivitat**. És el destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb que l'empleat públic desenvolupi el seu lloc de treball, d'acord amb els criteris generals que s'estableixin, prèvia negociació amb les centrals sindicals signants del present Acord/Conveni.
- d. **Gratificacions per serveis extraordinaris**. Prestats fora de la jornada normal de treball i que en cap cas podran ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva meritació.

Article 21. RETRIBUCIONS DIFERIDES: PLA DE PENSIONS

A partir de l'1 de gener de 2010 l'Ajuntament i els sindicats signants faran les gestions necessàries per adherir-se en el menor temps possible al pla de pensions d'ocupació de promoció conjunta per als empleats i empleades de l'administració local de Catalunya.

L'Ajuntament destinarà el percentatge màxim de la massa salarial que es fixi a les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat per finançar aportacions al pla de pensions d'ocupació.

Les quantitats destinades a finançar aportacions a plans de pensions tenen a tots els efectes la consideració de retribució diferida.

L'aportació corresponent a l'any 2010 s'efectuarà en el transcurs de l'exercici 2011.

²⁷ Des de l'aplicació del RDL 8/2010, aquestes pagues extraordinàries van quedar reduïdes i venen determinades cada any pels Pressupostos Generals de l'Estat (veure imports a l'Annex I).

²⁸ Veure imports a l'Annex I.

²⁹ Redactat modificat (Ple 3/5/19). Veure imports en el document VLT Març 2022.

Article 22. COMPLEMENT PERSONAL³⁰

Els empleats i empleades que com a conseqüència de l'aprovació i aplicació de la valoració de llocs de treball percebin retribucions superiors a les previstes per al seu lloc de treball d'acord amb els seus resultats, percebran un complement personal per la diferència entre la retribució percebuda anteriorment i la catalogada, amb caràcter consolidat. Aquest complement no experimentarà increments, i només s'absorbirà en els supòsit de promoció interna en el diferencial amb el nou complement específic.

Article 23. COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT / ASSIDUÏTAT³¹

En tant no es determinin altres criteris per a la distribució del complement de productivitat, s'abonarà un complement per aquest concepte a aquells empleats i empleades que hagin prestat els seus serveis amb regularitat, no havent incorregut en alguna de les següents circumstàncies:

- a) No haver faltat al treball per indisposats més de cinc dies l'any.
- b) No haver acumulat faltes d'assistència al treball, fins i tot justificades però intermitents, que abastin el 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, o el 25% en quatre mesos discontinus, sempre que l'índex d'absentisme total del conjunt d'empleats de l'Ajuntament superi el 5% en els mateixos períodes de temps, amb els criteris determinats a l'article 52 d) del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març.
- c) No haver estat sancionat/da en ferm per falta disciplinària greu.

Cada una d'aquestes circumstàncies comportarà una reducció d'una tercera part de l'import del complement, i es computaran les produïdes entre l'1 de setembre d'un any i el 31 d'agost de l'any següent.

L'import del complement es fixa en 964,98 € anuals i s'abonarà la part proporcional quan el temps de prestació de serveis d'algun empleat o empleada sigui inferior a l'any³².

El seu abonament s'efectuarà en la nòmina de setembre de cada any.

En la distribució general del complement de productivitat, l'import d'aquest complement experimentarà cada any el mateix augment que es determini per l'increment de retribucions en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

L'aplicació d'aquest complement per al personal temporal serà d'acord amb el que estableix la disposició addicional primera.

Article 24. INCREMENT DE RETRIBUCIONS

L'increment de retribucions durant la vigència d'aquest acord/conveni serà el que determini la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada exercici.

Article 25. INDEMNITZACIONS PER RAÓ DEL SERVEI

Les eventuais indemnitzacions per raó del servei s'abonaran d'acord amb la legislació aplicable als treballadors i segons l'import que consti en el justificant de despesa que es presenti pel seu abonament, amb un topall màxim segons allò establert en cada moment en la normativa vigent per al grup A1.

³⁰ Article sense efecte, queda substituït pel punt 6 de l'Acord de valoració econòmica de la relació de llocs de treball (Ple 3/5/19).

³¹ Article sense efecte, queda substituït pel punt 5 de l'Acord de valoració econòmica de la relació de llocs de treball (Ple 3/5/19): "... S'inclourà en el complement específic i s'abonarà per 14 mensualitats...", a partir de l'octubre de 2019, per un import de 70'48 euros. Per l'any 2022 és de 73,98€.

³² Per començar a meritjar aquest complement l'Ajuntament, de manera unilateral, exigeix un any d'antiguitat, de manera que no hi ha dret a cobrar-ne la totalitat fins al tercer any (CPIC 26/10/11).

Article 26. GRATIFICACIONS PER SERVEIS EXTRAORDINARIS/HORES EXTRAORDINÀRIES³³

Les parts signants d'aquest acord, amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar en tot quan sigui possible la realització de serveis extraordinaris/hores extraordinàries, tot potenciant els mecanismes necessaris. Per això, es procurarà que en el cas que existeixi un elevat nombre de serveis extraordinaris/hores extraordinàries en alguna area o departament, s'estudii la possibilitat de reorganització de l'esmentat servei o la possibilitat de cobrir els serveis mitjançant contractacions temporals o estables.

Tindran la consideració de serveis extraordinaris/hores extraordinàries aquells pels quals els empleats públics puguin ser requerits, en casos excepcionals, per portar a terme treballs fora de la jornada habitual per imprevistos o causes de força major que pugui sorgir. En la resta de casos, per necessitats específiques del servei i, sempre que sigui possible, l'oferiment de serveis extraordinaris es farà a tot el personal que estigui en condicions de fer-los.

Per aconseguir un control i una reducció en la prestació dels esmentats serveis extraordinaris, s'estableix la necessitat d'autorització prèvia per part de l'Àrea d'Hisenda i Regim Interior.

En tot cas, no es podran realitzar més hores anuals per serveis extraordinaris/hores extraordinàries de les que legalment estiguin permeses, i que per al personal laboral seran 80 hores anuals, i pel personal funcionari estaran dins dels límits que es deriven de la directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 4 de novembre, llevat de les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres fets extraordinaris i urgents, i les que siguin compensades mitjançant descans dins els quatre mesos següents a la seva realització.

El temps de treball considerat com a serveis extraordinaris/hores extraordinàries serà compensat preferentment amb temps de descans.

S'estableixen diferents tipus de serveis extraordinaris/hores extraordinàries:

Servei diürn: Es el servei extraordinari efectuat fora de l'horari normal de l'empleat/da públic/a de dilluns a divendres a partir de les 06:00 hores i fins a les 22:00 hores.

Servei nocturn: Es el servei extraordinari efectuat fora de l'horari normal de l'empleat/da públic/a de dilluns a divendres a partir de les 22:00 hores i fins a les 06:00 hores.

Servei festiu diürn: Es el servei extraordinari efectuat fora de l'horari normal de l'empleat/da públic/a en dissabte, diumenge i/o festiu estatal, autonòmic o local a partir de les 06:00 hores i fins a les 22:00 hores..

Servei festiu nocturn: Es el servei extraordinari efectuat fora de l'horari normal de l'empleat/da públic/a en dissabte, diumenge i/o festiu estatal, autonòmic o local a partir de les 22:00 hores i fins a les 06:00 hores.

Servei en dies d'especial rellevància: Es el servei extraordinari efectuat fora de l'horari normal de l'empleat/da públic/a i que es presti en les següents dates:

1 de gener, matí i tarda	29 d'octubre, matí, tarda i nit
5 de gener, tarda i nit	1 de novembre, tarda i nit
6 de gener, matí	Focs Fires St. Narcis, tarda i nit
Divendres Sant, tarda i nit	24 de desembre, tarda i nit
23 d'abril (si coincideix en festiu), matí i tarda	25 de desembre, matí i tarda
11 de setembre, matí i tarda	31 de desembre, tarda i nit

El preu i la compensació en temps de descans serà segons serà el que s'identifica en l'Annex III.

³³ Nou redactat acordat en MGN de 28 de novembre de 2017.

Article 27. FACTORS DEL COMPLEMENT ESPECÍFIC³⁴

En la determinació del complement específic que correspongui a cada lloc de treball, es tindran en compte els factors acordats en la valoració de llocs de treball i els que es relacionen a continuació:

1. Subfactor d'ampliació de jornada³⁵

Les jornades establertes a la Relació de llocs de treball, són:

- 1) Jornada ordinària (O)
- 2) Jornada especial de 2,5 hores addicionals en relació a la jornada ordinària (M)
- 3) Jornada especial de 5 hores addicionals en relació a la jornada ordinària (E)

El subfactor d'ampliació de jornada valora la penalitat que suposa l'increment de la dedicació setmanal respecte de la que es considera l'ordinària. Aquest factor s'abonarà per 14 mensualitats, en aquells llocs de treball determinats a la RLT respecte dels quals s'ha acordat la necessitat d'una major dedicació horària per donar cobertura al servei o desenvolupar les funcions previstes.

El sistema de valoració d'aquest subfactor s'ha establert a partir del preu de la hora ordinària incrementada en un 30%.

Per a les jornades especials M i E serà obligatòria la prestació del servei en una tarda a la setmana de, com a mínim, 2,5 hores de treball efectiu, sempre que el lloc de treball no tingui assignat un horari especial.³⁶

El control del compliment de les jornades especials es farà des de l'Àrea d'Hisenda i Règim Interior i es donarà compte a la resta de les àrees de les irregularitats o els incompliments observats. Així mateix, l'Àrea d'Hisenda i Règim Interior podrà fer-los arribar les instruccions convenientes per tal que es compleixi correctament.³⁷

	Grup	Jornada M	Jornada E
2022	A1	251,2364	502,4729
	A2	194,2345	394,4691
	C1	159,1225	318,2449
	C2	135,7865	275,5731
	AP	127,8020	255,6040

2. Subfactor de jornada partida³⁸

És el factor que compensa econòmicament al personal que per raons del seu lloc de treball, tinguin que fer la seva jornada diària habitual de forma no continuada, d'acord amb les condicions que es detallen tot seguit:

La compensació econòmica per jornada partida serà d'aplicació únicament al personal que es determini que presten aquest tipus de serveis en la relació de llocs de treball i en el seu defecte, a través de la comissió paritària.

El complement de jornada partida es computarà íntegrament quan comporti una dedicació partida tots els dies de treball. Es percebrà un complement mensual de 101,50 € en 14 pagues. Quan la jornada partida no vingui donada pel compliment de la major dedicació i suposi una assistència en horari de tardes d'entre 1 i 4 dies setmanals, es percebrà la part proporcional del complement.

³⁴ Redactat modificat (Ple 3/5/19) i nous imports segons la VLT, que podeu trobar a l'Annex 12.

³⁵ Redactat modificat (Ple 3/5/19) i nous imports.

³⁶ Modificat en el Ple 14/03/2022

³⁷ Modificat en el Ple 14/03/2022

³⁸ Modificat en el Ple 14/03/2022

En cap cas es podrà establir la jornada partida com una fórmula per a la simple millora retributiva.

Es considerarà que existeix jornada partida quan les característiques del servei requereixin una interrupció mínima de mitja hora en la distribució de l'horari de treball, condicionada per les necessitats objectives de distribució de l'activitat o l'atenció al públic en el servei corresponent. La jornada partida respondrà a les condicions objectives del lloc de treball, i en cap cas es tractarà d'un complement personal consolidable en els casos de canvi de lloc de treball o de variació en la distribució de la prestació del servei que facin desaparèixer la situació de jornada partida.

En el cas de reduccions de jornada, es percebrà el complement sempre que aquesta continuï comportant una interrupció de la jornada laboral d'acord amb les condicions que regulen el pagament de la compensació.

No es consideraran jornada partida les jornades de major dedicació quan s'efectuï el descans establert en la seva realització, quan es tracti d'una distribució de l'horari adaptada a les conveniències de l'empleat o empleada o quan suposi una adaptació de la prestació de treball acordada entre l'àrea o unitat i el treballador/a, i que no estigui condicionada per una necessitat objectiva respecte al servei general i/o l'atenció al públic.

La percepció de la compensació per jornada partida, sempre que aquesta no estigui reflectida en la relació de llocs de treball, estarà sotmesa a les següents condicions:

- a. Informe previ de l'àrea sobre la realització de jornada partida, amb proposta de pagament de la compensació.
- b. Determinació per part de la comissió paritària de la procedència de la compensació d'acord amb les condicions que li són d'aplicació.
- c. Control horari efectiu. L'empleat/da haurà de complir amb els sistemes de control de presència que determini l'empresa.

L'incompliment del règim de fitxades i/o anotacions de presència, i/o de l'efectiva prestació de la totalitat del temps de treball, comportarà la immediata retirada de la compensació en la nomina. Les mesures que es prenguin en aquest sentit seran posades en coneixement dels representants sindicals a través de la comissió paritària.

Totes les variacions en els horaris de treball que comportin una modificació del còmput de la compensació hauran de ser comunicades per la direcció de cada servei a la Secció de Recursos Humans.

3. Subfactor de festivitat

És el factor que compensa als empleats i empleades que, per raons del seu lloc de treball, la seva jornada habitual comporti treballar en dissabte, diumenge o festius nacionals, autonòmics o locals d'acord amb l'establert en la relació de llocs de treball, i amb les condicions que es detallen en l'annex VII.

Tots els empleats i empleades que reuneixin les condicions abans esmentades percebran un factor de festivitat mensual per catorze mensualitats i la quantitat serà:

Imports mensuals:	2022
Pels empleats i empleades que treballin 27 o més caps de setmana a l'any	164,35
Pels empleats i empleades que treballin entre 13 i 26 caps de setmana a l'any	82,17
Pels empleats i empleades que treballin com a màxim 12 caps de setmana a l'any	41,10
Per al personal de la policia municipal	164,35
Per al personal del cementiri que treballa en cap de setmana alternatiu	164,35

4. Factor de nocturnitat

És el factor que compensa als empleats i empleades que, per raons del seu lloc de treball, la seva jornada habitual comporti treballar en horari nocturn, entenent com a treball nocturn les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí, d'acord amb l'establert en la relació de llocs de treball.

Ateses les diferents condicions que es donen en diferents col·lectius d'empleats i empleades en quant a la major o menor incidència de les hores nocturnes en el seu horari habitual, i mentre no s'estableixi un altra criteri per al còmput de la compensació, s'aplicaran els següents criteris:

Imports mensuals:	2022
Per al personal d'oficis del Teatre	143,41
Per al personal administratiu del Teatre	71,71
Per al personal de taquilles del Teatre	81,94
Per al personal de la policia, d'acord amb les condicions establertes en el Capítol VII	
Per a la resta del personal, a raó de 29,00 euros per dia treballat en torn de nit per 7 hores diàries, i per jornades diàries inferiors o superiors la part proporcional	29,00

Tots els imports de compensació d'aquests factors experimentaran anualment el mateix percentatge d'increment establert per a la resta de retribucions.

5. Subfactor torn³⁹

El subfactor de torn valora la penalitat del treball en canvi de torn de forma habitual i periòdica que comporti la prestació de serveis en torns rotatoris de matins i tardes i nits, en qualsevol dia de la setmana sense excedir de la jornada de treball prevista en la Relació de Lloc de Treball.

Es valora aquest subfactor en l'import fixe de 131,18 € mensuals per 14 mensualitats i per aquells llocs de treball que en la relació així es determini.

6. Guàrdia passiva⁴⁰

El subfactor de guàrdia passiva ("retén") valora la penalitat de realitzar guàrdies no presencials de forma periòdica i programada fora de la jornada de treball prevista en la Relació de Lloc de Treball.

Comporta la necessitat d'estar localitzable de forma permanent dins les franges horàries que s'estableixin, mitjançant sistemes de localització proporcionats per l'Ajuntament a l'efecte d'atendre les incidències de forma presencial en un període de temps establert (a la major brevetat possible i en tot cas en un màxim de 40 minuts).

Es valora aquest subfactor en la forma següent:

Hora de "Retén" Normal	Hora de "Retén" Nocturna (22 a 6h)	Hora de "Retén" Festiva	Hora de "Retén" Festiva Nocturna
7,19 €	7,63 €	8,30 €	9,42 €

Aquest import integra una bossa de 10 hores per persona i any de temps emprat en la resolució d'incidències presencials. L'excés de 10 hores tindrà tractament de serveis extraordinaris.

Els imports assenyalats s'incrementaran en el percentatge del 20% els dies Cap d'any (1 gener), Reis (6 gener) i Nadal (25 desembre).

³⁹ Modificat en el Ple 14/03/2022

⁴⁰ Modificat en el Ple 14/03/2022

Article 28. CLÀUSULA DE REVISIÓ SALARIAL

Amb efectes de 1 de gener de 2012, i dins del primer trimestre del mateix any, es percebrà l'import corresponent a la desviació que en el seu cas s'hagués produït entre els increments establerts en les Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat per els exercicis pressupostaris de 2010 i 2011, i la inflació efectiva en aquests anys.

Aquests crèdits s'incorporaran a la massa salarial de l'any 2012.

Amb efectes de 1 de gener de 2013 i dins del primer trimestre del mateix any, s'incorporarà l'import corresponent a la desviació que en el seu cas s'hagués produït entre els increments establerts en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2012 i la inflació efectiva d'aquest any.

Així mateix, aquests crèdits s'incorporaran també a la massa salaria de l'any 2013.

CAPÍTOL V · PLANTILLA DE PERSONAL – SELECCIÓ I PROVISIÓ DE LLOCS

Article 29. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Ajuntament, que ha d'establir els sistemes de racionalització, millora de mètodes i processos i simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis, donant informació als representants dels empleats públics.

Article 30. PLANTILLA ORGÀNICA

L'aprovació de la plantilla de personal és competència del Ple Municipal que, almenys, l'aprovarà cada any conjuntament amb el pressupost, sense perjudici de la possibilitat de fer-ne revisions per adaptar-la a les modificacions, tant de places com de contingut econòmic.

De la plantilla se n'enviarà còpia a tots els òrgans de representació dels empleats amb una antelació de 15 dies abans que el Ple l'aprovi. En cas que en aquest termini no estigui totalment configurada, es lliurarà de forma provisional la part que estigui elaborada fins aquell moment, i el contingut definitiu tan bon punt estigui complet. S'adjuntarà amb la plantilla l'estadística de la proporcionalitat entre homes i dones per àrees i serveis, i estadístiques de proporció entre homes i dones entre els diferents grups i nivells professionals.

A petició prèvia del representants sindicals, s'informarà del nombre de places ocupades en aplicació de la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids.

Article 31. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL⁴¹

La relació de llocs de treball contindrà com a mínim:

- Denominació i característiques essencials del lloc de treball
- Grup o grups de classificació i retribucions bàsiques i complementàries del lloc de treball
- Naturalesa jurídica de la relació
- Funcions assignades al lloc de treball
- Règim horari del lloc de treball
- Codi d'identificació
- Sistema d'accés

L'expedient d'aprovació de la relació de llocs de treball que suposi l'ampliació, la supressió o la modificació dels llocs existents o de les seves determinacions serà tramès, juntament amb els informes i els antecedents a què es refereix la normativa vigent, als òrgans de representació del personal, a fi de negociar i emetre l'informe oportú. La tramesa es farà com a mínim 15 dies abans de l'acord o la resolució que hagi d'adoptar l'òrgan competent. L'informe emès pels òrgans de representació s'incorporarà a l'expedient administratiu.

La relació de llocs de treball és pública i estarà a disposició de qualsevol empleat que la sol·liciti.

⁴¹ Podeu accedir a la fitxa completa de cada lloc de treball a la Porta del Treball / Informació / Representació sindical / CCOO / Conveni / Fitxes RLT.

També podeu trobar tota la informació relativa a la Relació de Llocs de Treball (manual, protocol d'actualització, fitxes i valoracions) a l'apartat corresponent de la Porta del treball: Documentació / Recursos Humans / RLT.

Article 32. OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ

La planificació dels recursos humans estarà presidida pels principis d'economia, estalvi i racionalització dels recursos públics i es prioritzarà la cobertura de vacants mitjançant la promoció interna.

L'oferta pública d'ocupació inclourà totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari. En el marc de les disposicions legals vigents, es negociarà la preparació i el disseny dels plans de l'oferta pública d'ocupació amb les organitzacions sindicals signants de l'acord/conveni.

D'acord amb la legislació vigent, l'Ajuntament es compromet a facilitar l'accés a persones amb discapacitat, mitjançant la reserva de places per a aquest col·lectiu en les ofertes d'ocupació.

Els òrgans de representació del personal seran informats de la convocatòria de selecció de llocs de treball per tal que emetin el corresponent informe, amb una antelació mínima de 15 dies abans de la publicació, tret de causes de força major.

Article 33. SELECCIÓ DE PERSONAL

La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable en cada cas, i es respectaran sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Les proves de selecció de personal seran sempre equivalents, tant per a personal subjecte a contracte laboral com per a personal funcionari.

S'enviarà còpia de la proposta de bases de convocatòries de l'oferta pública d'ocupació al Comitè d'Empresa, a la Junta de Personal i a les seccions sindicals, amb una antelació mínima de 15 dies a la seva aprovació per la Junta de Govern Local, per tal que puguin aportar els suggeriments que considerin oportuns i si escau efectuar consultes sobre les possibles actuacions al respecte.

En els Tribunals qualificadors de proves per a la selecció de personal es garantirà la presència d'un observador sindical amb veu i sense vot, nomenat per l'òrgan que convoqui les bases a proposta dels òrgans de representació sindical, que haurà de reunir, sempre que sigui possible, les condicions de titulació i professionalitat corresponents a cada una de les convocatòries.

Article 34. PROMOCIÓ INTERNA

La promoció interna consisteix en l'ascens d'una categoria enquadrada en un grup professional a una categoria enquadrada en un grup professional superior.

A tal efecte, els empleats públics hauran de posseir la titulació requerida per l'ingrés en el grup professional i haver prestat serveis efectius, durant almenys dos anys, com a empleats públics en un grup de classificació inferior al que pretenguin accedir, i també reunir els requisits i superar les proves que en cada cas s'estableixin.

A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pel sistema de concurs-oposició, subjecte als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

L'accés a categories del grup C1 podrà efectuar-se mitjançant la promoció interna des de categories de funcions semblants del grup C2, i s'efectuarà pel sistema de concurs-oposició amb valoració en la fase de concurs, com a mínim, dels mèrits relacionats amb la carrera professional i els llocs de treball desenvolupats, el nivell de formació i l'antiguitat. A aquests efectes, es requerirà la titulació establerta en l'article 76.3 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, o una antiguitat de deu anys en una categoria del grup C2, o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació, al qual s'accedirà mitjançant criteris objectius, d'acord amb el que disposa la disposició addicional 22ª de la Llei 30/1984 de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública.

De les convocatòries se'n farà difusió a tot el personal municipal.

Article 35. PROVISIÓ LLOCS DE TREBALL

La provisió de llocs de treball es portarà a terme, amb caràcter general, pels procediments de concurs i lliure designació amb convocatòria pública, d'acord amb el que s'estableixi a la relació de llocs de treball. També es podran aplicar altres procediments de provisió de llocs previstos a la normativa vigent sobre funció pública.

En el procediment de concurs es podrà introduir la realització d'una prova pràctica i/o una entrevista per complementar la valoració dels mèrits.

En les valoracions de mèrits es computarà, als efectes de valoració de temps de serveis prestats, el temps que les persones candidates hagin estat en les situacions d'excedència, reduccions de jornada, permisos, maternitat, paternitat i altres situacions derivades de l'aplicació de mesures per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, hagin estat originades dintre o fora de l'Ajuntament.

Les convocatòries per a la provisió de llocs de treball només podran exigir els requisits que figurin en la relació de llocs de treball.

Les convocatòries dels concursos es faran amb aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones.

En les Comissions de valoració per a la provisió de llocs de treball es garantirà la presència d'un observador sindical amb veu i sense vot, nomenat per l'òrgan que convoqui les bases a proposta dels òrgans de representació sindical, que haurà de reunir les condicions de titulació i professionalitat corresponents a cada una de les convocatòries.

Article 36. MOBILITAT

La mobilitat de treballadors i treballadores per redistribució de llocs de treball (sense canvi retributiu) es realitzarà tenint en compte les sol·licituds que es presentin en la Secció de Recursos Humans.

Si en qualsevol lloc es detecta una mobilitat funcional a un treball de diferent categoria, equivalent o superior, durant un període superior a sis mesos al llarg de l'any o de vuit mesos en un període de dos anys, es procedirà a la revisió del lloc de treball.

Els canvis de lloc de treball, de centre de treball, d'horari o de torn, promoguts per la corporació, hauran de ser justificats per necessitats del servei, i mai no seran mesures coercitives o sancions sense expedient.

Abans de la resolució s'informarà als afectats i/o afectades. De manera especial es procurarà que els canvis d'horari o torn no signifiquin una molèstia per a l'interessat o interessada.

Quan la mobilitat suposi un canvi en les funcions del lloc de treball futur respecte a l'actual, en les retribucions o en l'horari, se'n donarà coneixement al Comitè d'Empresa, a la Junta de Personal i a les seccions sindicals abans de la resolució i se n'informarà a l'interessat o interessada, amb un antelació de trenta dies.

En aquells supòsits de treballadors i treballadores amb capacitat disminuïda, acreditada amb un informe mèdic oficial del qual es dedueixi el perjudici físic que pugui suposar continuar desenvolupant la seva professió, l'Ajuntament, prèvia sol·licitud del treballador o treballadora, estudiarà la possibilitat de canvi de lloc de treball. Tindran consideració especial a l'hora d'efectuar canvis de lloc de treball, amb justificació mèdica suficient, les persones majors de 55 anys i les que realitzin torn de nit.

CAPÍTOL VI · PLANS DE PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA

Article 37. CRITERIS PER L'ACCIÓ SOCIAL⁴²

Els ajuts establerts en aquest capítol s'estableixen en funció dels ingressos anuals percebuts per l'Ajuntament de Girona i prenent de referència el model 190 de l'any anterior. Per poder sol·licitar els ajuts s'haurà de tenir una antiguitat mínima d'un any a l'Ajuntament de Girona en el moment de fer la sol·licitud.

S'estableixen 3 trams de nivells d'ingressos anuals per determinar els imports dels ajuts:

T1.– Fins a 30.000 €

T2.– De 30.001 € a 40.000 €

T3.– Més de 40.001 €

Els ajuts es convocaran per anys naturals (01/01 a 31/12) i el termini de presentar les sol·licituds s'obrirà cada 01 de gener de l'any següent i finalitzarà el dia 31 de gener.

El pagament dels ajuts es farà efectiu, una vegada justificades documentalment en la nòmina dels mesos de febrer o març.

Aquestes prestacions cotitzaran i estaran subjectes a la corresponent retenció d'IRPF d'acord amb la normativa vigent en cada moment.

En els supòsits que cal justificar documentalment l'ajut, les quanties detallades són previstes com a màxim i en cap cap podran superar l'import efectivament justificat.

En cas d'existir imports sobrants en la dotació pressupostària prevista per algun tipus d'ajuts de les recollides en els articles 38, 39, 40 i 41, el sobrant es podrà destinar a la resta d'ajuts d'aquest bloc d'acció social.

Article 38. AJUTS FAMILIARS⁴³

Per a tots els ajuts inclosos en aquest article, l'Ajuntament atorgarà un sol ajut pels imports que s'indiquen tot seguit, o dos del 50% de l'import previst, si són dos els treballadors o treballadores que acreditin el dret per un mateix fet causant.

		T1	T2	T3
A	Per naixement de cada fill/a o adopció d'un menor de 5 anys	350	300	250
A1	Per naixement o adopció (menor de cinc anys) del segon fill/a	400	345	285
A2	Per naixement de cada fill/a o adopció (menor de cinc anys) a partir del tercer fill/a inclòs	525	450	375
B	Per matrimoni o formació de parella (demostrat amb certificat de convivència)	480	410	340
C	Per mort d'un/a familiar de 1r grau de consanguinitat i 1r. grau d'afinitat si es demostra la convivència	350	300	250
D	Per cada orfe menor de 16 anys en la data de defunció d'un treballador o treballadora municipal, a pagar una sola vegada	1.500	1.310	1.125

La dotació pressupostària per a aquests ajuts per a la totalitat del personal municipal serà de 44.000 €.

⁴² Modificat en el Ple de 14 de desembre de 2020

⁴³ Modificat en el Ple de 14 de desembre de 2020

Article 39. AJUTS PER AUDIÒFONS, DESPESES MÈDIQUES PER MALALTIES CRÒNIQUES, MEDICAMENTS NO SUBVENCIONATS, ALIMENTACIÓ ESPECIAL, TRACTAMENTS ODONTOLÒGICS I AJUTS OFTALMOLÒGICS⁴⁴

Per totes els ajuts inclosos en aquest article, l'Ajuntament atorgarà un sol ajut pels imports que s'indiquen tot seguit, o dos del 50% de l'import previst, si són dos els treballadors o treballadores que acreditin el dret per un mateix fet causant.

	T1	T2	T3
Nivell ingressos i quanties	140	120	100

Seràn objecte dels ajuts les següents despeses:

- a) **Despeses derivades de la prescripció d'audiòfons** als treballadors i treballadores municipals.
- b) **Despeses mèdiques no subvencionades per malalties cròniques** dels treballadors i treballadores municipals i dels familiars que visquin amb ells/es i a les seves expenses.
- c) **Despeses per medicaments no subvencionats** que siguin prescrits pels serveis públics de salut als treballadors i treballadores municipals i als familiars que visquin amb ells i a les seves expenses, que siguin necessaris pel tractament específic de dolències que surtin dels paràmetres de les malalties comunes i no puguin ser substituïts per altres medicaments genèrics o similars.
- d) **Despeses per alimentació especial** que sigui prescrita pels serveis públics de salut als treballadors i treballadores municipals i als familiars que visquin amb ells i a les seves expenses, que siguin necessaris pel tractament específic de dolències que surtin dels paràmetres de les malalties comunes i no puguin ser substituïts per altres medicaments genèrics o similars.
- e) **Despeses derivades de tractaments odontològics i estomatològics** dels treballadors i treballadores municipals, amb exclusió de les neteges dentals.
- f) **Despeses derivades de tractament oftalmològic** i de prescripció d'ulleres/lents de contacte graduades dels treballadors i treballadores municipals.

En cas que una mateixa persona sol·liciti ajut per més d'una de les situacions exposades anteriorment, tindrà dret a dos ajuts d'acord amb els imports del nivell de retribució que li correspongui.

A excepció de les despeses derivades de tractaments oftalmològic, odontològic i estomatològic, que podran acreditar-se amb informe mèdic i factura de qualsevol professional col·legiat, totes les sol·licituds hauran de justificar-se documentalment a través de les prescripcions dels serveis públics de salut i de les corresponents factures de les despeses. En cap cas l'import de l'ajut superarà l'import que es justifiqui amb la factura.

S'estableix una dotació pressupostària específica per aquest apartat de 15.000 €.

En cas que pel nombre d'ajuts sol·licitats superés aquesta dotació, s'efectuarà un repartiment proporcional de quantitats entre totes les persones sol·licitants que s'ajusti a aquest límit.

⁴⁴ Modificat en el Ple de 14 de desembre de 2020

Article 40. AJUTS PER FAMILIARS AMB DISMINUCIÓ⁴⁵

Els empleats/des públics que tinguin al seu càrrec familiars fins al segon grau, que hi convisquin, i que siguin discapacitats psíquics, físics o sensorials, amb un grau igual o superior al 33% segons certificat del CAD de la Generalitat, que no realitzin treballs retribuïts o no percebin ajuts d'alguna Administració Pública superiors al salari mínim interprofessional, podran sol·licitar un ajut especial.

Per tot els ajuts inclosos en aquest article, l'Ajuntament atorgarà un sol ajut pels imports que s'indiquen tot seguit, o dos del 50% de l'import previst, si són dos els treballadors o treballadores que acreditin el dret per un mateix fet causant.

L'empleat/da públic té obligació de comunicar a la Corporació, amb caràcter immediat, qualsevol modificació de la situació de la persona disminuïda que sigui determinant per la supressió de l'ajut.

Quan acreditin despeses de docència o rehabilitació, tractament i transport per assistència a un centre d'atenció de la incapacitat: l'import de les factures que es justifiquin, amb aplicació dels mínims i màxim que tot seguit es detallen en funció del nivell d'ingressos de l'empleat o empleada sol·licitant:

Nivell ingressos i quanties	T1	T2	T3
Import màxim de l'ajut mensual pel període en què existeixi el fet causant	350	330	310

En cap cas l'import de l'ajut superarà l'import acreditat amb les factures.

Els ajuts s'abonaran mitjançant una única convocatòria anual. La quantitat pressupostada destinada a aquestes ajudes serà de 20.000 €.

⁴⁵ Modificat en el Ple de 14 de desembre de 2020

Article 41. BEQUES PER ESTUDIS⁴⁶

Es forma un fons dins del pressupost municipal, cada any, destinat a atendre les peticions d'ajuda per estudis dels treballadors i les treballadores, que s'abonaran d'un sol cop mitjançant una convocatòria anual.

A. AJUDA PER ESTUDIS DELS FILLS I FILLES DELS EMPLEATS I EMPLEADES	T1	T2	T3
Escoles bressol o serveis d'atenció personalitzada a la primera infància (Ilar de criança, mares de dia...) o figures similars que valorarà en cada cas la comissió paritària d'Ajudes Socials (0 a 3 anys)	130	120	110
Cicle Educació Infantil (3 a 6 anys)	85	80	75
Educació primària	85	80	75
ESO, Batxiller, o Cicles Formatius de grau mitjà	120	115	110
Estudis universitaris i cicles formatius de grau superior en centres oficials fins a: En el supòsit que hi hagi sobrant dins aquest punt s'abonaran també les ajudes per estudis relatius a postgraus, màsters i doctorats en centres oficials fins a: La dotació màxima per aquest punt dins de la dotació pressupostària general de l'article per a tot el personal municipal serà de 16.000 € i els imports es repartiran d'acord amb el nombre de sol·licituds fins a exhaurir aquesta quantitat	150	140	130
Ajudes per estudis en Escola d'Adults per realitzar cursos de preparació per a proves d'accés per a fills i filles menors o que convisquin en el domicili dels pares i no disposin de recursos propis fins a: La dotació màxima per aquest punt dins de la dotació pressupostària general de l'article per a tot el personal municipal serà de 1.000 € i els imports es repartiran d'acord amb el nombre de sol·licituds fins a exhaurir aquesta quantitat.	120	115	110

B. AJUDA PER ESTUDIS DELS EMPLEATS I EMPLEADES	T1	T2	T3
ESO i cursos per accedir a cicles formatius	120	115	110
Cicles formatius de grau mitjà, batxillerat i accés a la universitat per majors de 25 anys fins	140	135	110
Cicles formatius de grau superior fins	200	180	160
Estudis destinats a l'obtenció del títol de Grau Universitari	230	210	180
Escola d'adults i cursos per accedir a cicles fins a	85	80	60
Estudis d'idiomes en centres oficials i cursos realitzats pel Consorci de Normalització Lingüística fins a: La dotació màxima per aquest punt dins de la dotació pressupostària general de l'article per a tot el personal municipal serà de 1.800 €, i els imports es repartiran d'acord amb el nombre de sol·licituds fins a exhaurir aquesta quantitat.	115	105	95
Estudis de postgrau, màsters i doctorats en centres oficials fins a: La dotació màxima per aquest punt dins de la dotació pressupostària general de l'article per a tot el personal municipal serà de 4.000 €, i els imports es repartiran d'acord amb el nombre de sol·licituds fins a exhaurir aquesta quantitat.	200	180	160

⁴⁶ Modificat en el Ple de 14 de desembre de 2020

C. BEQUES PER A ORFES D'EMPLEATS I EMPLEADES MORTS/ES EN ACTIU, FINS QUE COMPLEIXIN 16 ANYS	T1	T2	T3
	85	80	75

Únicament s'abonarà un ajut dels recollits a l'article 41, per persona causant, el de major quantia.

La quantia destinada a les ajudes previstes en aquest article per al conjunt del personal municipal serà de 75.000 €.

Article 42. PRESTACIONS SOCIALS COMPLEMENTÀRIES

Malaltia o accident. En cas de malaltia o accident, l'Ajuntament abonarà a l'empleat o empleada com a millora voluntària un complement retributiu des del primer dia d'IT consistent en la diferència entre l'import de la prestació per incapacitat temporal de la Seguretat Social i l'import íntegre de les retribucions que li correspondrien en cas que hagués estat en situació d'alta durant el mateix període. Aquesta millora no es considerarà salari o retribució ni integrarà la base de cotització.

Per tenir dret a la millora, caldrà que l'empleat o empleada presenti el comunicat mèdic de baixa durant els tres primers dies del període, així com el comunicat de confirmació mèdica de les baixes, en el seu cas. La manca del compliment d'aquests requisits suposarà la retirada immediata de la prestació.

L'Ajuntament podrà disposar respecte els seus empleats i empleades les visites mèdiques que consideri oportunes amb els serveis que tingui concertats, per controlar el possible ús indegut d'aquesta prestació.

Indisposats. L'absència o el retard causats per una indisposició es comunicaran immediatament al superior jeràrquic qui haurà d'informar al Servei de Recursos Humans.

Al llarg de l'any es fixen tres dies per indisposició retribuïts. D'aquests tres dies, dos no caldrà que siguin justificats i un en què sí caldrà aportar justificant mèdic."

Article 43. PÒLISSA D'ASSEGURANÇA PER MORT I INCAPACITAT PERMANENT ABSOLUTA, INCAPACITAT TOTAL I RESPONSABILITAT CIVIL

1. Es garanteix, al venciment de les que hi ha actualment en vigor, la subscripció de les pòlisses d'assegurances per cobrir els riscos següents:

- Mort per qualsevol causa	24.048,48 €
- Mort per accident per qualsevol causa	48.080,97 €
- Incapacitat absoluta per a tot treball	24.048,48 €
- Incapacitat absoluta per a tot treball per accident per qualsevol causa	48.080,97 €
- Incapacitat total per a la professió habitual	21.000,00 €

La indemnització per incapacitat total per a la professió habitual correspondrà sempre que motivi una desvinculació definitiva de la relació funcional i/o laboral amb l'Ajuntament. Aquesta quantitat serà deduïda de la que li pogués correspondre en el cas que la incapacitat total es transformés en absoluta, i serà incompatible amb la indemnització per jubilació anticipada.

2. Igualment es garanteix, al venciment de la que actualment hi ha en vigor, la subscripció de l'assegurança per a la cobertura de la responsabilitat civil derivada de l'actuació del personal en compliment d'un servei encomanat pel consistori mitjançant els/les seus/es responsables directes.

Article 44. RETIRADA DE CARNET

Quan la conducció és requisit indispensable del lloc de treball, l'empleat o empleada al/a la qual se li retiri el permís de conduir per infraccions comeses durant la seva jornada laboral, i sempre i quan no pugui ser imputable a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, provats per sentència judicial ferma, l'Ajuntament l'incorporarà a un lloc de treball de similar grup o categoria mentre duri la retirada del permís, mantenint les retribucions que percebia abans del canvi de lloc de treball.

En aquest mateix sentit, l'Ajuntament facilitarà cursos de recuperació parcial de punts per retirada de carnet de conduir, entenent que el cost d'aquests cursos va a càrrec de l'Ajuntament quan la retirada sigui per activitat desenvolupada en activitat professional dins de l'ajuntament.

Article 45. BESTRETES DE RETRIBUCIONS⁴⁷

Els empleats i empleades de la plantilla que ho necessitin poden demanar una bestreta de les seves retribucions fins a un màxim de 4.000,00 €, a retornar amb descomptes a la nòmina en un màxim de 50 mensualitats improrrogables, amb els interessos que corresponguin.

S'estableix un import únic de reintegrament mensual en nòmina de 80 € fins exhaurir la quantitat total de la bestreta, que haurà d'ajustar-se a múltiple de 80.

Tindran preferència les sol·licituds destinades a qüestions mèdiques no cobertes pel sistema general de la Seguretat Social, compra o rehabilitació d'habitatge, pagaments improrrogables de la unitat familiar, etc. prèvia justificació corresponent.

Es prendran com a referència els següents criteris:

- Situació econòmica del treballador o treballadora en funció del grup en què estigui inclòs en la plantilla, i nombre de familiars al seu càrrec.
- Major facilitat de concessió com més petita sigui la quantitat sol·licitada.

No es concediran bestretes si se n'ha concedit una altra anteriorment i no han transcorregut sis mesos des del seu total reintegrament.

El nombre de bestretes concedides anteriorment i la quantitat, serviran com a criteri desfavorable respecte a peticions de personal municipal que ho demanin per primera vegada.

En circumstàncies molt especials, la Comissió Paritària estudiarà la possibilitat d'ampliar el límit màxim de la quantia.

En tot cas, l'empleat o empleada haurà d'acreditar la despesa amb les factures corresponents.

S'estableix un límit anual de 200.000 € per atendre aquest tipus d'ajudes per cada un dels exercicis 2010, 2011 i 2012.

⁴⁷ A la quantitat sol·licitada s'hi aplica un interès del 3% anual, motiu pel qual l'import mensual és superior als 80 € indicats.

Article 46. JUBILACIÓ⁴⁸

1. L'edat de jubilació forçosa del personal al qual afecta el present acord/conveni s'estableix als 65 anys, llevat que no es compti amb el període de carència suficient per accedir a la prestació.

2. Per la jubilació avançada voluntària dels empleats i empleades, en les situacions generades a partir del dia següent a la signatura del present conveni, l'Ajuntament premiarà amb una compensació econòmica segons el següent escalat:

jubilació als 60 anys	27.346,00 €
jubilació als 61 anys	24.641,00 €
jubilació als 62 anys	21.636,00 €
jubilació als 63 anys	19.232,00 €
jubilació als 64 anys	13.227,00 €

o la part proporcional del temps que falti fins a complir els 65 anys.

La percepció de les esmentades compensacions econòmiques s'acreditaran des de la data de la sol·licitud de la jubilació amb un marge, almenys, d'un mes del compliment de l'edat corresponent.

⁴⁸ Article sense efecte. Es substitueix pel Pla de racionalització en matèria de jubilació anticipada per acord de MGN de 30/01/2019 i ratificat pel Ple de 11/02/2019:

S'estableix un incentiu per jubilació anticipada amb la finalitat de compensar la reducció de la prestació per jubilació, amb el següent detall:

a. Jubilació anticipada a quatre anys o més abans de l'edat legal:	24.650 €
b. Jubilació anticipada a tres anys abans de l'edat legal:	21.750 €
c. Jubilació anticipada a dos anys abans de l'edat legal:	19.250 €
d. Jubilació anticipada a un any abans de l'edat:	13.250 €

En el cas que la jubilació no es realitzi en la data exacta de compliment de l'edat legal, es calcularà la part proporcional.

Es requereix un mínim de 25 anys de treball efectiu a l'Administració Pública per assolir el 100% de la quantia, establint-se la següent distribució en cas de no assolir aquest mínim:

- 20 anys o més, 90 %
- 15 anys o més, 70 %
- 12 anys o més, 50 %

La percepció de l'incentiu es percebrà d'acord amb l'edat efectiva en que es produeixi la jubilació anticipada voluntària i haurà de sol·licitar-se abans que aquesta es faci efectiva.

L'Ajuntament, de manera unilateral, ha deixat d'aplicar el Pla de racionalització tant per funcionaris com laborals, arran de diverses sentències del Tribunal Suprem que diuen que no es poden pagar gratificacions per jubilació als funcionaris a causa de la seva naturalesa retributiva.

Article 47. JUBILACIÓ PARCIAL

En cas d'existir acord entre empresa i l'empleat o empleada amb condició de personal laboral, aquest/a últim/a podrà accedir a la jubilació parcial d'acord amb les condicions establertes en l'annex VIII del present acord/conveni.

Totes les condicions establertes en aquest apartat de jubilació parcial restaran sotmeses a les possibles adaptacions per modificacions en la normativa de la Seguretat Social reguladora de la jubilació parcial.

Per norma general, les persones que hagin estat contractats com a rellevistes, a la finalització del contractes de relleu seran contractades interinament fins a la cobertura de la plaça del treballador jubilat definitivament, llevat que per part de la Corporació i amb coneixement dels òrgans de representació dels treballadors, es consideri que cal obrir un nou procés de selecció per a la contractació, la reconversió de la plaça en un lloc nou de diferents característiques o l'amortització motivada del lloc de treball⁴⁹.

A petició del comitè d'empresa o de les seccions sindicals, s'informarà de les sol·licituds efectuades pels treballadors i treballadores municipals en el període que es sol·liciti sempre que no suposi duplicar o reiterar una informació ja facilitada anteriorment.

⁴⁹ Amb la creació de les borses de treball l'any 2012, la finalització del contracte de relleu comporta la cobertura de la plaça amb la persona que ocupi la plaça sempre que tingui la mateixa categoria, amb contracte d'interinatge fins convocatòria de plaça; en cas de no tenir la mateixa categoria, serà ocupada per la primera persona de la borsa corresponent.

Article 48. FORMACIÓ⁵⁰

Es reconeix la formació com un dret i un deure dels treballadors i de les treballadores.

L'Ajuntament els la proporcionarà i els la facilitarà. Cada empleat o empleada té dret a 40 hores anuals de formació a càrrec de l'empresa⁵¹.

La Comissió de Formació, òrgan paritari constituït per l'Ajuntament, els sindicats amb representació i els òrgans de representació del personal, serà l'encarregada de gestionar i desenvolupar la política de formació contínua amb les dotacions provinents de l'Ajuntament, els plans socials de la Mútua d'accidents de treball i/o altres fonts de finançament, així com la formació inclosa en el Pla Agrupat de Formació Contínua.

Anualment la Comissió de Formació realitzarà un estudi de les necessitats de formació professional personal orientada tant a la promoció vertical com a l'horitzontal relacionat i vinculat a la planificació integral dels recursos humans dins el projecte del treball global i de l'esquema organitzatiu. Per fer aquest estudi disposarà de la informació relacionada amb els cursos i formació del personal que es fan a càrrec de l'Ajuntament, programats o no per la pròpia Comissió.

La Comissió de Formació elaborarà i farà el seguiment del Pla de formació contínua que contindrà tant els cursos organitzats directament per l'Ajuntament, els organitzats dintre del Pla Agrupat i els procedents del Plans Socials de la Mútua d'Accidents.

Els plans de formació, tenint en compte les prescripcions del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament, impartiran continguts formatius sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones i sobre la prevenció de la violència de gènere.

L'Ajuntament facilitarà la formació dels diversos col·lectius organitzant cursos propis o afavorint l'assistència a d'altres cursos externs.

Els cursos es faran preferentment en horari laboral.

L'Ajuntament facilitarà als empleats i empleades poder realitzar estudis per l'obtenció d'un títol acadèmic o professional mitjançant la distribució de la jornada, la preferència en elegir torns, hores a canvi de vacances, o reducció de jornada i retribució, en la mesura que el servei ho permeti.

La Comissió de Formació Contínua revisarà els procediments interns en la gestió de la formació, tenint en compte el PLIE, la Llei de Conciliació, EBEP i altres.

Es donarà preferència durant un any, en l'adjudicació de places per cursos de formació a qui s'hagi incorporat al servei actiu procedent del permís de maternitat, paternitat o violència de gènere, o a qui hagi reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

Article 49. ESQUELES PER DEFUNCIÓ D'EMPLEATS O EMPLEADES DE LA CORPORACIÓ

L'Ajuntament atindrà les despeses de publicació en diaris locals de les esqueles per la mort d'algun empleat o empleada municipals en actiu o que s'hagin jubilat dins del mateix any natural.

⁵⁰ Podeu trobar tota la informació relativa a la Formació oferta per l'Ajuntament a l'apartat corresponent de la Porta del treball: Formació.

⁵¹ En cas de fer la formació fora de l'horari laboral, les hores acreditades es podran recuperar en temps de treball dins dels 4 mesos posteriors a la finalització del curs.

Article 50. SALUT LABORAL

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, els empleats i empleades tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, a observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legal i reglamentàriament i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada llei, a:

- a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.
- b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.
- c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.
- d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.
- e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada, i així ho determini el servei de vigilància de la salut.
- f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

2. La Corporació haurà de:

- a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels empleats i empleades públics en aquesta tasca.

També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als empleats i empleades públics de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos a l'empleat o empleada, als seus companys o a terceres persones.

L'empleat o empleada públic està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.

- b) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut dels empleats, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.
- c) Informar regularment sobre l'absentisme laboral, els accidents en acte de servei i les seves causes, i els índexs de sinistralitat.
- d) Complir les obligacions previstes al Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, i a tal efecte, els serveis promotors de la contractació d'empreses externes adoptaran totes les decisions i les mesures necessàries per prevenir els riscos laborals derivats de la concurrència d'activitats empresarials en el centre de treball.

Les empreses que es contractin o subcontractin hauran de complir els requisits previstos per la normativa aplicable i, en aquest sentit, acreditar que han complert les seves obligacions en matèria de: avaluació de riscos, el Pla de seguretat, els procediments i els protocols de treball escaients, formació i informació als seus treballadors i que han establert els mitjans de coordinació necessaris.

- e) Tenir acabada l'avaluació de riscos psicosocials dels llocs de treball abans del 31 de desembre de 2011.
- f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

Article 51. COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT

A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de seguretat i salut, segons recull l'art 34 d) de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format pels delegats de prevenció i un nombre igual de membres designats per la Corporació.

1. Seran funcions d'aquest comitè:

- a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i els programes de prevenció de riscos en l'empresa. A tal efecte, es debatran en el si de la Comissió, abans de la posada en pràctica i en allò referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció a què es refereix l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.
- b) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball, realitzant les visites que siguin necessàries.
- c) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, i també els procedents de la activitat del servei de prevenció, en el seu cas.
- d) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels empleats públics, a l'objecte de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.
- e) Promoure en la Corporació l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.
- f) Proposar anualment a la Corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.
- g) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

2. Els representants dels empleats públics de l'Ajuntament en el Comitè de seguretat i salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següent:

- a) Ser informats per la Corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.
- b) Informar i assessorar els empleats públics en matèria de seguretat i salut laboral.
- c) Proposar a la Corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursets de formació i sensibilització dels empleats públics de l'Ajuntament en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.
- d) Paralitzar les activitats quan s'aprecii l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent d'acord amb el que disposa la legislació, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.
- e) Ser informats i consultats i promoure les mesures preventives escaients en els termes que disposa el Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitat empresarials.
- f) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

A les reunions del Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, un representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes i un representant dels serveis de prevenció de la Corporació que no formi part del Comitè, i també els serveis d'assessorament tècnic intern o extern que siguin proposats per qualsevol de les parts.

Article 52. RECONeixEMENT MÈDIC

L'Ajuntament garantirà als empleats i empleades la vigilància del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball, mitjançant la realització de revisions mèdiques específiques, amb la periodicitat que determini el servei de vigilància de la salut.

Aquestes revisions mèdiques periòdiques tindran el caràcter d'obligatòries en el supòsit que sigui imprescindible realitzar-les per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels empleats públics, o per verificar si l'estat de salut de l'empleat públic pot constituir un perill per si mateix, per als altres empleats o per a d'altres persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació, o quan així sigui establert per una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

El servei de vigilància de la salut donarà coneixement previ al Comitè de Seguretat i Salut de la metodologia de la revisió i del tipus de proves a realitzar.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat tindrà coneixement del resultat.

A efectes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.

Article 53. CAPACITAT DISMINUÏDA

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, serà traslladada a petició seva, sempre que sigui possible atenent les possibilitats organitzatives, a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

La Corporació haurà de vetllar per fer accessibles els locals i els llocs de treball als empleats públics amb condicions físiques disminuïdes i haurà de vetllar per eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la mobilitat física.

Article 54. PROTECCIÓ DE L'EMBARÀS

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les empleades públiques, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de l'empleada pública afectada.

Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o a torns.

Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de l'empleada pública o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, l'empleada pública haurà de ser traslladada a un altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de l'empleada pública durant l'embaràs es tindrà en compte les disposicions al respecte del Reial Decret 1251/2001, de 16 de novembre, que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

Article 55. ROBA DE TREBALL

Els delegats de prevenció seran informats de la selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut i de la determinació dels equips de protecció individual tal com determinin els informes de les avaluacions de riscos.

El lliurament del vestuari d'estiu s'efectuarà abans del dia 1 de maig i el d'hivern abans de l'1 de setembre.

En l'annex V del present acord/conveni s'especifiquen els col·lectius destinataris de la roba de treball.

Article 56. RESPECTE A LA INTIMITAT I LA DIGNITAT DELS EMPLEATS I EMPLEADES

L'Ajuntament i els representants dels empleats públics es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la intimitat i la dignitat de l'empleat/da públic, compresa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, sexe o orientació sexual.

Article 57. PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Per la prevenció de l'assetjament i la violència de gènere, en negociarà amb la representació legal dels empleats i empleades un protocol d'actuació que comprendrà, com a mínim, els següents principis:

- a) El compromís de l'Ajuntament de prevenir i no tolerar l'assetjament per qualsevol causa i la violència de gènere.
- b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament per qualsevol causa, sens perjudici de l'establir en la normativa de règim disciplinari.
- d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.

El protocol d'actuació es desenvoluparà en el marc del Pla d'Igualtat, i un cop aprovat se'n farà difusió a tot el personal municipal.

Article 58. PLA D'IGUALTAT

L'Ajuntament elaborarà i aplicarà un Pla d'Igualtat destinat a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes que serà prèviament negociat amb els representants sindicals.

L'Ajuntament es compromet a eliminar qualsevol tipus de discriminació, directa i indirecta, per raó de gènere i a vetllar per la igualtat de tracte i oportunitats entre les dones i homes de la seva plantilla.

Es crearà la Comissió d'Igualtat, de caràcter paritari, amb representació de l'empresa i dels representants sindicals que negociarà (es farà càrrec de) l'elaboració, el contingut i el seguiment del Pla.

Aquest Pla constarà de diverses fases:

Fase 1 Diagnosi: per conèixer la realitat concreta de l'empresa envers les possibles discriminacions directes i indirectes per raó de gènere, i poder així establir mesures de correcció.

La Comissió d'Igualtat disposarà de la informació necessària que s'elaborarà sempre desagregada per sexes.

Fase 2 Programació/objectius: En aquesta fase es fixaran les mesures concretes d'intervenció en aquells àmbits que cal millorar en temes d'igualtat de gènere.

S'establirà un programa d'actuació, amb el conjunt de les mesures relacionades i on es concretarà a cada una d'elles.

Fase 3 Implantació: En aquesta fase es fixaran els terminis d'implantació de les mesures establertes en la fase 2.

Article 59. ASSISTÈNCIA JURÍDICA

La Corporació garantirà l'assessorament permanent i la defensa jurídica de tots/es els empleats/des municipals que com a conseqüència de la seva activitat laboral tinguin algun litigi amb qualsevol persona física o jurídica aliena al propi Ajuntament, així com el pagament de les costes judicials i la tramitació dels recursos contra sentències condemnatòries, llevat dels supòsits en que l'empleat/da hagi actuat amb negligència, engany o mala fe, acreditat mitjançant sentència judicial ferma. En cas de desacord de l'empleat/da podrà sol·licitar un informe a qualsevol dels òrgans de representació: Comitè d'Empresa, Junta de Personal o seccions Sindicals.

Quan un empleat o empleada municipal hagi d'assistir, fora del seu horari laboral, a una visita amb un/a advocat/da designat/da per l'Ajuntament per a la preparació de l'actuació en algun litigi dels contemplats en el present article, podrà compensar el temps invertit aportant un document del professional que acrediti el temps de visita. No serà d'aplicació la compensació de doble temps per consideració de dia festiu.

CAPÍTOL VII · CONDICIONS ESPECÍFIQUES DE LA POLICIA MUNICIPAL

Article 60. COMISSIÓ TÈCNICA LA POLICIA MUNICIPAL⁵²

Es crearà una Comissió Tècnica de la Policia Municipal, composta per part de l'empresa pel/per la Intendent, el/la regidor/a delegat/a de la Policia Municipal i un/a sotsinspector/a; i per part dels representants/es dels funcionaris i funcionàries, com a mínim, un membre de cadascuna de les seccions sindicals.

Aquesta Comissió es reunirà amb caràcter ordinari com a mínim una vegada al mes excepte que els seus membres acordin alguna altra periodicitat, i amb caràcter extraordinari a petició de qualsevol de les parts en representació de l'empresa o de les seccions sindicals, dins del termini de set dies laborables a partir de la petició, i en el dia i hora convinguts entre ambdues parts.

La finalitat d'aquesta Comissió és establir un diàleg entre el regidor/a delegat/da, els/les responsables del servei i els delegats i delegades sindicals.

Article 61. CONDICIONS RELATIVES A LA JORNADA LABORAL

Per garantir la seguretat, el descans i la professionalitat, entre l'acabament d'una jornada i el començament de la següent hauran de transcórrer un mínim de 12 hores, llevat dels casos d'excepcionalitat degudament acordats amb la Comissió Tècnica en que el mínim podrà ser fins a 10 hores.

El personal de la Policia Municipal estarà adscrit a la jornada perllongada de 40 hores sota les condicions que disposa l'article 8 del present acord/conveni.

En el servei de la Policia Municipal es contemplen les següents modalitats de jornada:

1. TORNS ORDINARIS

Entre els mesos de setembre i octubre la prefectura de la Policia Municipal donarà coneixement dels llocs amb torns ordinaris que calgui cobrir. Els agents podran sol·licitar integrar-se en aquests torns de forma voluntària, amb un compromís de permanència per les dues parts de dos anys des de la data d'entrada en el servei del torn.

En cas de restar vacants en la cobertura d'algun torn, aquest serà designat directament per la prefectura d'acord amb les necessitats del servei i la idoneïtat dels/de les agents per cada torn.

Aquesta designació serà comunicada amb una antelació mínima de 30 dies i tindrà una durada màxima d'un any. Prèviament a la publicació dels torns a cobrir, se'n donarà coneixement a la representació sindical a través de la Comissió de Seguiment de la Policia Municipal.

1.1. Jornada continuada de matí, tarda o nit.

Per la jornada amb dedicació de 40 hores la distribució serà de 6 a 14 hores en torn de matí, de 14 a 22 hores en torn de tarda i de 22 a 6 hores en torn de nit.

Es reorganitzarà el servei per tal que es puguin alternar dos caps de setmana de festa per un de treball, i es prendran les mesures necessàries per a que sigui aplicable a partir d'octubre de 2010 sempre i quan les necessitats del servei ho permetin. Aquesta reorganització comportarà que els torns disposin dels següents efectius mínims:

- 15 agents en el torn de matí
- 18 agents en el torn de tarda
- 12 agents en el torn de nit

⁵² Modificat en acord de Ple d'11 de febrer de 2020

2. TORNS ESPECIALS

Entre els mesos de setembre i octubre la prefectura de la Policia Municipal donarà coneixement dels llocs amb torns especials que calgui cobrir. Els agents podran sol·licitar integrar-se en aquests torns de forma voluntària, amb un compromís de permanència per les dues parts de dos anys des de la data d'entrada en el servei del torn.

En cas de restar vacants en la cobertura d'algun torn, aquest serà designat directament per la prefectura d'acord amb les necessitats del servei, la idoneïtat dels/de les agents per cada torn i l'antiguitat de la sol·licitud. Aquesta designació serà comunicada amb una antelació mínima de 30 dies i tindrà una durada màxima d'un any. Prèviament a la publicació dels torns a cobrir, se'n donarà coneixement a la representació sindical a través de la Comissió Tècnica.

2.1. Secció de motoristes i d'ordre públic

Aquesta secció es dividirà en dos grups en horari partit de 10 hores, que s'alternaran en una setmana de treball i una altra de festa. Aquesta distribució de l'horari inclou la compensació de vacances, assumptes propis i festius de tots/es els/les integrants de la secció.

Cada grup es distribuirà en tres torns horaris que cobriran de la següent manera:

De 08,00 h a 14,00 h i de 15,30 h a 19,30 h

De 09,00 h a 13,00 h i de 15,00 h a 21,00 h

De 09,30 h a 15,00 h i de 16,30 h a 21,00 h

En els casos que, degut a les necessitats del servei, els/les agents superin puntualment la jornada ordinària, es podrà recuperar l'excés mitjançant la compensació d'hores en altres jornades de treball acordades amb la direcció del servei, o el pagament en concepte d'hores extraordinàries.

Els integrants d'aquesta secció no estaran afectats per les dates o pel nombre de mobilitzacions descrites a l'article 59, però estaran a disposició del servei per a les mobilitzacions relacionades amb serveis d'ordre públic de caràcter extraordinari.

2.2. Unitat de Relacions amb la Comunitat

2.2.1. Agents de barri

La jornada es distribuirà en torn partit de 8 hores, de dilluns a divendres, amb horari genèric de 9 hores a 19 hores, en una franja horària compresa entre les 9 hores i les 21 hores amb un descans durant la jornada mínim d'una hora i màxim de dues hores. La Comissió Tècnica estudiarà altres distribucions en funció de les necessitats del servei pròpies de cada barri i dintre de la franja horària abans descrita, per que siguin traslladades a la Comissió Paritària de l'Acord/Conveni.

2.2.2. Oficina d'Atenció a la Víctima

La jornada es distribuirà en torn partit de 8 hores els dies feiners, amb horari genèric de 9 hores a 19 hores amb un descans de dues hores al migdia que s'adaptarà a les necessitats del servei, essent previst de 14 hores a 16 hores. La resta del temps (de 19 a 9 hores i els dies festius) un dels agents de l'Oficina estarà de guàrdia. Aquesta distribució serà per setmanes alternes i, en cas de donar-se situacions excepcionals o imprevistes, no es podrà estendre més de dues setmanes seguides.

2.2.3. Oficina de Mediació i Programes

La jornada es distribuirà en torn partit de 8 hores, de dilluns a divendres, amb horari genèric de 9 hores a 14 hores i de 16 hores a 19 hores, que podrà ser modificat segons les necessitats de les tasques assignades.

2.3. Unitat Central

2.3.1. OAC i Central d'Operacions.

Aquesta secció es dividirà en quatre grups en horari partit de 10 hores, prestades de dilluns a diumenge, que s'alternaran en una setmana de treball i una altra de festa, amb els següents torns horaris:

Dos grups diürns amb tres torns horaris:

De 7,00 a 13,00 i de 15,00 a 19,00

De 8,00 a 14,00 i de 16,00 a 20,00

De 9,00 a 15,00 i de 17,00 a 21,00

Dos grups nocturns en horari de 10 hores continuades, de 21,00 a 7,00.

Aquesta distribució de l'horari inclou la compensació de vacances, assumptes propis i festius de tots/es els/les integrants de la secció.

2.3.2. Patrulla d'atestats i oficina de suport

Tres grups en horari de matí, tarda i nit de dilluns a divendres:

De 06,30 a 14,30

De 14,00 a 22,00

De 22,00 a 06,00

Els dissabtes treballarà un dels dos grups amb horari partit de 8 hores, de 9'30 a 14'30 i de 17,00 a 20,00. El diumenge d'aquesta setmana el grup que treballa el dissabte estarà de reten.

El treball en dissabte es compensarà amb un dia de festa la setmana següent, o en un altra moment si és necessari d'acord amb les necessitats del servei.

Als integrants dels grups de matí i tarda se'ls assignarà el complement especial de torn de 10 hores per tal de compensar el reten dels diumenges i la disponibilitat per cobrir absències no previstes i vacances del personal de l'OAC i Central d'Operacions.

2.3.3. Oficina d'agent notificador

De dilluns a divendres en horari partit de 8 hores, de 8'00 a 13'00 i de 14'00 a 17'00.

2.4. – Secció d'investigació i seguretat

Degut a les característiques especials del treball, els agents s'adequaran als horaris segons els serveis a desenvolupar.

En el cas que per circumstàncies imprevistes algun dels torns contemplats en aquest article quedés desatès de forma temporal, i no sigui possible cobrir-ho amb la reorganització dels torns establerts en aquell moment, la prefectura de la Policia Municipal podrà determinar els/les agents que hauran de cobrir el serveis en cas de necessitat inajornable, interès públic i/o seguretat pública. Aquestes assignacions seran pel temps indispensable per cobrir la necessitat originada.

Article 62. PERMISOS

Per la concessió dels permisos es posarà en consideració que es trobin garantits els mínims indispensables per a la cobertura dels serveis, que hauran de ser determinats de forma justificada per la Prefectura, i posat en coneixement a la Comissió Tècnica.

Article 63. ASSISTÈNCIES A JUDICIS

Quan un/a agent, fora del seu horari de treball, hagi d'assistir a unes diligències judicials, li seran acreditades tres hores de serveis extraordinaris diürns.

En el cas que l'assistència a les diligències judicials s'hagués de realitzar en un dia de festa de l'agent o en el seu període de vacances, els serveis extraordinaris es computaran com diürns festius, tant si les hores es retribueixen com si es compensen amb hores o dies de descans.

En el cas que les diligències judicials siguin dins el període de vacances de l'agent, des de la Prefectura de la policia es comunicarà al jutjat corresponent aquesta incidència per tal d'excusar la seva compareixença. Si el jutjat requerís igualment la compareixença de l'agent, s'aplicarà el criteri del paràgraf anterior per a la retribució o compensació de les hores d'assistència.

Si un/a agent del torn de nit ha de comparèixer a una assistència judicial, podrà optar entre finalitzar la seva jornada a les 2'00 hores del dia de l'assistència judicial o de l'endemà sempre que sigui possible d'acord amb les necessitats del servei, o be realitzar normalment la seva jornada i cobrar les tres hores de serveis extraordinaris corresponents a l'assistència.

Per poder percebre més d'una assistència judicial en un mateix dia, caldrà que entre les dues assistències hi hagi una diferència mínima de dues hores, que s'acreditarà amb l'hora que consti al document de la citació judicial.

La Comissió Tècnica analitzarà les peticions de permisos per assumptes propis que es sol·licitin quan un cop rebuda una notificació per una assistència judicial en un dia laborable de l'agent, aquest sol·liciti un permís per assumptes propis o per qualsevol altra causa per tal de beneficiar-se del pagament de les hores extraordinàries per l'assistència judicial.

Caldrà aportar el justificant de la compareixença a l'assistència judicial en el termini màxim de 10 dies naturals.

El personal que hagi d'assistir prèviament a visites amb lletrats fora del seu horari laboral per assumptes relacionats amb la seva feina d'acord amb el contingut d'aquest article, seran retribuïts amb 1 hora de serveis extraordinaris diürns per cada visita, i no tindran dret a la compensació de temps establerta en el segon paràgraf de l'article 59 del present acord/conveni. Caldrà que aportin un document del professional que acrediti el temps de visita.

Article 64. COMPLEMENTS PER TORN DE TREBALL

	Imports mensuals	2022
1. Secció de tarda. Complement de festius pel fet de treballar els dissabtes a la tarda.		
Agents i Caporals		67,31
2. Unitat de Relacions amb la Comunitat. Els agents i caporals adscrits a aquesta secció percebran el complement de jornada partida amb les condicions establertes en els articles 7.10 i 23 del present acord/conveni.		
3. Torn de nit, Patrulla d'Atestats de nit, OAC i Central d'Operacions de nit. Complement en concepte de nocturnitat		
Agents		321,90
Caporals		396,95
Sergents		471,98
4. Secció d'Investigació i Seguretat. Complement d'horari especial.		
Agents		317,24
Caporals		391,19
5. Unitat de Motoristes, OAC i Central d'Operacions, Patrulla d'Atestats i Oficina de Suport de dia. Complement pel torn especial de 10 hores.		
Agents i Caporals		219,86
Sergents		252,28
6. Els sots-inspectors, per les particularitats de flexibilitat i adaptació a diferents torns en el desenvolupament del seu càrrec, percebran el complement especial de:		471,98

En l'àmbit de la Comissió Tècnica es discutirà la redistribució d'aquests complements.

Article 65. COMPLEMENT DE POLIVALÈNCIA⁵³

El personal de la policia municipal percebrà un complement de polivalència per un import de 109,47 € mensuals per efectuar tasques que no corresponen pròpiament a la policia municipal, i que han de ser assumides eventualment en situacions de necessitat per no haver estat cobertes per altres serveis o per les quals no existeixen dotacions o equips per portar-los a terme.

Article 66. COMUNICACIÓ DE SERVEIS EXTRAORDINARIS

Qualsevol servei extraordinari en que calguin més agents dels que estan de servei en la jornada corresponent, es comunicarà en el plafó d'anuncis mitjançant nota informativa per a tots els agents de la plantilla.

Si aquest servei és programat, s'anunciarà amb una antelació de 8 dies en el mateix plafó, i es comunicarà a totes les seccions a través dels corresponents comandaments, i si dones el cas que aquest servei no és programat, s'anunciarà immediatament al plafó i es seguiria el mateix tràmit de comunicació.

Article 67. UNITAT DE PLANIFICACIÓ

Abans de finalitzar la vigència del present acord/conveni, es crearà una unitat de planificació que gestionarà els quadrants anuals de totes les unitats, així com els dies d'assumptes propis, mobilitzacions, vacances, serveis extraordinaris, etc.

⁵³ El complement de polivalència queda integrat en el Complement Específic General segons Annex 1 de l'Acord de Valoració de Llocs de Treball.

Article 68. MOBILITZACIONS⁵⁴

Els agents i comandaments de la Policia Municipal podran ser mobilitzats durant el transcurs de l'any un màxim de quatre vegades. Una mateixa persona no podrà ser mobilitzada més d'una vegada dins un període de trenta dies consecutius, llevat que ho faci amb caràcter voluntari i atenent a raons de manca d'efectius.

La primera i segona mobilització es compensaran amb 4 hores i es retribuïran les hores efectivament realitzades amb el concepte que correspongui de servei extraordinari.

La tercera i quarta mobilització es compensaran amb les hores efectivament realitzades per mobilització, amb un mínim de 4 hores més la retribució de les hores efectivament realitzades amb el concepte de servei extraordinari que correspongui.

Es fixa com a límit d'hores acumulables un total de 120 hores. Les hores extres que excedeixin d'aquest límit seran retribuïdes.

A través de la Comissió Tècnica es determinaran criteris d'assignació en les mobilitzacions per tal que la càrrega general de serveis sigui, respecte al treball en dies festius, el més equitativa possible.

Article 69. FORMACIÓ

Sempre que sigui possible i l'organització del curs ho permeti, la formació continuada de caràcter obligatori s'efectuarà en horari laboral ordinari de les 8 a les 15 hores. En cas que no sigui possible, s'adaptarà el torn horari dels/de les agents afectats/des per a que causi els mínims trastorns possibles els dies de formació. La Comissió Tècnica tindrà coneixement del programa de formació abans del seu anunci.

Article 70. SUPORT PSICOLÒGIC

Es posarà a disposició de tot el personal de la Policia Municipal un equip d'assessorament psicològic, per tractar possibles afeccions que els agents i comandaments considerin que estan relacionades amb el desenvolupament de les seves funcions.

Article 71. PRÀCTIQUES DE TIR

La Policia Municipal haurà de realitzar les pràctiques i cursos de tir que correspongui, d'acord amb allò establert al Decret 219/1996 de 12 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'armament de les policies locals.

El temps dedicat a l'exercici d'aquestes pràctiques o cursos serà comptabilitzat com a temps de treball efectiu i es realitzarà amb la uniformitat que correspongui.

Les pràctiques de tir hauran d'ésser dirigides i monitoritzades per un monitor de tir, ja sigui propi o aliè a la plantilla de la Policia Local i en unes instal·lacions adequades per a la pràctica de tir.

L'Ajuntament haurà de facilitar els mitjans tècnics adients per a la realització de les esmentades pràctiques.

Es podran fer pràctiques de tir de caràcter voluntari i fora de les hores de servei.

S'impairirà una formació adequada en coneixement de l'arma i en pràctiques de tir a tots als agents de nou ingrés i a aquells altres membres de la policia als quals se'ls canviï el model d'arma per un de nou.

Article 72. DEFENSA EXTENSIBLE

A tot el personal de la Policia Municipal que superi el corresponent curs de formació, se li entregarà com a dotació reglamentària una defensa extensible.

⁵⁴ Nou redactat aprovat en el Ple de 12 de novembre de 2018.

Article 73. GUARDONS I MÈRITS

La Comissió Tècnica elaborarà abans del dia 15 de gener de cada any una proposta de condecoracions i mèrits pel personal de la Policia Municipal, que seran entregats en la festivitat de Sant Sebastià.

Per l'elaboració d'aquesta proposta s'incorporaran a la Comissió Tècnica la resta de sotsinspectors, un sergent i un caporal designats per la prefectura.

La proposta de la Comissió serà tramesa a l'alcalde/essa, que haurà de donar el vist i plau definitiu als atorgaments proposats.

Abans de finalitzar el termini d'aquests acord/conveni aquesta Comissió redactarà un Reglament Intern de Guardons i Mèrits de la Policia Municipal de Girona.

Article 74. SEGONA ACTIVITAT

Durant la vigència del present acord/conveni la comissió tècnica estudiarà i desenvoluparà una proposta de condicions per regular l'accés a la segona activitat.

Article 75. VESTUARI

S'haurà de proporcionar anualment a tota la plantilla de la Policia Municipal el vestuari i equipament necessari pel desenvolupament del seu treball, dins del mes d'abril el d'estiu i del més de setembre el d'hivern i ha de ser suficient i adequat pel desenvolupament de les funcions.

Les característiques i quantitats de la roba de treball seran acordades en l'àmbit de la comissió tècnica.

CAPÍTOL VIII · DEURES DELS EMPLEATS I LES EMPLEADES PÚBLICS I CODI DE CONDUCTA

Article 76. DEURES DELS EMPLEATS PÚBLICS I CODI DE CONDUCTA

Els empleats públics han de desenvolupar amb diligència les tasques que tinguin assignades i vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic, i han d'actuar d'acord amb els principis següents: objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i respecte a la igualtat entre dones i homes, que inspiren el Codi de conducta dels empleats públics configurat pels principis ètics i de conducta regulats en els articles següents.

Els principis i regles establerts en aquest capítol informen la interpretació i aplicació del règim disciplinari dels empleats públics.

Article 77. PRINCIPIS ÈTICS

1. Els empleats públics han de respectar la Constitució i la resta de normes que integren l'ordenament jurídic.
2. La seva actuació ha de perseguir la satisfacció dels interessos generals dels ciutadans i s'ha de fonamentar en consideracions objectives orientades cap a la imparcialitat i l'interès comú, al marge de qualsevol altre factor que expressi posicions personals, familiars, corporatives, de client o qualssevol altres que puguin topiar amb aquest principi.
3. Han d'ajustar la seva actuació als principis de lleialtat i bona fe amb l'Administració en la qual prestin els seus serveis, i amb els seus superiors, companys, subordinats i amb els ciutadans.
4. La seva conducta s'ha de basar en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, evitant tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
5. S'han d'abstenir en els assumptes en què tinguin un interès personal, així com de tota activitat privada o interès que pugui suposar un risc de plantejar conflictes d'interessos amb el seu lloc públic.
6. No han de contraure obligacions econòmiques ni intervenir en operacions financeres, obligacions patrimonials o negocis jurídics amb persones o entitats quan això pugui suposar un conflicte d'interessos amb les obligacions del seu lloc públic.
7. No han d'acceptar cap tracte de favor o situació que impliqui privilegi o avantatge injustificat, per part de persones físiques o entitats privades.
8. Han d'actuar d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, i vigilar la consecució de l'interès general i el compliment dels objectius de l'organització.
9. No han d'influir en l'agilitació o resolució de tràmit o procediment administratiu sense una causa justa i, en cap cas, quan això comporti un privilegi en benefici dels titulars dels càrrecs públics o el seu entorn familiar i social immediat o quan suposi un menyscabament dels interessos de tercers.
10. Han de complir amb diligència les tasques que els corresponguin o se'ls encomanin i, si s'escau, resoldre dins el termini escaient els procediments o expedients de la seva competència.
11. Han d'exercir les seves atribucions segons el principi de dedicació al servei públic i abstenir-se no només de conductes contràries a aquest principi, sinó també de qualssevol altres que comprometin la neutralitat en l'exercici dels serveis públics.
12. Han de guardar secret de les matèries classificades o altres la difusió de les quals estigui prohibida legalment, mantenir la deguda discreció sobre els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec, i no poden fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

Article 78. PRINCIPIS DE CONDUCTA

1. Han de tractar amb atenció i respecte els ciutadans, els seus superiors i la resta d'empleats públics.
2. L'acompliment de les tasques corresponents al seu lloc de treball s'ha de fer de forma diligent, complint la jornada i l'horari establerts.
3. Han d'obeir les instruccions i ordres professionals dels superiors, llevat que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic, cas en què les han de posar immediatament en coneixement dels òrgans d'inspecció procedents.
4. Han d'informar els ciutadans sobre les matèries o assumptes que tinguin dret a conèixer, i facilitar l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.
5. Han d'administrar els recursos i béns públics amb austeritat i no utilitzar-los en profit propi o de persones pròximes. Així mateix, tenen el deure de vetllar per la seva conservació.
6. S'ha de rebutjar qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, sense perjudici del que estableix el Codi penal.
7. Han de garantir la constància i permanència dels documents per a la seva transmissió i lliurament als seus responsables posteriors.
8. Han de mantenir actualitzada la seva formació i qualificació.
9. Han d'observar les normes sobre seguretat i salut laboral.
10. Han de posar en coneixement dels seus superiors o dels òrgans competents les propostes que considerin adequades per millorar el desenvolupament de les funcions de la unitat en què estiguin destinats. A aquests efectes es pot preveure la creació de la instància adequada competent per centralitzar la recepció de les propostes dels empleats públics o administrats que serveixin per millorar l'eficàcia en el servei.
11. Han de garantir l'atenció al ciutadà en la llengua que sol·liciti sempre que sigui oficial en el territori.

CAPÍTOL IX · CONDICIONS SINDICALS

Article 79. DRETS SINDICALS

Els drets sindicals i les competències del Comitè d'Empresa, de la Junta de Personal i de les Seccions Sindicals són els reconeguts per la legislació vigent: Estatut dels Treballadors i el seu desenvolupament, Llei Orgànica de Llibertat Sindical, Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva, Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i altres disposicions que hi siguin d'aplicació, a més del que es descriu en l'articulat d'aquest conveni.

A més, cada una de les seccions sindicals amb representació tindrà dret a realitzar quatre reunions a l'any, amb una durada màxima de nou hores anuals, que s'hauran de realitzar al començament o al final de la jornada de treball, amb comunicació prèvia a l'empresa amb una antelació mínima de 10 dies. Si en un determinat exercici les seccions sindicals no han exhaurit el total de les nou hores, es podran acumular per al següent exercici un màxim de cinc hores de reunions pendents, que no podran ser acumulables per altres exercicis següents.

Article 80. CRÈDIT D'HORES SINDICALS

El nombre d'hores sindicals per representant/a i mes s'estableix en 40 en funció del col·lectiu d'empleats i empleades representats/des. Es reconeix la possibilitat d'acumulació d'hores sindicals anuals entre membres del Comitè d'Empresa, de la Junta de personal i dels Delegats LOLS d'un mateix sindicat, a favor d'alguns/es dels/de les representants en els termes expressats en la normativa legal vigent. Per això, es disposarà d'una bossa d'hores anual on s'hi comptabilitzin la suma d'hores de tots els representants sindicals⁵⁵ de cada sindicat per a un mateix any no acumulable d'un any a l'altre.

Els/les delegats/des sindicals LOLS tindran dret a un crèdit de 40 hores mensuals.

S'estableix un crèdit addicional de 15 hores mensuals addicionals per als delegats i les delegades de prevenció en matèria de seguretat i salut. Per als delegats i les delegades de prevenció que no tinguin la condició de representant dels treballadors i treballadores, el crèdit serà de 25 hores mensuals. Aquest crèdit queda exclòs de la possibilitat d'acumulació establerta en el primer paràgraf d'aquest article.

El temps de crèdit horari, en el cas que no abasti una jornada de treball sencera, es computarà pel temps efectiu d'absència del lloc de treball, és a dir, des del moment en que la persona s'absenta del lloc de treball fins que hi torna si és en una mateixa jornada, o fins al moment que s'incorpora a la feina en el cas que hagi iniciat la jornada amb còmput de crèdit sindical.

La utilització de les hores sindicals haurà de ser comunicada amb caràcter previ a través del tràmit de la Porta del Treball, especificant si es tracta d'hores pròpies o d'hores acumulades per cessió d'un/a altra representant dels treballadors⁵⁶. Es procurarà efectuar el preavis amb un mínim de 48 hores d'antelació.

Igualment hauran de ser comunicats amb caràcter previ a través de la Porta del Treball els permisos retribuïts per funcions sindicals que no siguin computables al crèdit d'hores sindicals (citacions de l'empresa, sessions negociadores del conveni, etc.)

Els membres dels òrgans de direcció de les seccions sindicals que no tinguin la condició de representants sindicals, membres del Comitè d'Empresa o de la Junta de Personal o delegats LOLS, disposaran de dues hores mensuals per assistir a les reunions dels òrgans de direcció de les seccions sindicals.

⁵⁵ En aquest cas, per representants sindicals s'entenen els delegats del Comitè, Junta i LOLS (CPIC 16/07/15).

⁵⁶ En cas d'agafar-se les hores d'una borsa sindical, no caldrà especificar si són pròpies o cedides (CPIC 16/07/15).

Article 81. ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ DELS EMPLEATS/DES PÚBLICS

Els òrgans de representació dels empleats/des públics disposaran cada un d'ells d'una sala de reunions a l'edifici consistorial, amb telèfon i una extensió telefònica pròpia, de material d'oficina, d'un arxivador amb pany, i un equip informàtic d'ordinador i impressora connectats a la xarxa. Per a les despeses de material d'oficina i altra material fungible similar que precisin, s'habilitarà en el Capítol I una quantitat de 1.200 € per cada un dels dos òrgans i per cada un dels exercicis, 2010, 2011 i 2012. Per això s'assignarà una partida específica per aquest concepte, que podran gestionar sense necessitat d'autorització prèvia, havent tant sols d'informar sobre el motiu i finalitat de les despeses que s'efectuïn. En cap cas es podrà destinar aquesta dotació a finalitats dirigides a impulsar de forma efectiva actuacions litigioses contra el propi Ajuntament.

Les quantitats que no hagin estat gastades en un exercici, podran acumular-se a l'exercici següent. En cas de no ser exhaurides en el nou exercici, no podrà acumular-se una quantitat superior al doble de la dotació anual.

Dintre de les seves hores sindicals els/les secretaris/es del Comitè d'Empresa i de la Junta de Personal podran fer ús dels mitjans al seu abast pel suport administratiu a la seva activitat, inclosos els del seu lloc de treball.

Article 82. SECCIONS SINDICALS

Les Seccions sindicals disposaran cada una d'elles d'una sala de reunions a l'edifici consistorial, amb telèfon i una extensió telefònica pròpia, de material d'oficina, d'un arxivador amb pany, i un equip informàtic d'ordinador i impressora connectats a la xarxa.

Per a les despeses de material d'oficina i altra material fungible similar que precisin cada una de les diferents seccions sindicals representades a l'Ajuntament, s'habilitarà en el Capítol I una quantitat de 600 € per a cada una d'elles i per a cada un dels exercicis 2010, 2011 i 2012. Per això s'assignarà una partida específica per aquest concepte, que podran gestionar sense necessitat d'autorització prèvia, fent tant sols informes sobre el motiu i finalitat de les despeses que s'efectuïn. En cap cas es podrà destinar aquesta dotació a finalitats dirigides a impulsar de forma efectiva actuacions litigioses contra el propi Ajuntament. Aquesta quantitat s'entén com a única per a cada secció, no poden ser motiu d'increment o de duplicació en el cas que s'inclouï en les condicions que es puguin acordar en altres convenis o pactes referits al personal laboral.

Les quantitats que no hagin estat gastades en un exercici, podran acumular-se a l'exercici següent. En cas de no ser exhaurides en el nou exercici, no podrà acumular-se una quantitat superior al doble de la dotació anual.

Dintre de les seves hores sindicals els/les Secretaris/es Generals de cada Secció Sindical podran fer ús dels mitjans al seu abast pel suport administratiu a la seva activitat, inclosos els del seu lloc de treball.

Cada una de les seccions sindicals disposarà d'un màxim de nou hores anuals per reunions amb els seus afiliats i afiliades.

També es disposarà d'un màxim de divuit hores anuals per cada secció sindical per realitzar reunions de caràcter general o sectorial.

Totes aquestes reunions s'hauran de realitzar al començament o al final de la jornada de treball, amb comunicació prèvia a l'empresa amb una antelació mínima de 10 dies.

Per cada central sindical amb representació a l'ajuntament que reuneixi conjuntament les tres de les quatre condicions de representativitat següents:

- a) Ser més representatiu a nivell d'empresa, d'acord amb el que estableix la LOLS.
- b) Ser més representatiu a nivell autonòmic, d'acord amb el que estableix la LOLS.
- c) Ser més representatiu a nivell estatal, d'acord amb el que estableix la LOLS.
- d) Comptar amb un mínim de cinc representants entre la Junta de Personal i el Comitè d'Empresa.

Es tindrà dret que un delegat de personal de cada una d'aquestes seccions tingui dret al gaudi del 50% de les hores ordinàries de la jornada de treball per al desenvolupament de les funcions pròpies del seu càrrec electiu a nivell comarcal o superior.

Article 83. ASSEMBLEES GENERALS

El Comitè d'Empresa i/o la Junta de personal podran convocar assemblees dins l'horari laboral fins a un màxim de 18 hores anuals.

Per convocar una assemblea s'han de complir els requisits següents:

- a) Comunicar la realització de l'assemblea, en el cas que sigui general, amb una antelació de 10 dies hàbils a la celebració a l'Àrea d'Administració i Règim Interior.
- b) Un escrit en el qual s'ha d'indicar l'hora i el lloc de l'assemblea l'ordre del dia i les dades de qui convoca.

Si 48 hores abans de la realització de l'assemblea la Corporació no formula cap objecció motivada, es podrà fer sense cap altre requisit.

Article 84. MITJANS INFORMÀTICS

Les Seccions Sindicals, el Comitè d'Empresa i la Junta de Personal disposaran d'un espai a la Porta del Treball per a la gestió i difusió de la informació sindical en els seus respectius àmbits de representació.

Es podrà utilitzar el correu electrònic per l'enviament de comunicacions a diferents àmbits de l'Ajuntament. S'intentarà limitar al màxim l'enviament de correus massius, i en tot cas, si aquests han de contenir documents adjunts, serà a través de links amb documents habilitats en els respectius espais a la Porta del Treball.

CAPÍTOL X · RÈGIM DISCIPLINARI

El règim disciplinari dels empleats públics al servei de l'Ajuntament de Girona s'ajustarà a allò que disposa la llei 7/2007, la normativa aplicable i el present Acord/Conveni

Article 85. FALTES

Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus i molt greus.

1. Faltes lleus

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei del Ajuntament.
- 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 sense causa justificada de fins a cinc dies al mes.
- f) La descurança o 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 requereixin la compatibilització prèvia.
- h) La manca de comunicació amb antelació de l'absència justificada al lloc de treball, llevat que sigui impossible la notificació.
- i) L'incompliment dels sistemes de control de presència, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.
- j) No lliurar la baixa per malaltia en el termini de cinc dies naturals des de la data de la mateixa.
- k) L'incompliment dels deures i les obligacions de l'empleat o empleada, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.
- l) L'absència del lloc de treball durant la jornada laboral sense causa justificada.
- m) L'incompliment o el compliment negligent de les ordres de treball emeses pels superiors dins del seu àmbit de competències i responsabilitat sempre que no repercuteixi negativament en el servei.

2. Faltes greus:

- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors relatives a la tasca pròpia del lloc de treball, dins els límits que reglamentàriament s'assenyalin.
- b) La falta repetida de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.
- c) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que, acumulat, representi un mínim de deu hores al mes.
- d) La manca de consideració envers el públic o el personal al servei de la Corporació.
- e) El fet d'originar enfrontaments en el centre de treball o de prendre-hi part.
- f) La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes greus o molt greus dels seus subordinats.
- g) El fet de causar, per negligència o mala fe, danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- h) L'atemptat greu contra la dignitat dels seus companys/es de treball o de l'Administració.
- i) La utilització o la publicació indegudes de dades de les quals tingui coneixement per raó del seu treball. (Aquest és molt greu d'acord amb l'EBEP, punt e).

- j) L'exercici d'activitats compatibles (abans posava incompatibles) amb el desenvolupament del seu treball sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- k) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- l) La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència en el treball, alterant els elements de control de presència o de qualsevol altra forma.
- m) La pertorbació greu del servei.
- n) La realització d'activitats alienes al servei dintre de la jornada de treball.
- o) La reincidència en les faltes lleus quan l'afectat o afectada hagi estat advertit, amonestat o sancionat per la seva comissió.
- p) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut en el treball, quan se'n puguin derivar riscos per a la salut o la integritat física del treballador o dels treballadors afectats.
- q) La falta d'assistència al treball sense causa justificada durant dos o tres dies en un període de tres mesos.
- r) L'incompliment del deure de reserva professional pel que fa als assumptes que coneix en raó de les funcions que li són encomanades, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.
- s) La negativa a complir tasques que li són ordenades pels seus superiors per satisfer necessitats sobrevingudes de compliment urgent.
- t) La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.
- u) En general, l'incompliment amb negligència o dol dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat al treballador.

3. Faltes molt greus:

- a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució Espanyola 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, 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 i 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 la 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 el 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 les instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- j) La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k) L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
- l) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.

- n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- o) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i del Parlament de Catalunya.
- p) La persecució laboral.
- q) També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei de les Corts Generals o del Parlament o pel Conveni col·lectiu en el cas del personal laboral.

Article 86. SANCIONS

Per raó de les faltes comeses es poden imposar les sancions següents:

- a) Separació del servei dels empleats/des públics, que en el cas dels empleats/des públics interins comporta la revocació del nomenament, i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.
- b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus i comporta la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que s'exercien.
- c) Suspensió ferma de funcions, o de feina i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
- d) Trasllet forçós, amb canvi de localitat de residència o sense, pel període que s'estableixi en cada cas.
- e) Demèrit, que consisteix en la penalització als efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
- f) Apercibiment.
- g) Qualsevol altra que s'estableixi per llei.

Escau 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.

L'abast de cada sanció s'ha d'establir tenint en compte el grau d'intencionalitat, descurança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o la reincidència i el grau de participació

Per la comissió de faltes lleus es podran imposar les següents sancions:

- L'amonestació.
- La suspensió de funcions, amb pèrdua de retribucions, fins a quinze dies.
- El trasllat del lloc de treball.
- La deducció proporcional de les retribucions només per faltes de puntualitat i d'assistència lleus.

Article 87. TRAMITACIÓ

Per a la imposició de sancions per faltes lleus no és necessària la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, però en tot cas, es donarà audiència al treballador inculpat perquè pugui fer al·legacions en el termini de tres dies.

A petició dels interessats les Seccions Sindicals podran intervenir en el règim disciplinari en el moment de l'audiència a l'interessat i en el moment de la proposta de resolució, i podran estar presents en les diligències de les declaracions i la pràctica de proves.

Per a la imposició de sancions disciplinàries per faltes greus o molt greus es donarà audiència a l'interessat per un termini de deu dies perquè formuli al·legacions i proposi prova.

En el cas que sigui admesa la prova proposada es nomenarà a la persona encarregada del seu tràmit amb suspensió dels terminis de prescripció.

Transcorregut aquest termini es dictarà la corresponent resolució, la qual haurà de ser comunicada per escrit a l'empleat/da, fent-hi constar els fets que l'han motivada, la data en què va tenir lloc; referència a l'article i apartat de l'Acord/Conveni que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu, qualificació de la falta; sanció adoptada i moment en què es farà efectiva.

Article 88. LA PRESCRIPCIÓ DE LES FALTES I SANCIONS

Les infraccions molt greus prescriuen al cap de 3 anys, les greus al cap de 2 anys i les lleus al cap de 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de 3 anys, les imposades per faltes greus al cap de 2 anys i les imposades per faltes lleus al cap de l'any.

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

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

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA⁵⁷

Al personal que presta serveis a l'Ajuntament de Girona, tant funcionari com laboral, li caldrà acreditar com a mínim un any d'antiguitat⁵⁸ a l'Ajuntament de Girona per tenir dret a les condicions que determinen els següents articles:

Art. 21 - Retribucions diferides: Pla de Pensions

Art. 23 - Complement de productivitat/assiduitat⁵⁹

Art. 39 - Ajudes per audiòfons i altres

Art. 40 - Ajudes per familiars amb disminució

Art. 41 - Beques per a estudis

Les condicions d'aplicació de l'acord/conveni al personal alumne d'Escoles Taller, Cases d'Oficis o altres programes amb contractes formatius, i a les persones contractades per Plans d'Ocupació, s'acordaran en l'àmbit de la Comissió Paritària tenint en compte la seva normativa reguladora específica.

Per l'aplicació dels articles següents caldrà tenir la condició de personal fix de plantilla:

Art. 17.2 - Excedències voluntàries

Per l'aplicació dels articles següents caldrà tenir la condició de personal fix de plantilla o personal indefinit no fix:

Art. 18 - Llicències

Art. 22 - Complement personal

Art. 45 - Bestretes de retribucions

Art. 46.2 - Jubilació avançada

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

Atenent a les especials dificultats de gestió que poden comportar l'aplicació de les condicions pactades en aquest conveni, s'acorda que els efectes econòmics dels diferents articles, a falta d'una altra determinació concreta, podran ser aplicats en un termini de fins a tres mesos des de la data de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament.

DISPOSICIÓ FINAL

Una vegada signat l'acord/conveni per ambdues parts i aprovat pel Ple Municipal, es remetrà als serveis territorials de treball a efectes de registre, publicació en el DOGC, i entrada en vigor. Els seus efectes seran a partir del dia següent de la seva signatura, a excepció dels articles en que s'estableixi un altra termini.

⁵⁷ Nou redactat aprovat en el Ple de 12 de novembre de 2018.

⁵⁸ L'Ajuntament aplica la doctrina en què en cas de passar més de 20 dies hàbils entre dos contractes, considera que la relació laboral s'inicia de nou i es perd el temps treballat amb anterioritat a tots els efectes.

⁵⁹ Suprimit (Ple 3/5/19) Per començar a meritjar aquest complement l'Ajuntament, de manera unilateral, exigeix un any d'antiguitat, de manera que no hi ha dret a cobrar-ne la totalitat fins al tercer any (CPIC 26/10/11).

ANNEX I · TAULA D'IMPORTS DE RETRIBUCIONS BÀSIQUES I COMPLEMENT DE DESTÍ

Segons Llei 31/2022:

Retribucions bàsiques		
Grup	Sou	Trienni
A1	1.288,31	49,59
A2	1.113,98	40,44
C1	836,41	30,61
C2	696,13	20,84
AP	637,14	15,68

Pagues extraordinàries (juny i desembre)		
Grup	Sou	Trienni
A1	795,00	30,61
A2	812,45	29,48
C1	722,91	26,42
C2	689,78	20,62
AP	637,14	15,68

A aquests conceptes cal afegir els imports corresponents als diferents complements que figurin en la vostra nòmina.

Complement de destí	
Nivell	Import
30	1.125,35
29	1.009,38
28	966,96
27	924,48
26	811,08
25	719,60
24	677,15
23	634,75
22	592,27
21	549,88
20	510,79
19	484,72
18	458,64
17	432,54
16	406,52
15	380,39
14	354,35
13	328,24

Grup	Mínim
A1	24
A2	21
C1	18
C2	16
AP	13

ANNEX II · RETRIBUCIONS DEL PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE GIRONA⁶⁰

Els imports del complement específic per l'any 2022 es determinen seguint la fórmula següent:

Complement Específic General + Jornada + Regularització Complement art. 23 + Flexibilitat + Autoritat + Incompatibilitat

Complement Específic General	Punts segons VLT x 1,8581 € + 154,8403 €
Jornada	Import corresponent a la jornada mitja o especial (O=35 h/M=37 h i 30 min/E=40 h)
Flexibilitat	53,3932 € x Punts de flexibilitat
Regularització Complement art. 23 ⁶¹	75,08 €
Autoritat	96,1078 €
Incompatibilitat ⁶²	631,7462 €

⁶⁰ Annex sense efecte. Els imports queden establerts segons la VLT aprovada pel Ple el 3/5/19

⁶¹ Punt 5 de l'Acord de valoració econòmica de la relació de llocs de treball (Ple 3/5/19): "... S'inclourà en el complement específic i s'abonarà per 14 mensualitats...", a partir de l'octubre de 2019, per un import de 70'48 euros.

⁶² Aprovat en el Ple 14/3/2022 a proposta de l'equip de govern, sense acord sindical

Complement específic ⁶³								
Grup A1			2019					
PLAÇA	CD	C.E. TOTAL anterior	Respon-sabilitat	Poliva-lència	Especial Dificul-tat Tèc-nica	Incom-patibili-tat	Complement Específic General	C.E. TOTAL
Secretari/a	30	3.324,09	2.014,45	0,00	790,00	0,00	547,02	3.351,47
Interventor/a	30	3.324,09	2.014,45	0,00	790,00	0,00	547,02	3.351,47
Tresorer/a	30	3.052,29	1.829,74	0,00	700,69	0,00	547,02	3.077,45
Vicesecretari/a	30	2.293,20	1.214,70	0,00	550,37	0,00	547,02	2.312,09
Viceinterventor/a	30	2.293,20	1.214,70	0,00	550,37	0,00	547,02	2.312,09
Intendent PM	28	1.829,79	740,50	110,36	0,00	407,40	586,61	1.844,87
Cap Servei	28	1.316,26	740,50	0,00	0,00	0,00	586,61	1.327,11
Eng. Arquit.	26	1.357,68	491,42	0,00	392,23	0,00	485,24	1.368,89
Arquit. Cap. S.	26	1.479,59	614,31	0,00	392,23	0,00	545,02	1.551,56
Cap Secció	26	839,60	301,50	0,00	0,00	0,00	545,02	846,52
Adjunt Sec.	24	678,67	225,51	0,00	0,00	0,00	457,01	682,52
Tècnic A.G.	24	475,94	0,00	0,00	0,00	0,00	479,86	479,86
Grup A2			2019					
PLAÇA	CD	C.E. TOTAL anterior	Respon-sabilitat	Poliva-lència	Especial Dificul-tat Tèc-nica	Incom-patibili-tat	Complement Específic General	C.E. TOTAL
Cap Secció	24	684,54	251,20	0,00	0,00	0,00	438,97	690,18
Directora E.B.	23	481,07	80,43	0,00	0,00	0,00	404,60	485,03
Adj. Sec. Informàtica	23	989,35	150,35	0,00	421,16	0,00	423,44	994,96
Adj. Secció	23	570,56	150,35	0,00	0,00	0,00	423,44	573,79
Tècnic/a Resp. Prevenció	23	866,18	150,35	0,00	297,30	0,00	423,44	871,09
Analista-Programador	21	918,25	80,43	0,00	422,23	0,00	423,14	925,80
Assistent Social	21	419,68	0,00	0,00	0,00	0,00	423,14	423,14
Inspector/a	21	379,38	0,00	0,00	0,00	0,00	382,50	382,50
Inspector/a Rendes	21	582,17	0,00	0,00	203,93	0,00	381,54	585,47
Tècnic/a Grau Mitjà	21	386,73	0,00	0,00	0,00	0,00	389,91	389,91
Educador/a	21	386,73	0,00	0,00	0,00	0,00	389,91	389,91
ATS	21	386,73	0,00	0,00	0,00	0,00	389,91	389,91
Secretària Escola Bressol	21	466,51	80,43	0,00	0,00	0,00	389,91	470,34

⁶³ En aplicació del RDL 8/2010, des de l'1 de juny de 2010 s'aplica una reducció del 5% a l'import de tots els complements del personal municipal.

Grup C1		2019						
PLAÇA	CD	C.E. TOTAL anterior	Respon-sabilitat	Poliva-lència	Especial Dificul-tat Tèc-nica	Incom-patibili-tat	Complement Específic General	C.E. TOTAL
Sots-inspector/a Policia	22	1.227,74	324,82	110,36	0,00	407,40	395,27	1.237,85
Sergent	20	1.090,69	250,16	110,36	0,00	407,40	331,74	1.099,66
Sobrest-Top.	20	819,30	125,61	0,00	342,66	0,00	357,78	826,05
Adjunt Secció	20	470,57	125,61	0,00	0,00	0,00	348,83	474,44
Cap Negociat	19	421,39	80,43	0,00	0,00	0,00	344,42	424,86
Delineants	19	331,88	0,00	0,00	0,00	0,00	334,62	334,62
Encarregats	19	491,76	80,43	70,97	0,00	0,00	344,42	495,82
Encarregats	19	555,17	80,43	134,55	0,00	0,00	344,42	559,40
Encar. Inst. Esportives	19	421,38	80,43	0,00	0,00	0,00	344,42	424,86
Coordinador Esports	18	324,93	0,00	0,00	0,00	0,00	327,60	327,60
Programador Inf.	18	701,05	0,00	0,00	376,26	0,00	344,42	720,68
T. Aux. Informàtica	18	618,93	0,00	0,00	298,05	0,00	325,98	624,03
Educador MO	18	323,11	0,00	0,00	0,00	0,00	325,77	325,77
Administratiu	18	323,11	0,00	0,00	0,00	0,00	325,77	325,77
Grup C2		2019						
PLAÇA	CD	C.E. TOTAL anterior	Respon-sabilitat	Poliva-lència	Especial Dificul-tat Tèc-nica	Incom-patibili-tat	Complement Específic General	C.E. TOTAL
Caporal Policia M	18	924,39	81,22	110,36	0,00	407,40	218,82	817,80
Sots-encarregat	17	620,25	80,43	70,97	0,00	0,00	472,76	624,16
Sots-encarregat	17	673,02	80,43	70,97	0,00	0,00	527,16	678,56
Cap colla responsable	17	673,02	73,91	70,98	0,00	0,00	443,16	588,04
Agents	16	814,70	0,00	110,36	0,00	407,40	189,46	707,22
Cap de colla	16	622,34	73,92	110,36	0,00	0,00	443,16	627,44
Cap de colla	16	583,25	73,91	70,98	0,00	0,00	443,16	588,04
Oficial 1a.	16	509,33	0,00	70,97	0,00	0,00	442,56	513,53
Oficial 1a.	16	548,42	0,00	110,36	0,00	0,00	442,56	552,93
Monitor act. aquàtiques	16	584,74	80,23	130,85	0,00	0,00	376,97	588,05
Operador informàtica	16	556,73	0,00	0,00	182,93	0,00	376,97	559,89
Auxiliar administratiu/va	16	374,84	0,00	0,00	0,00	0,00	377,92	377,92
Auxiliars pràctics	16	374,84	0,00	0,00	0,00	0,00	377,92	377,92
Monitor esportiu	16	449,48	0,00	75,07	0,00	0,00	376,97	452,03
Conserge mantenidor	16	445,22	0,00	70,97	0,00	0,00	377,92	448,89

Grup AP			2019					
PLAÇA	CD	C.E. TOTAL anterior	Respon-sabilitat	Poliva-lència	Especial Dificul-tat Tèc-nica	Incom-patibili-tat	Complement Específic General	C.E. TOTAL
Porter major	14	323,89	0,00	0,00	0,00	0,00	325,73	325,73
Notificadors	13	392,85	0,00	0,00	0,00	0,00	396,09	396,09
Peó especial	13	462,69	0,00	70,97	0,00	0,00	395,54	466,50
Vigilant Mercats	13	468,38	0,00	75,25	0,00	0,00	396,98	472,23
Vigilants	13	464,12	0,00	70,98	0,00	0,00	396,98	467,96
Assentador Mercats	13	393,74	0,00	0,00	0,00	0,00	395,97	395,97
Conserge	13	445,20	0,00	70,97	0,00	0,00	378,84	449,80
Peó especialitzat net. esp.	13	492,35	0,00	100,45	0,00	0,00	395,54	495,99
Peó	13	446,13	0,00	70,97	0,00	0,00	378,84	449,80
Peó	13	475,63	0,00	100,70	0,00	0,00	378,84	479,54
Personal neteja	13	456,31	0,00	81,22	0,00	0,00	378,84	460,06
Ordenança	13	375,75	0,00	0,00	0,00	0,00	378,84	378,84
Subalt-Vigilant	13	408,64	0,00	0,00	0,00	0,00	410,96	410,96

ANNEX III · PREU GRATIFICACIONS SERVEIS EXTRAORDINARIS ANY 2022⁶⁴

Grup	Hora extra	Nocturna	Festiva	Festiva i nocturna
A1	37,85	40,25	43,88	49,93
A2	31,69	33,69	36,72	41,73
C1	25,68	27,28	29,71	33,71
C2	23,65	25,12	27,32	30,99
AP	22,09	23,45	25,50	28,92

Si la compensació de les hores extraordinàries realitzades ho és amb temps de descans, les hores a què es tindrà dret a la compensació seran:

Servei diürn	1 hora realitzada donarà dret a 1 hora i 48 minuts de compensació
Servei nocturn	1 hora realitzada donarà dret a 2 hores i 24 minuts de compensació
Servei festiu diürn	1 hora realitzada donarà dret a 2 hores i 24 minuts de compensació
Servei festiu nocturn	1 hora realitzada donarà dret a 2 hores i 24 minuts de compensació.

DIES D'ESPECIAL RELLEVÀNCIA

Per a tot el personal municipal es determina que es tractaran com a dies d'especial rellevància els següents:

DATA	TORN		
01 de gener	matí i tarda	11 de setembre	matí i tarda
05 de gener	tarda i nit	29 d'octubre	matí, tarda i nit
06 de gener	matí	01 novembre	tarda i nit
Div. Sant	tarda i nit	Focs Fires St Narcís	tarda i nit
23 d'abril (si coincideix en festiu)	matí i tarda	24 de desembre	tarda i nit
23 de juny	nit	25 de desembre	matí i tarda
		31 de desembre	tarda i nit

Per als dies d'especial rellevància el valor a retribuir de les hores realitzades seran l'import resultant del valor abans indicat per les hores extraordinàries, incrementats en un 20% i que es detallen a continuació:

Grup	Hora extra	Nocturna	Festiva	Festiva i nocturna
A1	45,42	48,30	52,65	59,91
A2	38,03	40,43	44,06	50,08
C1	30,82	32,74	35,65	40,46
C2	28,38	30,14	32,79	37,18
AP	26,51	28,13	30,60	34,70

Si la compensació de les hores extraordinàries realitzades en els dies d'especial rellevància ho és amb temps de descans, les hores a què es tindrà dret a la compensació seran:

Servei diürn	1 hora realitzada donarà dret a 2 hores i 10 minuts de compensació
Servei nocturn	1 hora realitzada donarà dret a 2 hores i 53 minuts de compensació
Servei festiu diürn	1 hora realitzada donarà dret a 2 hores i 53 minuts de compensació
Servei festiu nocturn	1 hora realitzada donarà dret a 2 hores i 53 minuts de compensació.

Per als exercicis successius, el preu hora de les hores d'especial rellevància es calcularà a raó del preu vigent en cada moment per les hores extraordinàries incrementades en un 20%.

⁶⁴ Nou redactat acordat en MGN de 28 de novembre de 2017.

ANNEX IV · PARENTESC FINS AL 2N GRAU

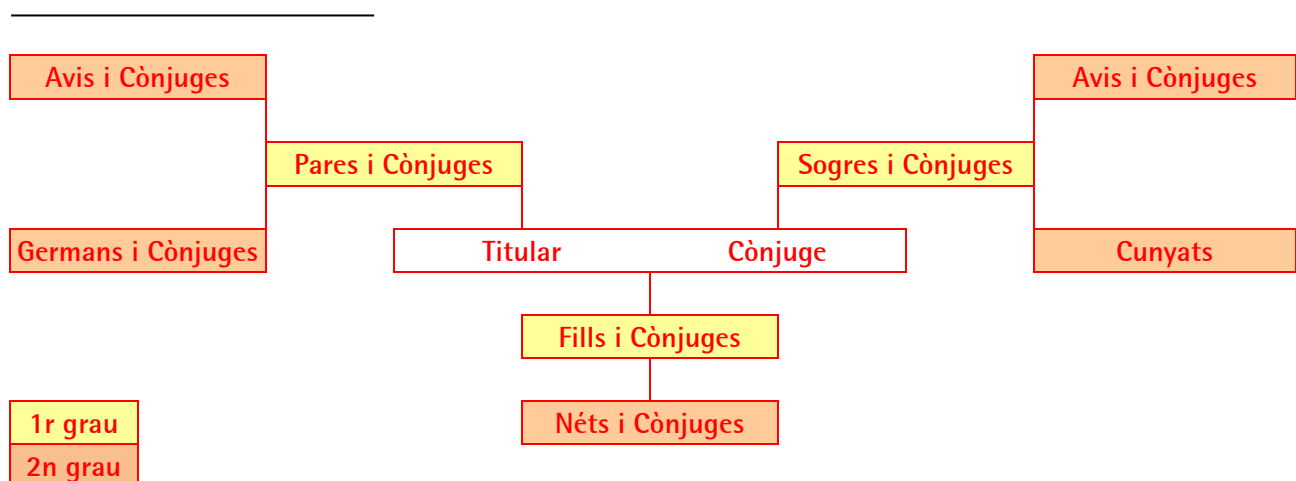
En relació amb el treballador o treballadora que ho sol·licita

CONSANGUINITAT

Línia recta	1r grau: pares, fills/es
	2n grau: avis/es, néts/es
Línia col·lateral	2n grau: germans/es

AFINITAT

- Cònjuges dels parents per consanguinitat abans relacionats
 - Pares del/de la cònjuge (1r grau)
 - Avis del/de la cònjuge (2n grau)
 - Germans/es del/de la cònjuge-cunyats/des (2n grau)
- (No afecta els/les cònjuges dels cunyats/des)*



ANNEX V · COL·LECTIUS DESTINATARIS DE ROBA DE TREBALL

- Personal d'oficis de les brigades municipals
- Personal de neteja
- Policia Municipal
- Vigilants i vigilants de parcs, lavabos, i jardins
- Vigilants i vigilants de l'estació d'autobusos
- Ordenances que assisteixen a actes públics
- Personal docent de les escoles bressol
- Conserges mantenidors d'escola

ANNEX VI · FACTOR JORNADA PARTIDA⁶⁵

La compensació econòmica per jornada partida serà d'aplicació únicament als empleats i empleades que es determini que presten aquest tipus de serveis en la relació de llocs de treball, i en el seu defecte, a través de la comissió paritària.

El complement de jornada partida es computarà íntegrament quan comporti una dedicació partida tots els dies de treball. Es percebrà un complement mensual de 62,26 €. A partir de l'1 de gener de 2011 en els casos que la dedicació partida no vingui donada pel compliment de la jornada especial i suposi una assistència en horari de tardes d'entre 2 i 4 dies setmanals, es percebrà la següent part proporcional del complement: per 2 dies el 40%, per 3 dies el 60% i per 4 dies el 80%.

En cap cas es podrà establir la jornada partida com una fórmula per a la simple millora retributiva.

La jornada partida respondrà a les condicions objectives del lloc de treball, i en cap cas es tractarà d'un complement personal consolidable en els casos de canvi de lloc de treball o de variació en la distribució de la prestació del servei que facin desaparèixer la situació de jornada partida.

En el cas de reduccions de jornada, es percebrà el complement sempre que aquesta continuï comportant una interrupció de la jornada laboral d'acord amb les condicions que regulen el pagament de la compensació.

Es considerarà que existeix jornada partida quan les característiques del servei requereixin una interrupció mínima d'una hora en la distribució de l'horari de treball, condicionada per les necessitats objectives de distribució de l'activitat o l'atenció al públic en el servei corresponent.

No es consideraran jornada partida les jornades que es realitzin en compliment de la jornada especial quan s'efectuï el descans establert en la seva realització, quan es tracti d'una distribució de l'horari adaptada a les conveniències de l'empleat o empleada o quan suposi una adaptació de la prestació de treball acordada dintre de l'àrea o unitat, però que no estigui condicionada per una necessitat objectiva respecte al servei general i/o l'atenció al públic.

La percepció de la compensació per jornada partida, sempre que aquesta no estigui reflectida en la relació de llocs de treball, estarà sotmesa a les següents condicions:

- Informe previ de l'àrea sobre la realització de jornada partida, amb proposta de pagament de la compensació.
- Determinació per part de la comissió paritària de la procedència de la compensació d'acord amb les condicions que li són d'aplicació.
- Control horari efectiu. L'empleat/da haurà de complir amb els sistemes de control de presència que determini l'empresa. L'incompliment del règim de fitxades i/o anotacions de presència, i/o de l'efectiva prestació de la totalitat del temps de treball, comportarà la immediata retirada de la compensació en la nòmina. Les mesures que es prenguin en aquest sentit seran posades en coneixement dels representants sindicals a través de la comissió paritària.

Totes les variacions en els horaris de treball que comportin una modificació del còmput de la compensació hauran de ser comunicades per la direcció de cada servei a la Secció de Recursos Humans.

⁶⁵ Suprimit arran de l'aprovació en el Ple 14/03/2022 del subfactor de jornada partida que queda recollit en l'article 27.2

ANNEX VII · FACTOR FESTIVITAT

La compensació econòmica per festius serà d'aplicació únicament als empleats i empleades als quals la seva jornada laboral ordinària comporta un horari de treball en dissabtes i/o diumenges, en funció del nombre de caps de setmana treballats durant l'any.

En cap cas es podrà utilitzar el complement de festius com una fórmula per a la simple millora retributiva.

La compensació econòmica per festius respondrà a les condicions objectives del lloc de treball, i en cap cas es tractarà d'un complement personal consolidable en els casos de canvi de lloc de treball o de variació en la distribució de la prestació del servei que facin desaparèixer la situació de treball ordinari en dissabtes i/o diumenges.

En el cas de reduccions de jornada, es percebrà el complement sempre que aquesta continuï comportant una prestació del servei ordinari en dissabtes i/o diumenges d'acord amb les condicions que regulen el pagament de la compensació.

No es considerarà que existeix treball ordinari en dies festius quan es tracti d'una distribució adaptada a les conveniències de l'empleat o empleada o quan suposi una adaptació de la prestació del treball acordada dintre de l'àrea o unitat, però que no estigui condicionada per una necessitat objectiva respecte al servei en general i/o l'atenció al públic.

Tampoc es considerarà que existeix treball ordinari en dies festius quan s'efectuïn modificacions puntuals de l'horari laboral durant períodes de temps concrets en llocs de treball determinats que després puguin tornar al règim habitual d'horari de treball sense treball en dissabtes i/o diumenges.

La percepció del complement de festius estarà sotmès a les següents condicions:

- Informe previ de l'àrea sobre la realització de la jornada ordinària de treball en horari que compregui treball en dissabtes i/o diumenges, i festius nacionals, autonòmics o locals, amb proposta de pagament del complement.
- Control horari efectiu. El treballador/a haurà de complir amb els sistemes de control de presència que determini l'empresa. L'incompliment del règim de fitxades i/o anotacions de presència, i/o de l'efectiva prestació de la totalitat del temps de treball, comportarà la immediata retirada de la compensació en la nòmina. Les mesures que es prenguin en aquest sentit seran posades en coneixement dels representants sindicals a través de la comissió paritària.

Totes les variacions en els horaris de treball que comportin una modificació del còmput de la compensació hauran de ser comunicades per la direcció de cada servei a la Secció de Recursos Humans.

ANNEX VIII · JUBILACIÓ PARCIAL

Les condicions per a la jubilació parcial seran les següents:

- Caldrà que l'empleat o empleada efectui una sol·licitud expressa davant l'empresa demanant acollir-se a la jubilació parcial, i que aporti el càlcul previ de la jubilació efectuat per l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) que determini que pot acollir-se a aquesta modalitat i la quantia de la pensió que resultarà.
- Amb caràcter immediat, l'Ajuntament iniciarà el procés de selecció del candidat o candidata per substituir a l'empleat o empleada i els efectes de la jubilació seran des del moment en que l'Ajuntament pugui efectuar la contractació de la persona que, per obligació legal, ha de substituir la part de la jornada reduïda per jubilació parcial. En el cas que no sigui possible proveir la substitució mitjançant el corresponent sistema de selecció, no es podrà accedir a la jubilació parcial.
- L'Ajuntament aplicarà una millora voluntària a l'empleat o empleada jubilat/da per tal que, entre el que percebi de l'INSS per pensió de jubilació parcial i el que percebi de l'Ajuntament pel salari de la jornada laboral reduïda, resulti un import íntegre anual equivalent al que hauria percebut en cas de romandre en actiu al 100% fins a la data de compliment dels 65 anys, en que passarà a tenir la condició de jubilat o jubilada al 100% a càrrec de la seguretat social.
- La condició econòmica de l'apartat anterior només estarà limitada en els casos en que els empleats i empleades no assoleixin el càlcul del 100% de la base reguladora de la pensió per manca de períodes de cotització i/o que el resultat de la base reguladora es redueixi per aplicació de la quantitat màxima de pensió legalment vigent. En aquestes situacions es deduirà del complement salarial de l'Ajuntament la quantitat de reducció que resulti per qualsevol de les dues circumstàncies.
- L'empleat o empleada, d'acord amb la modificació establerta per la Llei 12/2001 de 9 de juliol, apartat 6 de l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors, subscriurà un contracte a temps parcial en el qual s'especificaran els dies i les hores en que prestarà el seu servei i les hores anuals de treball efectiu que corresponguin un cop deduïdes de la jornada ordinària les hores corresponents a vacances, assumptes propis, festes oficials i locals i festa patronal, i en proporció a la part de la jornada no coberta per la situació de jubilació.
- La distribució del treball efectiu per aquestes hores anuals s'efectuarà per acord entre l'empleat o empleada i els responsables del seu servei, podent-se distribuir lliurement dintre del període de l'any natural. En cas d'existir desacord, la distribució serà determinada per la Secció de Recursos Humans.

ANNEX 9 · INSTRUCCIONS PEL GAUDIMENT DE LA COMPACTACIÓ DE LA LACTÀNCIA⁶⁶

Una hora diària d'absència del lloc de treball (una hora a l'inici o al final de la jornada que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts, a l'inici i al final de la jornada) . En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el temps d'absència del lloc de treball és de dues hores, que es pot dividir en dues fraccions d'una hora.

El període del permís s'inicia un cop finalitzat el permís de maternitat, paternitat, adopció o acolliment finalitza en la data en que la filla o fill compleixi un any.

A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar , en jornades senceres consecutives de treball.

Els dies laborables de la compactació de lactància seran els següents:

Hores setmanals de jornada del treballador/a	DIES LABORABLES			
	35	37,5	38	40
A continuació de les 16 setmanes de maternitat (sense compactació jornada)	21	20	20	19
Després de la compactació dels 6 primers mesos de la reducció d'1/3 de jornada	16	15	15	14
Després de la compactació dels 6 primers mesos de la reducció de 1/2 de jornada	14	13	13	12
Després de la compactació del primer any de la reducció d'1/3 de jornada	11	10	10	10
Després de la compactació del primer any de la reducció d'1/2 de jornada	6	6	5	5

Hores setmanals de jornada del treballador/a	DIES LABORABLES			
	35	37,5	38	40
A continuació de les 16 setmanes de paternitat (sense compactació jornada)	24	22	22	21
Després de la compactació dels 6 primers mesos de la reducció d'1/3 de jornada	19	17	17	16
Després de la compactació dels 6 primers mesos de la reducció de 1/2 de jornada	16	15	15	14
Després de la compactació del primer any de la reducció d'1/3 de jornada	13	13	12	12
Després de la compactació del primer any de la reducció d'1/2 de jornada	8	8	8	7

OBSERVACIONS

Si la persona beneficiària sol·licita compactar la reducció de jornada i la lactància, primer gaudirà de la compactació de la reducció de jornada i a continuació de la lactància.

En el supòsit que un cop concedida la compactació del permís de lactància la persona beneficiària sol·liciti a continuació la compactació de la reducció de jornada, es descomptaran els dies laborals gaudits de més per a l'opció corresponent.

El progenitor que no és la mare biològica podrà gaudir de la lactància compactada únicament a partir de la fi del gaudiment del permís per naixement.

⁶⁶ Acord de MGN de 24/01/2020

SOL·LICITUD

S'haurà de presentar una instància per registre d'entrada, i adjuntar-hi la següent documentació:

- 1.- Fotocòpia del llibre de família

NORMATIVA

- Articles 14, 23 i 26 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol de 2006, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
- Article 48 f) del Reial decret legislatiu 5/2015 , de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Basic de l'empleat públic.
- Article 16 h de l'Acord/Conveni de condicions de treball del personal de l'Ajuntament de Girona.
- ROL 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per la garantia d'igualtat de tracte d'oportunitats entre dones i homes.

ANNEX 10 · REDUCCIÓ DE JORNADA PER CURA D'UN FILL O FILLA MENOR DE SIS ANYS⁶⁷

D'acord amb el que disposa l'article 26 a) de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, i l'article 17.1.d) de l'Acord/Conveni de Condicions de Treball, les persones als quals s'aplica aquest Acord poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys sempre que se'n tingui la guarda legal amb la percepció del 80% o el 60% de la retribució, respectivament.

La compactació d'aquesta reducció de jornada no està expressament prevista a la normativa d'aplicació, però tampoc s'impedeix de forma expressa. Per tant, serà en l'àmbit de cada Administració que es determini els criteris a seguir davant les sol·licituds de compactació d'aquesta reducció de jornada.

La voluntat d'aquest acord és donar la possibilitat als empleats de l'Ajuntament de Girona que poden acollir-se a la reducció del terç o meitat de jornada amb la percepció del 80% o 60% de retribucions per cura de fill menor de sis anys, podent-la gaudir de forma compactada, d'acord amb les necessitats del servei.

El fet de compactar el primer any de la reducció de jornada suposa una regularització proporcional al temps compactat, que suposarà la prestació de serveis en jornada completa percebent el 80% o el 60% de les retribucions respectivament.

Amb la voluntat d'establir els criteris de gaudiment i en el sí de la mesa de negociació de l'Acord/Conveni, s'estableix que

Primer: El personal que presta serveis a l'Ajuntament de Girona amb una antiguitat mínima d'un any d'acord amb el que disposa la disposició addicional primera de l'acord conveni de l'Ajuntament de Girona, podrà gaudir de manera compactada de la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada per cura d'un fill o filla menor de sis anys corresponent a un any a què tingui dret de reducció pel mateix fet causant.

La concessió del gaudiment d'aquesta compactació estarà supeditada a les necessitats del servei. En el supòsit que des de l'àrea es denegui el seu gaudiment, aquesta haurà d'estar degudament motivada mitjançant informe al servei de RRHH.

Una vegada aquesta estigui autoritzada i, amb caràcter general, no es podrà renunciar a la compactació i tampoc es podrà modificar la reducció de jornada d'un terç a la reducció de la jornada de la meitat o a la inversa, tant si es gaudeix de forma compactada com amb gaudiment diari.

La compactació de la reducció de jornada i de la lactància tenen com a finalitat allargar l'estada del menor a casa a partir del finiment del permís de maternitat, per la qual cosa, com a criteri general s'han d'autoritzar de manera continuada i sense interrupcions.

Segon.- La concessió de la reducció de jornada en el supòsit que l'empleat/da s'aculli a la reducció d'un terç o de la meitat de jornada, implicarà el gaudiment de manera compactada pel període de 4/6 mesos, independentment de circumstàncies de calendari particulars.

Tercer.- El gaudiment per part de l'empleat/da del primer any de reducció de jornada de manera compactada, comportarà durant el període a que faci referència percebre el % de les retribucions segons el següent detall

1. Si l'empleat/da s'acull a la reducció d'un terç de jornada de manera compactada per un termini de 4 mesos, i quan s'incorpora al seu lloc de treball no continua amb la reducció, treballarà a raó del 100% de la seva jornada ordinària i percebrà fins al compliment de l'any a què té dret a reducció el 80% de les retribucions.
2. Si l'empleat/da s'acull a la reducció d'un terç de jornada de manera compactada per un termini de 4 mesos, i quan s'incorpora al seu lloc de treball continua amb la reducció del terç, treballarà amb la jornada reduïda per aquest terç i percebrà fins al compliment de l'any a què té dret a reducció el 47% de les retribucions.
3. Si l'empleat/da s'acull a la reducció de la meitat de la jornada de manera compactada per un termini 4 mesos, i quan s'incorpora al seu lloc de treball no continua amb la reducció, treballarà a raó del 100% de la seva jornada ordinària i percebrà fins al compliment de l'any a què té dret a reducció el 60% de les retribucions

⁶⁷ Acord de MGN de 16/12/2022

4. Si l'empleat/da s'acull a la reducció de la meitat de la jornada de manera compactada per un termini de 4 mesos, i quan s'incorpora al seu lloc de treball continua amb la reducció, treballarà a raó del 50% de la seva jornada ordinària i percebrà fins al compliment de l'any a què té dret a reducció el 10% de les retribucions.
5. Si l'empleat/da s'acull a la reducció de la meitat de la jornada de manera compactada per un termini 6 mesos, i quan s'incorpora al seu lloc de treball no continua amb la reducció, treballarà a raó del 100% de la seva jornada ordinària i percebrà fins al compliment de l'any a què té dret a reducció el 60% de les retribucions
6. Si l'empleat/da s'acull a la reducció del terç de la jornada de manera compactada per un termini 6 mesos, i quan s'incorpora al seu lloc de treball no continua amb la reducció, treballarà a raó del 100% de la seva jornada ordinària i percebrà fins al compliment de l'any a què té dret a reducció el 80% de les retribucions

Quart.- Si finalitzat el període compactació de la reducció de jornada l'empleat/da gaudeix d'un permís o llicència sense sou, o bé d'una excedència o bé finalitzi el contracte abans que hagi finalitzat el període de regularització econòmica, aquest/a estarà obligat a reintegrar les retribucions percebudes amb caràcter avançat pel fet de gaudir de la compactació de jornada. Aquesta devolució es portarà a terme per part del servei de Recursos Humans mitjançant el descompte de les quantitats pendents de retornat mitjançant la liquidació que correspongui. En el supòsit que la quantia de l'import de la liquidació no sigui suficient per retornar les quantitats que s'han percebut, l'empleat/da haurà d'efectuar un pagament a tant alçat per la quantitat que resti pendent de retorn.

COMPACTACIÓ DE LA REDUCCIÓ DE LA JORNADA PER CURA D'UN FILL O FILLA MENOR DE SIS ANYS (LLEI 8/2006 5 juliol Mesures Conciliació vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya)

Durada	1r mes	2n mes	3r mes	4rt mes	5è mes	6è mes	7è mes	8è mes	9è mes	10è mes	11è mes	12è mes
Jornada reduïda d'1/3	1/3	1/3	1/3	1/3	1/3	1/3	1/3	1/3	1/3	1/3	1/3	1/3
Retribucions	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%
Jornada reduïda d'1/2	1/2	1/2	1/2	1/2	1/2	1/2	1/2	1/2	1/2	1/2	1/2	1/2
Retribucions	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%

AMB COMPACTACIÓ

1 any des de la finalització del permís per maternitat

Situació 1 - Jornada reduïda 1/3:

(4 mesos no venint a treballar, cobrant 80% - a la tornada li són regularitzades econòmicament les retribucions de manera que recupera la jornada que ha percebut i no ha fet treballant més jornada que la que percep en retribució

	1r mes	2n mes	3r mes	4rt mes	5è mes	6è mes	7è mes	8è mes	9è mes	10è mes	11è mes	12è mes	Mesos successius
Jornada reduïda 1/3 compactada i sense reducció quan torna	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Retribucions	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	100%

Jornada reduïda 1/3 compactada i quan es reincorpora als 4 mesos vol continuar amb la reducció d'1/3	0%	0%	0%	0%	33%	33%	33%	33%	33%	33%	33%	33%	100%
Retribucions	80%	80%	80%	80%	47%	47%	47%	47%	47%	47%	47%	47%	80%

Situació 2 - Jornada reduïda 1/2:

(4 mesos no venint a treballar, cobrant 60% - a la tornada li són regularitzades les retribucions de manera que recupera la jornada que ha percebut i no ha fet treballant més jornada que la que percep en retribució

	1r mes	2n mes	3r mes	4rt mes	5è mes	6è mes	7è mes	8è mes	9è mes	10è mes	11è mes	12è mes	Mesos successius
Jornada reduïda 1/2 compactada i sense reducció quan torna	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Retribucions	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	100%

Jornada reduïda 1/2 compactada i quan es reincorpora als 4 mesos vol continuar amb la reducció d'1/2	0%	0%	0%	0%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	100%
Retribucions	60%	60%	60%	60%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	60%

Situació 3 - Compactació 6 mesos

(6 mesos no venint a treballar, cobrant 60% - a la tornada li són regularitzades les retribucions de manera que recupera la jornada que ha percebut i no ha fet treballant més jornada que la que percep en retribució

	1r mes	2n mes	3r mes	4rt mes	5è mes	6è mes	7è mes	8è mes	9è mes	10è mes	11è mes	12è mes	Mesos successius
Jornada reduïda 1/2 compactada i quan es reincorpora treballa al 100% de la jornada	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Retribucions	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	100%

Jornada reduïda 1/3 compactada i quan es reincorpora treballa al 100% jornada	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Retribucions	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	100%

*Una vegada autoritzada la compactació de la reducció no s'hi podrà renunciar ni tampoc autoritzar la modificació de la reducció del terç a la meitat o viceversa

*S'ha d'autoritzar de manera continuada i sense interrupcions -no retribuïdes-

*En cas que el beneficiari de la compactació de jornada, acabada la compactació, sol·liciti un permís, llicència sense retribucions o excedència, canviï de lloc de treball o de situació administrativa, o finalitzi la seva prestació de serveis, estarà obligat al reintegrament de la quantitat total corresponent que se li hagi avançat pel fet de gaudir de la compactació de jornada.

Aquest reintegrament es realitzarà amb un sol pagament a tant alçat per part de l'interessat d'acord amb els criteris generals de retorn de les quantitats percebudes indegudament.

CONTROL DE CANVIS

DATA	ARTICLE	MODIFICACIÓ	Publi.
11/05/23	Annex 1	Aplicació de 2,5% a les retribucions bàsiques, segons LPGE 31/2022 i 1,5% segons RDL 18/2022 i annex 10	05/23
14/06/22	Diversos	Aplicació del 2% d'increment a les retribucions, segons Llei 22/2021, modificacions en articles 11, 12.1, 16.b, 20.b, 27.1, 27.2, 27.5, 27.6, 37, 38, 39, 40, 41 i annexos 2, 6 i 9.	06/22
17/02/21	Diversos	Aplicació del 0,9% d'increment a les retribucions, segons Llei 11/2020.	02/21
07/10/20	Diversos	Actualització imports segons RDL 2/2020.	10/20
11/10/19	20.1.b	Es suprimeixen els paràgrafs que permetia cobrar els triennis segons la categoria actual i a mes avançat.	11/19
05/07/19	Diversos	Aplicació del 0,25% d'increment a les retribucions bàsiques.	07/19
10/05/19	Annex 12	Valoració econòmica dels llocs de treball.	05/19
10/05/19	Diversos	Acords de MGN ratificats pel Ple de 3 de maig de 2019, en relació als articles 10, 20.2.b, 22, 23, 27, 27.1, disposició addicional 1a i annexos II, III i VI, afectats per l'aplicació de la Valoració de llocs de treball.	05/19
14/02/19	46 i Annex 11	Substitució de l'article 46. Jubilació pel Pla de racionalització en matèria de jubilació anticipada	02/19
03/01/19	Annex 10	Instruccions per la compactació de la lactància	01/19
03/01/19	Annex 9	Instruccions per la compactació de la reducció de jornada	01/19
02/01/19	Diversos	Actualització d'imports amb l'increment del 2,25% pel 2019	01/19
02/01/19	12.1.3	Modificació redactat saldos negatius	01/19
05/12/18	Annex III	Incorporació del preu de l'hora normal	01/19
22/11/18	Diversos	Actualització d'imports amb l'increment de l'1,75% pel 2018	11/18
12/11/18	Diversos	Acords de MGN ratificats pel Ple de 12 de novembre de 2018, en relació als articles 7, 14, 15, 16, 17, 33, 42 i 68	11/18
16/04/18	Addic. 1a	Aplicació a tot el personal, eliminada la necessitat d'1 any pels articles 17.1 i 43.1 i afegir al personal no fix per accedir als articles 18, 22, 45 i 46.2	05/18
20/02/18	42	Afegida explicació sobre baixes i indisposats	02/18
14/02/18	15	Acord per conserges d'escola	02/18
04/12/17	Annex III	Nou redactat	02/18
04/12/17	26	Nou redactat	02/18
04/12/17	68	Nou redactat, pendent d'aprovació	02/18
01/06/17	18	Criteris d'aplicació	02/18
01/06/17	20.b	Criteris d'aplicació	02/18
01/06/17	12.1.2	Criteris d'aplicació	02/18
01/06/17	17.2	Criteris d'aplicació	02/18
01/02/17	Diversos	Actualització dels imports amb l'1% d'increment pel 2017	02/18
01/07/16	14	Nou redactat	02/18
01/07/16	16.k	Nou redactat	02/18

Aquest text ha estat confeccionat per CCOO amb la intenció de reunir en un sol document la normativa que afecta les relacions laborals del personal de l'Ajuntament de Girona.

Per aquest motiu, no té cap validesa legal i en cas de dubtes o discrepàncies cal remetre's als documents originals.