

Acta del Ple

Identificació de la sessió

Sessió: PLE EXTRAORDINARI DEL DIA 20 D'ABRIL DE 2023

Ens: Ajuntament de Riudoms

Òrgan: Ple

Caràcter: Extraordinària

President/a: Sergi Pedret Llaurado

Secretari/ària: Alexandra Rodríguez Jiménez

Dia: 20 d'abril de 2023

Hora d'inici: 19:21

Hora de finalització: 19:50

Lloc: Saló de Plens

Assistents:

Sra. Inmaculada Beatriz Parra Hipólito (JUNTS)
Sra. Judit Albesa Fontgivell (JUNTS)
Sr. Jordi Domingo Ferré (JUNTS)
Sr. Josep M. Bages Virgili (JUNTS)
Sra. Verònica Torres Ferrant (JUNTS)
Sr. Francesc Mestre Pellicé (JUNTS)
Sr. Ricard Gili Ferré (ERC-AM)
Sra. Carme Cros Garrido (ERC-AM)
Sra. Maria Teresa Basora Gallisà (ERC-AM)
Sr. Arnau Salvat López (ERC-AM)
Sr. Jose Manuel Hernández Pérez (PSC-CP)
Sra. Marta Bigas Venturas (CUP-AMUNT)

El Sr. Alcalde inicia la sessió dient: "Molt bona tarda i benvinguts en aquesta sessió plenària extraordinària d'avui dia 20 d'abril de 2023. Anem a iniciar la sessió amb dos punts en l'ordre del dia, el primer, com és habitual, hi ha una aprovació d'una acta de la sessió anterior. I després hi ha el punt número dos, que és realment el motiu pel qual s'ha convocat de manera extraordinària aquesta sessió plenària".

ACORDS

LECTURA I APROVACIÓ, SI ESCAU, DE L'ACTA DE LA SESSIÓ ANTERIOR QUE VA TENIR LLOC EL DIA 24 DE NOVEMBRE DE 2022

1. PLE EXTRAORDINARI DEL DIA 24 DE NOVEMBRE DE 2022

Per disposar tots els presents d'una fotocòpia de l'esborrany de l'acta de la sessió plenària del dia 24 de novembre de 2022, se n'omet la lectura i s'acorda, per unanimitat, aprovar el contingut de l'acta.

APROVACIÓ DE L'ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L' AJUNTAMENT DE RIUDOMS

2. APROVACIÓ DE L'ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE RIUDOMS

El Sr. Alcalde explica aquest punt dient: "Aquest punt número dos de l'ordre del dia és el motiu, com deia a l'inici d'aquesta convocatòria extraordinària d'aquest ple. Que és l'aprovació de l' acord de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Riudoms. Portem a aprovació el que s'anomena el conveni, el que entre tots nosaltres ens referim, parlem del conveni. Un conveni que en el cas de la seva aprovació serà el primer conveni aprovat d'aquest Ajuntament. Ja només per això, creiem que és un motiu per felicitar-nos tots plegats. Però és un conveni extens, tampoc entrarem molt en definir cada un dels punts, tots els regidors i regidores presents en aquesta sessió el teniu i estic, a més, convençut que us l'heu llegit acuradament. És un conveni que compleix l'objectiu inicial que ens vam posar en el moment que es va començar a treballar, precisament en el redactat d'aquest conveni que ja fa uns anys, i és que equipara els funcionaris amb els laborals, per tant, dit d'una altra manera, iguala a tots els treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Riudoms pel que fa al redactat d'aquest conveni, sobretot tenint en compte que l'Ajuntament de Riudoms té un alt percentatge de laborals en front a funcionaris. Per tant, és un conveni que iguala les condicions laborals o les condicions dels funcionaris, sobretot en una principal, que és en l'horari que marca el conveni, les hores treballades a la setmana, que passaran a ser per tots els treballadors de trenta-set hores i mitja, un cop aquest conveni es dugui a aplicació.

Haureu vist també que és un conveni que marca una durada de quatre anys, però que és prorrogable, i que a part de tenir el contingut en general igual per a tots els col·lectius del nostre Ajuntament, a més és un dels motius pels quals la negociació ha sigut tan llarga, perquè posar en un sol conveni totes les condicions de tots els col·lectius del nostre ajuntament, quan precisament el nostre ajuntament hi tenim molts col·lectius diferents, no ha estat pas fàcil.

Però sí que hi ha un document que engloba tots els treballadors. Després hi ha set annexos; un annex específic pels laborals; un altre específic pels funcionaris; un annex específic pel cos de vigilants; un annex que parla i escriu tot el tema del fons social i diferents millores als treballadors i treballadores; l'annex cinc, que també és un conveni on s'han pactat les gratificacions pels funcionaris i pels laborals, per tant, l'import de les hores extres tan pels funcionaris com pels laborals, com si aquestes són hores laborals o festives, o nocturnes i/o festives. En el seu annex sis, aquest conveni també té les equiparacions dels llocs de treball, per tant, el que fa és una relació del lloc del treball i el grup i la categoria que ocupa. I un annex set, especial per l'EPE Riudoms Serveis, que bàsicament, és per l'escola de música.

Com us deia, avui portem a aprovació un conveni que es va signar per tots els representants dels treballadors el passat trenta de novembre de 2022. Aprofito aquest moment per donar les gràcies a tots els representants dels treballadors que han participat de la redacció d'aquest conveni. Com deia no ha estat una negociació senzilla, perquè havíem de posar moltes coses

en un sol conveni, i que a més de tot això, el que també ens va passar és que veníem d'un 2019 on les negociacions es feien assentats en una taula, i després es van començar a fer a través d'una pantalla. I malgrat ara ja estem molt acostumats, però en aquell moment no hi estàvem tan, i per tant, això també va acabar endarrerint una mica el redactat d'aquest conveni, i dificultant encara una mica més o portant una mica més de feina a totes les persones que l'han fet possible. Per tant, en primer lloc, a tots els representants dels treballadors que han format part d'aquesta mesa de negociació, moltíssimes gràcies pel treball i per la paciència. Per suposat, a la secretaria de l'Ajuntament de Riudoms que ha fet l'assessorament jurídic d'aquest redactat del conveni i, durant tota la negociació moltes vegades les propostes al conveni. Un pot fer una proposta, o per part dels treballadors o per part de l'ajuntament que pots creure que és molt interessant, però que té una base jurídica que necessites confirmar, i per tant, agrair en totes les negociacions l'assessorament jurídic de la secretaria de l'Ajuntament de Riudoms. També agrair la participació d'una empresa externa en el redactat final del conveni, també per donar-li un impuls, i també, per suposat, als membres de l'Ajuntament de Riudoms, encapçalats pel regidor Jordi Domingo, regidor de Personal, que han estat els representats de l'ajuntament.

Com us deia a l'inici, avui jo crec que és un dia important per a tots plegats, per aquest redactat que es va pactar el dia 30 de novembre, sobretot per això que deia ara al principi i que ha sigut l'objectiu de totes aquelles persones aquí ara fèiem l'agraïment, que era igualar les condicions de treball de tots els treballadors de l'Ajuntament de Riudoms, fossin funcionaris o fossin laborals. S'ha treballat en aquest objectiu, també amb la bona voluntat dels funcionaris que aquí ells haguessin pogut expressar, o hagués pogut passar de manifestar la bona voluntat dels funcionaris perquè aquest treball fos així i facilitant la redacció d'aquest conveni. Per tant, en aquest sentit, satisfet, com alcalde del nostre poble i president d'aquest plenari que puguem portar a aprovació aquest conveni amb totes les signatures a favor de totes les parts implicades.

Sí que amb l'acord que es va pactar el dia 30 i després de revisar els informes pertinents de secretaria i d'intervenció, i una última revisió per part de secretaria en l'aprovació del redactat. Es proposen dos canvis. Un canvi que afecta a l'article 12.1 del document principal del conveni en que es proposa que complementàriament la jornada laboral podrà adaptar-se per situacions d'urgència sobrevinguda en la prestació dels serveis estableix que la distribució de la jornada laboral podrà modificar-se en casos de necessitat i urgència amb una antelació mínima de vint-i-quatre hores a les persones afectades. L'accés entre la jornada realitzada i la duració de la jornada ordinària serà compensada de forma econòmica com a hora extra sempre que hi hagi dotació pressupostària suficient o bé en hores de descans, a decisió de l'empleat públic. Aquí la proposta de revisió de secretaria d'aquest conveni, és treure la decisió de l'empleat públic perquè després precisament a continuació hi ha un punt que contradieix de l'ajuntament. Per tant, la proposta és treure la decisió de l'empleat públic per tal que no contradigui en el següent punt.

L'altra proposta pel que fa al document que es va signar el dia 30 és l'eliminació de l'article 2 de l'annex 3. En aquest cas l'annex del cos de vigilants que en el conveni proposava una gratificació de 25 euros al dia com a gratificació extraordinària per disponibilitat d'aquells agents que se'ls truca perquè vinguin a treballar fora de la seva jornada laboral. Vist l'informe d'intervenció és molt clar.

El que diu intervenció és que aquest punt no pot donar compliment a la legalitat, des d'un punt econòmic que afecta a les nòmines, entenc que tots els regidors i regidores d'aquest ajuntament entendrem que, es pot donar compliment o no compliment legal amb algunes

coses, però en tot cas el pagament de les nòmines és sagrat per aquest ajuntament, per tant, es va creure oportú la retirada d'aquest punt en el conveni i així va ser traslladat al cos afectat i als representants del cos d'afectat, per tal de que acceptessin o que estiguessin d'acord en aquesta modificació.

Per tant, avui, es porta a aprovació el redactat que es va signar el 30 de novembre del 2022 amb aquestes dues modificacions”.

Finalitzada la seva intervenció, el Sr. Alcalde dona la paraula als portaveus dels diferents grups municipals per si volen fer algun comentari.

A continuació, intervé el Sr. José Manuel Hernández, portaveu del grup municipal del PSC, que manifesta el següent: “Em limitaré a aprovar el punt i ja està, gràcies”.

El Sr. Alcalde agraeix la intervenció del Sr. Hernández, i dona la paraula a la Sra. Marta Bigas, portaveu del grup municipal de la CUP-AMUNT, que manifesta el següent: “Bona tarda. En primer lloc celebrem que el personal municipal per fi compti amb una eina de defensa dels seus drets com és el conveni laboral i que aquest incorpori a totes les persones que treballen per l'ajuntament, incloses aquelles que treballen a les empreses públiques de Riudoms.

I en aquest sentit, felicitem a totes les persones que han estat negociant els últims quatre anys per poder arribar fins aquest punt. Sabem que és fruit d'una llarga negociació i que els representants n'estan satisfets. És un punt de partida de mínims que pot servir per continuar millorant les condicions laborals dels treballadors de l'ajuntament.

Ara bé, no podem deixar d'esmentar que hi ha punts del conveni que considerem que no s'ajusten al que haurien de ser unes condicions laborals dignes pels treballadors de l'administració. Entenem que hi ha molts impediments legals que no permeten fer segons quines millores. Però cal fer tot el possible per progressar en les condicions de les treballadores i cal continuar treballant-hi. Per exemple: la manca de concreció en els serveis mínims els dies 24 i 31 de desembre o els casos de necessitat i urgència en els que es podran modificar la distribució de la jornada, deixa marge a canvis i pot donar lloc a inseguretats o a conflictes. De la mateixa manera que la jornada dels guàrdies del cos de vigilants si de quaranta en comptes de trenta-cinc hores i mitja com la resta del personal, genera un greuge comparatiu amb aquest.

També ens preocupa la gestió de l'escola de música, a partir de l'aplicació d'aquest conveni. Sabem que no es poden augmentar les jornades laborals. I que alhora, a partir de que es reconeix la inclusió de les hores de dedicació com a claudres i reunions dins aquesta jornada. Aquest últim punt el valorem molt positivament perquè és una reclamació que hi tenen dret, ja que les treballadores d'altres escoles de música fora de Riudoms ja ho tenen reconegut. El dubte que se'ns planteja és: com es podran cobrir totes les hores lectives de l'alumnat, si els docents ja no dedicaran la mateixa jornada per fer la docència. Es planteja la incorporació de més docents? En quin format? Actualment ja hi ha un professor autònom que factura per les classes. És aquest el model que tindrem?. Si no es pot contractar a més personal, ni se'ls pot donar més jornada de la que ara ja estan treballant, es pot donar el cas de que s'hagi de limitar la matrícula de l'alumnat de l'escola?. Creiem que això és un tema important a respondre i a resoldre. Ja que l'escola és un servei municipal amb una gran quantitat d'alumnat i pensem que

és una prioritat assegurat que tothom que hi està cursant estudis musicals i tothom que s'hi vulgui apuntar, pugui fer-ho. Demanem que l'equip de govern respongui de quina manera es resoldrà aquesta situació.

Per altra banda, també hi ha altres coses positives a destacar d'aquest conveni. Com l'equiparació dels funcionaris i laborals, eliminant d'aquesta manera la diferència que hi havia entre treballadores i els perjudicis que això podia comportar a gran part de la plantilla. Finalment és bona notícia que aquest conveni se'n derivi el compromís d'aprovar la RLT abans de final d'any. Com hem demanat reiteradament des de la CUP, des de fa ja uns quants anys. És per tots aquests motius, tenint en compte que és una millora per les condicions de les treballadores però que encara és insuficient, el sentit del nostre vot serà abstenció. Gràcies”.

El Sr. Alcalde agraeix la intervenció de la Sra. Bigas, i dona la paraula al Sr. Ricard Gili, portaveu del grup municipal d'ERC-AM, que manifesta el següent: “Sí, jo faré una pregunta tècnica, potser un puntet de política inicial, després de la resposta, en el segon torn, ja faré més l'exposició una mica més extensa. Tampoc massa més. És una pregunta la que vull plantejar que vam fer ja en comissió, que també voldria fer aquí al plenari, és sobre la RLT, la relació de llocs de treball. Tal com s'explica de fet al conveni, a la pàgina 32, encara no hi ha aprovada la RLT, de fet ara s'hi feia referència, però hi ha el compromís de que aquesta aprovació es faci abans de que acabi aquest any 2023. Per tant, les preguntes: En quins terminis concrets es treballa per a que aquesta aprovació sigui definitiva? És possible que aquesta aprovació arribi dins el mandat actual? Per tant, abans de que acabi aquest mandat. I en cas que no sigui així, que aquest no es pugui produir dins el mandat actual, quin és el motiu perquè no es pugui aprovar en aquest mandat. Gràcies”.

El Sr. Alcalde agraeix la intervenció del Sr. Gili, i manifesta el següent: “En tot cas, compartim algunes de les reflexions, i entenem que és el primer conveni, un conveni que fa un punt de partida en aquelles condicions laborals en que han de treballar els... treballadors i treballadores d'aquest ajuntament, i és evident que en futures modificacions estem convençuts que es farà un treball per ampliar encara aquest conveni, però també és cert, i perquè quedi constància que és un conveni que satisfà a tots els signants del mateix, o sigui, és un conveni al qual el mateix dia de la signatura, n'estàvem tots i totes contents.

Pel que fa a l'escola de música, el redactat del conveni és el que es pacta amb els representants d'aquesta escola. És evident que la intenció és no reduir les hores de classe, tot i que el conveni, a hores d'ara les redueix. Bé, s'haurà de veure i s'haurà de treballar, ja s'està fent així amb la direcció de l'EPE, de com traduir-se l'aplicació del conveni en no posar límits a les matrícules del pròxim curs, que entenem tots que és el que començarà a afectar aquest conveni.

En tot cas hi ha aquestes setmanes, mesos de treball per poder-ho tancar. En tot cas, i sí que pel govern, i estic convençut que per tot el plenari, l'escola de música és un instrument important del nostre municipi, forma part de l'ensenyament dels nostres joves, i transmet tots els valors que de tots vosaltres ja coneixeu i que no cal que ara es repeteixin en sessió plenària. Però el que ha de fer el conveni és reforçar la institució i tots els ens dependents, també l'escola de música, per tant, aquest és el concepte i aquí és on, amb la direcció que es treballarà.

Pel que fa a la relació de llocs de treball, el conveni acorda que estigui aprovada abans de final d'any. I ens preguntem si aquesta en quins terminis anem o com estem treballant la relació de llocs de treball i si és possible que arribi l'aprovació abans del final del mandat, i si no s'aprova abans de final de mandat, quins són els motius. Clar, dir en quin moment s'acabarà la negociació és difícil. Perquè al final depèn de varies parts. Ara sembla que hi ha una proposta per part o sigui, al final, totes les fitxes de la RLT estan fetes.

Tots els representants dels treballadors de l'Ajuntament de Riudoms estan d'acord en el redactat, i en la puntuació de les fitxes. Al final les fitxes el que fan és puntuar els llocs de treball. I cada lloc de treball acaba amb una puntuació, i ara per entendre'ns, el que hem de fer és posar-li preu en aquests punts. És una mica més, però explicat de manera molt resumida, ara s'ha de posar import en aquests punts i també s'ha de marcar un import mínim. És a dir, el que tingui menys punts quan ha de cobrar?. Hi ha una proposta inicial en reunió oficial per part de l'ajuntament, hi ha una proposta també en aquella reunió per part dels treballadors i ara estem en el punt de que tan els representants de l'ajuntament com els representants dels treballadors, sabem quina és la proposta que acceptem ambdues parts. Ara, el que s'ha de fer és treballar si aquesta proposta o què acceptaríem ambdues parts, si aquesta proposta compleix a nivell jurídic i a nivell econòmic. Per tant, ara mateix estem en aquest punt, i és en el punt que continuarem treballant en les properes setmanes. Clar d'aquí se'n desprèn una convocatòria oficial amb un entesa d'acord, si aquest acord necessita els informes d'intervenció, informes de secretaria, no són informes senzills perquè afecten el capítol 1 de manera important, per tant, no és allò d'un informe de que vull comprar un bolígraf, i per tant, són informes que s'han de mirar de manera acurada. Estem a dia 20 d'abril, per tant, jo crec que és molt difícil, no dic quasi bé impossible, que la RLT estigui aprovada pel plenari abans del final de mandat. El que jo sí que crec que té moltes possibilitats és que la RLT estigui pactada amb els representants dels treballadors abans de final de mandat. Aprovada pel plenari, com us comentava i ja contestant l'última de les preguntes, hi ha condicionants que són externs a govern, i que, per tant, no els podem marcar en el temps. La situació en la que estem ara és que ambdues parts som conscients de quina és la proposta intermèdia i que ens satisfaria més o menys. O sigui, que ens deixaria a tots més o menys satisfets pel que fa a l'aprovació de la RLT. Encara, a dia d'avui, no sabem si aquesta proposta a nivell jurídic i a nivell econòmic compleix. No ho sabem, de manera oficial, s'han fet preguntes però de manera oficial no ho sabem. No hi ha l'informe”.

Finalitzada l'explicació, el Sr. Alcalde dona la paraula al portaveu d'ERC-AM, perquè ha fet esment d'un segon torn d'intervenció.

El Sr. Ricard Gili intervé i manifesta el següent: “Primer de tot, gràcies per la resposta detallada en el sentit de la RLT, era aquesta pregunta més tècnica-política inicial que fèiem, i ara sí que passem a una exposició que tampoc serà massa breu, ja s'ha dit, avui es porta a aprovació l'acord de condicions de treballs als empleats públics de l'Ajuntament de Riudoms, ja ho hem dit en paraules planeres, el conveni laboral. És un conveni que els treballadors reclamen formalment des de l'octubre del 2018, és a dir, ja fa quatre anys i mig, per tant, és evident també que s'ha trigat força temps a que això es pogués concretar, segurament més del que era desitjable i de fet a la intervenció inicial de l'alcalde s'hi ha referit i argumentat també perquè aquesta extensió en el temps. Més enllà d'això, però, des del grup d'Esquerra hem analitzat amb calma el nou conveni, sobretot l'hem volgut parlar amb els seus principals afectats, les treballadores i treballadors públics dins de l'Ajuntament de Riudoms, ho hem fet amb gairebé deu persones, la majoria d'ells, la gran majoria d'ells, de fet, representants dels treballadors a

través del comitè d'empresa i dels òrgans de representació existents i amb matisos i diversos accents, tots ens han compartit tres coses: la primera és que aquest conveni és un pas endavant. Segona: s'ha trigat massa a fer-lo i tercera, que sigui com sigui, allò realment rellevant és que ara aquest conveni es desplegui i s'apliqui. I amb tots ells també hem parlat del que la pregunta que feia inicialment, que és un altre element clau que és la RLT, sobre la qual ara preguntàvem, i és que la RLT, tots ho sabem, és un instrument clau per respondre a una ordenació i classificació real de tots els llocs de treball existents i per tant, també de les derivades salarials i pressupostàries que això pugui implicar. En aquest sentit, ho diem, ens ha sorprès que dins l'actual mandat doncs sembla que no s'hagi pogut acabar tancant del tot la RLT i les derivades que pugui comportar, és un tema llargament reclamat pels treballadors i considerem que hauria estat bo que s'hagués tancat. Sigui com sigui, i tornant al conveni laboral, que és el que realment avui es porta a votació, el vot del grup d'Esquerra serà a favor ja que, com hem dit, és percebut com un pas endavant. Gràcies”.

El Sr. Alcalde agraeix la intervenció del Sr. Gili, i respon el següent: “El conveni serà d'aplicació en el moment que s'aprovi, no per aquest plenari, sinó que es publiqui en el butlletí oficial de la província per part del departament corresponent, per tant, l'endemà de la seva publicació i això també ho diu al tercer punt que portem a aprovació avui. L'endemà de la seva publicació el conveni passarà a ser aplicat. En tot cas, i abans de passar a votació, escoltades totes les intervencions dels grups pluaris, jo crec que tots i totes coincidim en que és un dia important pels treballadors i treballadores d'aquest ajuntament en una negociació. I és cert, ho he dit en la intervenció inicial, no ha sigut una negociació senzilla, no per discrepàncies amb les treballadors, i també vull que quedi clar en el sentit de que els treballadors també han tingut molt bona voluntat d'arribar a un acord perquè també creien que arribar a un acord era el millor que li podia passar en aquest ajuntament, sinó perquè un redactat i una negociació on hi ha des de guàrdies, a escola de música, a brigada, personal d'oficines, no és pas senzill. Tampoc és pas senzill una negociació on s'han d'igualar els drets que tenen funcionaris i laborals, i aquí torno a insistir en l'agraïment a ambdós col·lectius per l'esforç que han fet de que això sigui així. I també perquè com us deia abans, ara ens és molt habitual fer videoconferències, però és que la primera reunió que vam haver de fer a nivell telemàtic, hi havia persones que havíem d'estar en aquella reunió que no teníem ni els mitjans a casa per fer una reunió telemàtica, que per tant, no va ser pas senzilla aquella adaptació. En tot cas, comparteixo la satisfacció de tots els membres d'aquest plenari per aquest conveni que portem avui a aprovació”.

Finalitzades les diferents intervencions, se sotmet la proposta a votació plenària.

El Ple de l'Ajuntament acorda, amb l'abstenció de la Sra. Marta Bigas, i amb el vot a favor dels Srs. Jordi Domingo, Inmaculada Beatriz Parra, Verònica Torres, Judit Albesa, Josep Maria Bages, Francesc Mestre, Ricard Gili, Carme Cros, Maria Teresa Basora, Arnau Salvat, José Manuel Hernández i l'Alcalde-President, aprovar el següent acord.

Fets

En data 1 d'octubre de 2018 el President del Comitè d'Empresa va denunciar el pacte de condicions de treball, millores, del personal funcionari de l'Ajuntament de Riudoms i el conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Riudoms, en els termes que disposa l'article 3 de l'esmentat conveni.

Durant l'any 2019, 2021 i 2022 s'han celebrat reunions de la Mesa de Negociació constituïda pels representants dels empleats públics, funcionaris i laborals, i els representants de l'administració per arribar a un acord. En data 30 de novembre de 2022 s'ha arribat a un acord en el si de la Mesa de Negociació, d'acord amb el text que consta en expedient i actes corresponents.

Per providència d'Alcaldia de data 9 de desembre de 2022 s'ha sol·licitat l'inici de l'expedient per l'aprovació de l'Acord.

Consta informe de Secretaria de data 13 de desembre de 2022.

Consta informe d'Intervenció 8/2023 de data 6 de febrer 2023 amb resultat desfavorable.

Consta informe de subsanació de discrepàncies de data 21 de març de 2023.

Consta informe d'Intervenció 63/2023 de data 23 de març de 2023 desfavorable en l'àmbit de l'informe, i favorable en l'àmbit de la fiscalització limitada prèvia atès l'existència de crèdit arrel de la modificació pressupostària 3/2023 .

Consta retenció de crèdit per import de 19.070 € de conformitat amb l'informe de fiscalització.

Fonaments de dret

- Els articles 31 i següents, Disposició Addicional Setena i Disposició Addicional Dotzena del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5 /2015, de 30 d'octubre.
- El capítol III del títol IV de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- L'article 32 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.
- Els articles 82 i següents del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
- L'article 8.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.
- L'article 177.2 del Text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local, aprovat pel Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril.
- Els articles 22, 65 i 70 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.

En conseqüència, S'ACORDA:

PRIMER- Aprovar el text de l'Acord de Condicions de Treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Riudoms que s'adjunta com Annex al present, al que es va arribar a acord en data 30 de novembre de 2022 de conformitat amb les actes número 17 i número 18 de data 30

de novembre de 2022. Si bé d'acord amb els informes emesos, i la conseqüent revisió es realitzen dues esmenes al text.

- Art.12.1 Jornada laboral ordinària. En el redactat de l'últim paràgraf de l'Art.12.1 s'indica: *"Complementàriament, la jornada laboral podrà adaptar-se per situacions d'urgència sobrevinguda en la prestació del servei, i s'estableix que la distribució de la jornada laboral podrà modificar-se en casos de necessitat i urgència, amb una antelació mínima de 24 hores a les persones afectades. L'excés entre la jornada realitzada i la duració de la jornada ordinària serà compensada de forma econòmica com a hora extra, sempre que hi hagi dotació pressupostària suficient, o bé en hores de descans, a decisió de l'empleat públic"*. Es suprimeix del text *"a decisió de l'empleat públic"*, atès que es tracta d'una errata.

- Annex III Cos vigilants Article 2 indica *"En quant a les gratificacions per disponibilitat: El personal adscrit al Cos de Vigilants que, estan de descans i per raons del servei, hagi de cobrir algun torn fora de la seva jornada laboral, percebrà una gratificació extraordinària per disponibilitat de 25,0 €/dia"*. Es suprimeix del text íntegrament l'Article 2 de referència, atès que de conformitat amb els informes emesos no es pot donar compliment legal a aquesta disposició.

S'ha traslladat als representants dels empleats públics les esmenes indicades que s'han mostrat de conformitat amb les mateixes.

Per tant, es portà a aprovació el text de l'Acord de Condicions de Treball dels empleats públic de l'Ajuntament de Riudoms que s'adjunta com Annex amb les esmenes indicades.

SEGON.- Comunicar l'Acord del Ple al President de la Mesa General de Negociació i notificar el mateix als representants del personal amb indicació del recurs que s'estimin pertinents. Així mateix emplaçar a les parts a la signatura de l'Acord Comú dels empleats públics de l'Ajuntament de Riudoms amb les esmenes indicades.

TERCER.- Un cop signat l'Acord Comú dels empleats públics de l'Ajuntament de Riudoms, que la Mesa de Negociació presenti l'Acord a l'oficina pública corresponent als efectes del Registre i per a que ordeni la seva posterior publicació al BOPT.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Per finalitzar, el Sr. Alcalde manifesta el següent: "El conveni, deixeu-me ara en aquest moment, també dir, que alguns dels membres que han format part d'aquesta negociació estan assentats en el públic, doncs deixeu-me també que els hi traslladi en nom de tots els regidors i

regidores del plenari l'agraïment, i que els hi doni la bona tarda per estar avui aquí. I, per últim, deixeu-me que us digui, doncs, felicitats. Perquè jo crec que és un orgull pels tretze regidors que formem part d'aquest plenari que avui s'aprovi aquest conveni”.

I no havent-hi més assumptes a tractar, el Sr. Alcalde aixeca la sessió a l'hora i el lloc indicats al començament, de la qual s'estén aquesta acta, que signa l'alcalde amb mi, la secretària, que certifico.

Secretària

Alcalde

Alexandra Rodríguez Jiménez

Sergi Pedret Llaurado



AJUNTAMENT DE RIUDOMS

ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS
DE L'AJUNTAMENT DE RIUDOMS



CAPITOL I.- DISPOSICIONS GENERALS

Article 1.- Finalitat

Aquest Acord té per objecte regular les relacions jurídiques i laborals entre l'Ajuntament de Riudoms i el seu personal, tant laboral com funcionari.

La referència "Ajuntament" inclou la Corporació i els seus organismes i entitats dependents.

Article 2.- Àmbit personal

Els articles continguts en aquest Acord seran d'aplicació a tot el personal, tant laboral com funcionari (en endavant, «empleat públic»), que presta els seus serveis en aquest Ajuntament, sempre i quan no contradigui la normativa vigent.

Aquest acord s'ha negociat entre els representants de l'Ajuntament i els representants legals dels empleats públics.

En el present Acord, qualsevol referència a empleat públic, funcionari o treballador, s'entendrà sempre referida a empleat públic o empleada pública, funcionari o funcionaria i a treballador o treballadora, respectivament.

S'exclou de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord el personal amb càrrecs de confiança d'acord amb les prerrogatives, drets i obligacions propis de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic en vigor a la data de la relació laboral.



Article 3.- Vigència, durada, denúncia i pròrroga

El present Acord entrarà en vigor el dia següent a la seva publicació en el butlletí oficial corresponent, després de la seva ratificació pel Ple de l'Ajuntament, i tindrà una vigència de quatre (4) anys des de la data de la seva signatura.

Aquest Acord quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, si no es produeix expressa denúncia per alguna de les parts, per escrit i amb constància fefaent a l'altra part, amb una antelació mínima de dos mesos a la finalització del període de vigència o de qualsevol de les pròrrogues.

Una vegada denunciat l'Acord i fins a l'entrada en vigor del nou, restaran vigents les clàusules d'aquest Acord.

En tot cas, es respectarà la normativa vigent en matèria de ultra activitat dels convenis col·lectius, per tant, la vigència de la pròrroga tàcita dependrà de la regulació vigent en aquell moment.

Article 4.- Àmbit territorial

Els efectes del present Acord col·lectiu s'aplicarà amb l'àmbit geogràfic on els integrants de la seva plantilla exerceixen les seves funcions, per tant, les dependències físiques de l'Ajuntament de Riudoms i els seus organismes constitueixen el principal centre de treball, no obstant, els empleats que hagin de desplaçar-se fora de dites dependències, també estaran vinculats pels efectes del present Acord.



Article 5: Vinculació a la seva totalitat

L'Acord que es signi vincularà en la seva totalitat, sense perjudicis dels pactes i/o acords que es vagin adoptat durant la seva vigència i de les competències de la comissió paritària.

En el supòsit que l'autoritat laboral anul·les parcialment el present Acord, la comissió paritària haurà de decidir renegociar dites clàusules i aquelles que es vegin afectades, sota el principi que la nul·litat d'alguna d'elles no suposa la nul·litat de tot l'Acord.

Article 6.- Prelació de normes i condicions més beneficioses

El contingut del present Acord recull les condicions pactades que es consideren mínimes, conseqüentment, qualsevol normativa o llei més beneficiosa que es promulgui durant el període de vigència haurà de valorar-se la seva aplicació, sempre que no entri en conflicte amb la present regulació col·lectiva, motiu pel qual, la comissió paritària valorarà la situació en particular, adaptar el text de l'Acord o, en seu cas, suprimir-ho, si fos necessari.

Així mateix, es garanteixen els drets ja adquirits pel personal laboral per contracte laboral que no contradigui el contingut del present Acord col·lectiu i la normativa vigent.

Article 7.- Comissió paritària de seguiment

1. En el termini d'un mes de l'entrada en vigor de l'Acord es crearà una comissió paritària de seguiment integrada per 3 representants de l'Ajuntament i 3 Representants legals dels empleats públics.
2. Ambdues parts podran acompanyar-se d'assessors que actuaran amb veu, però sense vot.



3. Les funcions de la Comissió paritària de seguiment seran:
- a) Interpretació, vigilància, estudi i aplicació de l'Acord.
 - b) Arbitratge, mediació, conciliació i resolució pactada dels temes o reclamacions que se sotmetin a la seva decisió, respecte de les condicions establertes a l'Acord.
 - c) En general, totes les activitats encaminades a afavorir l'eficàcia del present Acord així com aquelles que es trobin establertes per la legislació en vigor.
4. Quan la Comissió es constitueixi per primera vegada, en el mateix acte, es dotarà de les normes necessàries per al seu bon funcionament, entre les que figuraran, en tot cas, els terminis per a convocar-la i la periodicitat de les sessions.
5. Les normes de funcionalitat de la present Comissió seran determinades per ella mateixa de manera consensuada i tindran la finalitat d'aplicar, objectivament i amb rigor, el contingut del present Acord.
6. La Comissió ha d'actuar en primera instància en tot conflicte que pogués sorgir entre les parts, en particular en el previst per l'article 85.3.c) del RD Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (TRLET), en el procediment per resoldre discrepàncies derivades de la no aplicació de les condicions de treball en relació amb l'article 82.3 i 85.3.e) del TRLET i per atendre quantes qüestions s'estableixen per llei, així com l'establiment dels procediments i dels terminis d'actuació.
7. Resolució de conflictes: En cas de manca d'acord sobre la interpretació i/o aplicació del present Acord amb dues parts se sotmetran expressament i voluntàriament als mecanismes de mediació i conciliació que legalment corresponguin.
- Els pactes i els acords tindran el caràcter establert a l'article 38.3 del TRLEBEP o norma que el substitueixi.



CAPITOL II. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 8.- Organització del treball

L'organització del treball és competència exclusiva dels òrgans de govern i direcció de l'Ajuntament, se'ns perjudici de les funcions que l'art. 37 del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, atribueixen en matèria objectes de negociació al Comitè d'Empresa o als Delegats Sindicals, així com les funcions que l'art. 40 del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, atribueix també als Delegats del Personal Funcionari.



CAPITOL III. CONDICIONS DE TREBALL

Article 9.- Retribucions salarials

Les retribucions salarials dels empleats públics, s'estableixen:

- Annex I Personal Laboral
- Annex II Personal Funcionari

Article 10.- Desenvolupament del lloc de treball

L'empleat públic està obligat a prestar els serveis d'acord amb el seu grup professional, lloc de treball i especials condicions del seu contracte o nomenament en els termes establerts a la normativa vigent.

Article 11.- Promoció interna de l'empleat públic

1. La promoció interna de l'empleat públic s'ha d'utilitzar com una eina que permeti adequar les necessitats d'organització administrativa dels diferents departaments de l'Ajuntament, alhora que incentivi a l'empleat públic a una millora professional que reverteixi en eficàcia vers el servei municipal. Amb aquesta finalitat s'impulsaran els acords que siguin necessaris per regularitzar el desfasament de l'empleat públic en els diversos grups professionals i categories de cada departament, sempre amb respecte a les limitacions establertes a la normativa vigent.
2. L'Ajuntament es compromet a donar publicitat de les places de promoció interna que puguin produir-se en el si de la plantilla de l'Ajuntament. Els criteris de promoció s'adequaran a la legislació vigent.
3. Als efectes indicats i per tal de garantir la promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens de grup o subgrup, en el marc dels processos selectius del total de places convocades de cada grup o subgrup es garantirà, sempre que sigui possible pel nombre de places a convocar, la reserva d'un màxim del 50 % i un mínim del 25 % de les places, sempre d'acord amb les disposicions legals vigents.
4. La convocatòria de la selecció de personal es farà d'acord amb la normativa vigent.



Article 12.- Jornada laboral

12.1 Jornada laboral ordinària

La jornada ordinària de treball del personal que integri l'Ajuntament de Riudoms, vindrà determinada pels paràmetres legalment vigents en cada moment, per tant, d'acord amb la naturalesa pública de l'ens local i dels seus organismes, les parts estan vinculades a complir la legalitat vigent durant la relació laboral. No obstant, a partir d'entrada en vigor del present Acord, i sempre que no entri en conflicte amb una norma que ho prohibeixi, serà d'aplicació qualsevol condició més beneficiosa ja adquirida i que no suposi un incompliment de les disposicions legals vigents en aquesta matèria.

Per aquest motiu, la jornada ordinària de treball serà de 37,5 hores setmanals de treball efectiu en còmput anual per a tots els empleats públics, i quan es compleixin els requisits que estan fixats per la normativa vigent per a dur a terme la reducció de jornada ordinària, aquesta passarà a ser de 35,0 hores setmanals.

En aquest sentit, l'ens local conjuntament amb els Representants legals dels empleats públics haurà de confeccionar dins del primer trimestre de cada any natural el calendari de distribució de jornada, incloent-hi les festes aprovades prèviament pels organismes competents. Aquest calendari laboral recollirà les festivitats oficials que anualment es publiqui per la Generalitat de Catalunya i el Govern de l'Estat.

Els dies 24 i 31 de desembre es consideraran festes administratives i només romandran oberts els serveis mínims d'atenció al ciutadà establerts per l'Ajuntament. Els empleats públics que cobreixin els serveis d'aquests dies, disposaran d'un dia festiu addicional.

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

Quan les necessitats del servei requereixen modificar de forma permanent el calendari laboral dels empleats a nivell col·lectiu, es traslladarà aquesta situació al Comitè d'Empresa per valorar dita modificació i els seus efectes.



En el cas de jornada partida, l'interval de temps entre el final de la jornada del matí i l'inici de la jornada de la tarda podrà ser de fins a 45 minuts. La durada d'aquest interval podrà ser acordat entre l'empleat públic i l'Ajuntament així com la seva compensació dins de la mateixa jornada, sempre i quan el no afecti al funcionament del servei.

L'empleat públic inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord que treballi en règim de jornada continuada, gaudirà d'una pausa en la jornada de treball computable com a treball efectiu, en les condicions que es s'estableixen en el punt següent.

L'absència del lloc de treball durant el període esmentat no podrà produir en cap cas un detriment efectiu del servei, ni es podrà deixar cap departament sense personal.

Complementàriament, la jornada laboral podrà adaptar-se per situacions d'urgència sobrevinguda en la prestació del servei, i s'estableix que la distribució de la jornada laboral podrà modificar-se en casos de necessitat i urgència, amb un antelació mínima de 24 hores a les persones afectades. L'excés entre la jornada realitzada i la duració de la jornada ordinària serà compensada de forma econòmica com a hora extra, sempre que hi hagi dotació pressupostaria suficient,, o bé en hores de descans, a decisió del empleat públic.

12.2. Pausa en la jornada continua

Tots els empleats públics inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord que treballin en règim de jornada continuada de 6 o més hores, gaudirà d'una pausa en la jornada de treball de 30 minuts diaris i continus de descans, computable com a treball efectiu i no acumulables diàriament, o el temps proporcional a la jornada de treball quan aquesta sigui inferior a la complerta i igual o superior a 5 hores diàries consecutives, amb un temps mínim de descans de 15 minuts.

Els empleats subjectes al règim de torns i als horaris especials o específics que realitzin jornades de treball continuades iguals o superiors a 8 hores i inferiors a 12 hores, tindran un descans de 1 hora dins de la seva jornada.



Aquest descans no es podrà aplicar a l'entrada o la sortida de la jornada ordinària. El temps de pausa que no s'utilitzi, no es pot emprar com a hores a compensar en cap còmput setmanal o mensual. Els empleats públics tenen obligació de fixar aquests descans, per tant, en cas de superar de forma injustificada el temps establert de descans, podrà ser objecte de sanció disciplinària.

L'aturada per descans es comença a computar sempre a partir del moment de deixar el lloc de treball, independentment de la ubicació física d'on s'estigui treballant.

En el cas dels empleats públics adscrits als serveis administratius, la interrupció de la jornada de treball per dinar, els dies amb horari de mati i tarda, no es podrà realitzar en cap cas en el mateix lloc de treball.

L'Ajuntament es compromet a habilitar una sala com a menjador dels treballadors, amb les condicions necessàries de neteja i eines per a poder esmorzar o dinar. Es disposaran tantes sales com les diferents àrees necessitin: oficines, brigada, escola de música, etc. Aquesta sala/menjador haurà de comptar, com a mínim, amb taules i cadires adequades, sistema de ventilació, llum, calefacció, aire condicionat, nevera, microones, pica i aixeta, sempre que sigui tècnicament possible.

12.3. Incompliment de jornada

Si es detecta incompliment en matèria de jornada, l'Ajuntament podrà reclamar la seva recuperació o bé l'aplicació del descompte en nòmina, sens perjudici del règim disciplinari que correspongui.

Les absències del lloc de treball s'han de notificar sempre i en els termes establerts en el present Acord.



12.4 Jornada laboral en modalitat de teletreball

En general, tots els empleats públics de l'Ajuntament de Riudoms han de realitzar la seva jornada laboral en la modalitat presencial.

Ara bé, aquells empleats públics adscrits a un lloc de treball quines condicions els hi permeti fer teletreball sense que es vegi afectat el servei, podran sol·licitar-ho en els termes i condicions que s'estableixin en el reglament de teletreball que s'aprovi al respecte per l'Ajuntament.

Article 13.- Horaris

13.1 Horari de treball

L'horari de treball de l'Ajuntament de Riudoms es fixa , amb caràcter ordinari, de 7:30 a 15:00 hores de dilluns a divendres no festius. No obstant això, donada la diversitat i multitud de serveis que presta l'ajuntament, no tots els llocs de treball els hi serà d'aplicació aquesta jornada.

De conformitat amb l'exposat, la distribució de la jornada i els horaris de treball de cada servei es negociaran cada any al calendari laboral, i seran establerts en funció de les necessitats de cada lloc de treball, que vindran determinades per l'Ajuntament. Aquests es podran modificar per necessitats del servei, prèvia negociació col·lectiva.

L'Oficina d'Atenció al Ciutadà (OAC) romandrà obert al públic el primer i tercer dilluns a la tarda de cada mes, i el servei estarà atès per un dels empleats públics adscrit a aquest servei, en torns rotatius, i també comptarà amb la presència del vigilant destinat a la custòdia de les dependències municipals.

Els empleats públics de l'Ajuntament que han d'assistir a les sessions dels òrgans reglats tindran l'obligació de prestar els seus serveis, ja sigui de manera presencial o telemàtica, durant la celebració de les mateixes i el temps necessari per la seva gestió.



Es reconeix el dret dels empleats públics a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i professional. En aquest sentit, es reconeix amb caràcter general, excepte en aquells casos en què es pugui produir un perjudici en la prestació del servei públic, un marge de flexibilitat horària d'una a hora a l'entrada i a la sortida respecte al horari ordinari de cada lloc de treball.

Tots els empleats públics hauran d'enregistrar, obligatòriament, el seu horari d'entrada i de sortida, així com l'aturada per descans, mitjançant el sistema de control existent en el seu centre de treball.

En el cas d'existir una diferència entre la jornada reglamentària de treball i l'efectivament realitzada pels empleats públics, i sempre que no resulti justificada, comportarà una deducció proporcional de les retribucions. La qual s'aplicarà sens perjudici de la sanció disciplinària que pugui correspondre.

L'excés de més de 15 minuts de la jornada que no puguin ser considerats com a hores extres, prèvia petició de l'empleat i amb el vist-i plau del seu cap, aniran directament a la borsa d'hores de cada empleat públic.

S'establiran, si s'escau, el gaudi de dies de vacances o assumptes propis per torns durant les festes de Nadal, Setmana Santa i dies festius de pont, per tal que sempre quedi garantit el servei a totes les dependències de l'Ajuntament.

Es podrà establir, prèvia negociació, un horari diferent de l'establert com a horari ordinari de referència de cada servei, quan per estructura o funcionament derivades de necessitats dels serveis així es requereixi, respectant en tot cas el còmput d'hores anuals.



13.2 Control de presència

1. Tots els empleats públics han de fitxar i ho faran amb el sistema control de presència que s'estableixi per l'ens local i d'acord amb la normativa vigent, en els supòsits següents:

- a) En començar i finalitzar la jornada laboral.
- b) En sortir i entrar quan, per raons justificades i amb la corresponent autorització, hagin d'absentar-se del lloc de treball (visites mèdiques, permisos en general i gestions de feina).
- c) En començar i finalitzar el temps de descans diari.

2. Les absències al treball seran comunicades directament a la persona responsable del servei al que estiguin adscrits i sempre i al mateix temps a Recursos Humans.

3. Seran causes de responsabilitat administrativa disciplinària:

- a) Qualsevol classe de manipulació fraudulenta i intencionada de control horari i, de manera especial, dels codis d'entrada i sortida.
- b) La reiteració, per tercera vegada en el termini d'un mes, i sense causa justificada, en l'incompliment de l'obligació de registrar l'entrada i la sortida en qualsevol absència de l'Ajuntament, en el rellotge-control, sempre que les característiques i el centre del lloc de treball ho permetin.
- c) La reiteració en més de 3 vegades mensuals, sense causa justificada, en l'incompliment de l'obligació d'observar l'horari establert per a cada lloc.
- d) La durada de més de 30 minuts de pausa per esmorzar o 40 minuts per motius de la situació del lloc de treball.

S'informarà als Representants legals dels empleats públics sobre el còmput horari i de les sancions que s'imposin.



Article 14.- Vacances

Els empleats públics inclosos en l'àmbit d'aquest Acord gaudiran de 22 dies hàbils retribuïts de vacances anuals, o de 30 dies naturals, durant cada any complet de servei actiu o dels dies que corresponguin si el temps de servei durant l'any fos menor. A aquests efectes, els dissabtes són inhàbils, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin pels horaris especials de determinats serveis, així com pels empleats públics adscrits al Cos de Vigilants.

En funció dels anys de serveis prestats a l'Ajuntament, els empleats públics disposaran dels dies de vacances que a continuació es detallen:

- 15 anys de servei: 23 dies laborables retribuïts.
- 20 anys de servei: 24 dies laborables retribuïts.
- 25 anys de servei: 25 dies laborables retribuïts.
- 30 o més anys de servei: 26 dies laborables retribuïts.

El calendari de vacances anual haurà d'estar formalitzat i aprovat abans del 31 de maig de cada any. Les peticions de vacances per part dels empleats públics s'hauran de presentar com a màxim el 30 d'abril de l'any en curs.

L'Ajuntament podrà assignar fins a 11 dies de vacances a l'any en períodes diferents als sol·licitats per l'empleat públic per necessitats del servei.

El pla de vacances, amb l'informe del cap del servei o del regidor responsable de l'àrea, serà sotmès a l'aprovació per l'òrgan competent.

En el cas que diferents empleats públics adscrits a la mateixa àrea sol·licitessin vacances els mateixos dies, aquestes es prioritzaran per ordre jeràrquic i, en cas d'igualtat de condicions, per antiguitat a l'Ajuntament, per tal de garantir la prestació del servei. Si a l'any següent es produeix la mateixa coincidència, llavors tindrà preferència per escollir el gaudiment de les vacances l'empleat públic que no va poder fer-ho l'any anterior.



Els empleats públics adscrits a la Brigada Municipal i als serveis administratius afectats, amb caràcter general i a no ser que hi hagi una circumstància excepcional, no podran realitzar vacances la setmana prèvia i durant la Festa Major de Sant Jaume i la Fira de l'Avellana per tal de garantir la dotació de personal necessària durant aquests períodes. En tot cas, sempre s' haurà de garantir l'operativa de tots els serveis necessaris.

La limitació de no fer vacances per part del personal afectat en aquests dos períodes computarà com a dies que l'Ajuntament pot assignar vacances per necessitats dels servei. Els serveis administratius afectats per la Festa Major i la Fira seran definits per l'Ajuntament en el primer trimestre de cada any.

En el cas que un empleat públic romangui en situació de baixa derivada d'incapacitat temporal i no hagi pogut gaudir de les seves vacances anuals durant l'any, aquestes podran realitzar-se prèvia sol·licitud de la persona, al finalitzar el període d'incapacitat o bé en un altre període, sempre i quan no hagi transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què aquestes s'hagin originat i condicionat a les necessitats del servei.

Quan un empleat públic no pugui realitzar les vacances per raons del servei dins l'any natural, podrà demanar que li siguin concedides, com a molt tard, dins el primer trimestre de l'any natural següent. Si com a conseqüència de necessitats del servei, no les pogués gaudir dins del primer trimestre de l'any natural següent, aquestes vacances es podrien compensar econòmicament per acord de les parts i d'acord amb la normativa vigent aplicable, i en cas de discrepància, es compensaran segons el criteri de l'Ajuntament.

Els empleats públics docents i aquells que estiguin adscrits a serveis educatius, faran els mateixos dies de vacances que la resta dels empleats públics, si bé aquests s'hauran de realitzar durant els períodes de vacances que fixa el calendari escolar del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.

Les vacances anuals dels empleats públics adscrits al Cos de Vigilants estaran integrades en el quadrat de torns que s'aprovi per a cada any i distribuïdes de forma proporcional al llarg de tots els mesos.



Article 15.- Assumptes personals

Tots els empleats públics afectats per aquest Acord tenen dret a 6 dies retribuïts de permís a l'any per assumptes personals, sense necessitat de justificació. Els empleats públics que portin menys d'un any d'alta a l'Ajuntament, disposaran de la part proporcional.

A més, tenen dret a gaudir de dos dies addicionals per assumptes personals a partir del sisè trienni, incrementant-se, com a màxim en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

El gaudiment dels dies per assumptes personals no admet la fragmentació en hores i han de ser realitzats dins de cada any.

Els dies d'assumptes personals dels empleats públics adscrits al Cos de Vigilants estaran integrades en el quadrant de torns que s'aprovi per a cada any i estaran distribuïts de forma proporcional durant els primers mesos de l'any.

Article 16.- Calendari laboral

Dins del darrer trimestre de l'any, l'Ajuntament determinarà, prèvia negociació amb els representants legals dels empleats públics, el calendari laboral en funció del nombre de dies festius oficials aprovats per l'Estat, la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis o a la intranet corporativa per el coneixement de tots els empleats públics.



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

- Horaris dels diferents serveis i criteris de flexibilitat.
- Criteris de gaudiments de les vacances i dies d'assumptes personals.
- Les festes contingudes al calendari de festes oficials aprovades per l'Estat i la Generalitat de Catalunya.
- Les festes locals aprovades per l'Ajuntament.

Els dies 24 i 31 de desembre es consideraran festes administratives i només romandran oberts els serveis mínims d'atenció al ciutadà establerts per l'Ajuntament.

Article 17.- Llicències i permisos

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

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

Tots els empleats públics al servei de l'Ajuntament estan obligats a sol·licitar, prèviament per escrit, les faltes d'assistència previsible i a justificar adequadament la no assistència a la feina.



Tot empleat públic, té dret a absentar-se de la feina únicament pel temps indispensable, no podent ser abusiú i desmesurat en el seu gaudiment, havent-se d'acreditar sempre per escrit.

L'incompliment d'aquesta norma donarà lloc a la deducció proporcional de les retribucions.

Quan la duració del permís estigui referida a "dies", s'entendrà que aquests son hàbils, i quan siguin laborables o naturals, s'indicarà de forma explícita.

Les llicències i permisos es demanaran, com a mínim, amb quatre dies d'antelació, llevat dels casos imprevisibles.

Conjuntament amb la sol·licitud de llicència o permís s'haurà d'aportar el corresponent justificant de la petició en els casos en què sigui possible, i si no es possible abans, llavors s'haurà de fer amb posterioritat, com a màxim, el dia posterior al de la reincorporació al treball.

Es concediran les llicències i els permisos preceptius establerts a la normativa vigent:

- 1) Es poden concedir llicències, de forma específica, per les causes següents:
 - a) Es poden concedir llicències no retribuïdes per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual l'empleat públic presta els seus serveis, en cas que no siguin d'interès propi de l'Administració. L'apreciació d'aquest interès de l'Ajuntament correspon als òrgans competents en matèria de personal.
 - b) Es poden concedir llicències per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas dels sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.



2) Tots els empleats públics de l'Ajuntament tindrà dret a permisos retribuïts i no recuperables, previ avís i justificació, en els termes establerts a la normativa vigent, per les causes següents:

a) El permís per matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

A l'efecte de sol·licitar aquest permís, es consideraran els documents acreditats següents per a les unions estables de parella:

- Acta notarial que acrediti els dos anys de convivència o fills en comú.
- Escripura pública on es reconegui la unió estable de parella.
- Registre de parelles estables de Catalunya habilitat per la Generalitat.

b) El permís per mort, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització, que requereixi repòs domiciliari, d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, té una durada de tres dies hàbils. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el fet es produeix en un municipi diferent al del lloc de treball.

El permís per mort, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies hàbils. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent al del lloc de treball.

En els casos d'hospitalització, aquest permís es podrà gaudir de manera continuada o fraccionada, sempre i quan es justifiqui que el familiar continuï ingressat.



c) El permís per trasllat de domicili sense canvi de localitat de residència és d'un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, en el cas d'haver-se de realitzar un desplaçament:

- Fins a 30 quilometres, dos dies.
- Fins a 50 quilometres, tres dies.
- Més de 50 quilometres, quatre dies.

d) El permís per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores als centres esmentats tindran una durada equivalent als dies de la seva celebració.

e) Permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, el temps indispensable per a complir-los. Es consideren deures inexcusables de caràcter públic o personal aquells que l'incompliment del qual comporti algun tipus de responsabilitat civil, penal o administrativa: citacions judicials, assistències a òrgans col·legiats com juntes de govern, plens, etc. A més a més ha de tenir caràcter personalíssim, és a dir, que no es pugui exercir mitjançant un representant o un substitut, i que no es puguin complir fora de la jornada de treball.

f) Per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral: el temps imprescindible per anàlisis, proves descrites pels facultatius, assistir a una consulta mèdica o acompanyar un familiar fins al primer grau de consanguinitat o bé segon grau en el cas que hi hagi convivència amb l'empleat públic, així com les reunions de tutoria dels fills o filles.

S'ha d'aportar justificant mèdic, en el que hi ha de constar, obligatòriament, l'hora d'entrada i sortida de la visita mèdica per tal que aquest tram d'horari quedi cobert. Tots aquells justificants que no ho indiquin, no seran acceptats.

Les visites mèdiques programades i que es facin en horari de mati, s'hauran de justificar mitjançant escrit del metge conforme aquest no visita en horari de tarda.



g) Permís per naixement per la mare biològica.

Té una durada de setze setmanes, de les quals les sis immediatament posteriors al part són de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís es pot ampliar en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cada un dels progenitors.

En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti de permís.

En cas que els dos progenitors treballin i hagin transcorregut les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudiment d'aquest permís pot realitzar-se segons la seva voluntat, de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part i fins que el fill o filla compleixi els dotze mesos. En el cas del gaudiment interromput es requereix, per a cada període de gaudiment, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial quan les necessitats del servei ho permetin.

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nounat s'hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de duració del permís no es veu reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.



Durant el gaudiment d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

El temps transcorregut durant el gaudiment d'aquest permís es computa com de servei actiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de l'empleada pública durant tot el període de durada del permís.

L'empleada pública té dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en els termes i condicions que li resultin més favorables, així com a beneficiar-se de qualsevol millora

- h) Permís per adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment tant temporal com permanent.

Té una durada de setze setmanes. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment.

En cas que els dos progenitors treballin i hagin transcorregut les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudiment del permís es pot realitzar de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant fins que el fill o filla compleixi els dotze mesos. En el cas del gaudiment interromput es requereix, per a cada període de gaudiment, un preavis d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple, una per a cada un dels progenitors.

El còmput del termini es compta a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució



judicial per la qual es constitueix l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudiment d'aquest permís.

Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada i a percebre durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques i complementàries.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit que s'hi estableix, el permís per adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudiment d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, previstos en aquest article són els que estableix el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulen; l'acolliment temporal ha de tenir una durada no inferior a un any.

El temps transcorregut durant el gaudiment d'aquest permís es computa com de servei actiu a tots els efectes, garantint la plenitud de drets econòmics de l'empleat públic durant tot el període de durada del permís.

L'empleat públic que hagi fet ús d'aquest permís, té dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en els termes i condicions que li resultin més favorables, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagi pogut tenir dret durant la seva absència.



- i) Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb fins d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla.

Té una durada de setze setmanes, de les quals les sis immediatament posteriors al fet causant són de descans obligatori. Aquest permís s'amplia a dues setmanes més, una per a cada un dels progenitors, en els supòsits de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest permís es podrà distribuir pel progenitor que hagi de gaudir-ne del mateix, sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb fins d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueix l'adopció.

En el cas que ambdós progenitors treballin i hagin transcorregut les sis primeres setmanes, el període de gaudiment d'aquest permís pot realitzar-se de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part i fins que el fill o filla compleixi els dotze mesos. En el cas del gaudiment interromput es requereix, per a cada període de gaudiment, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

En el cas que s'opti per al gaudiment d'aquest permís amb posterioritat a la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest darrer permís ha sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades completes, és a la finalització d'aquest període quan es dona inici al còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.



En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de duració del permís no es veu reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudiment d'aquest permís, transcorregudes les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data de naixement, es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

El temps transcorregut durant el gaudiment d'aquest permís es computa com de servei actiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics del progenitor diferent de la mare biològica durant tot el període de durada del permís.

L'empleat públic que hagi fet ús d'aquest permís té dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en els termes i condicions que li resultin més favorables, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagi pogut tenir dret durant la seva absència.

j) Permís per lactància

Per lactància d'un fill o filla menor de dotze mesos es té dret a una hora d'absència del treball que es pot dividir en dues fraccions.

Aquest dret pot substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i una altre mitja més al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

Aquest permís és un dret individual de l'empleada pública, sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.



Igualment, l'empleada pública pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquesta modalitat es pot gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica, o una vegada que, des del naixement del menor, hagi transcorregut un temps equivalent al que corresponen els esmentats permisos.

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple.

- k) El permís per a atendre fills discapacitats, per part dels progenitors amb fills discapacitats, consisteix a gaudir conjuntament de permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites als centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.
- l) El permís prenatal, per a les dones embarassades, consisteix en el dret d'absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.
- m) El permís per a dur a terme tràmits administratius en relació amb l'adopció o l'acolliment permanent o pre-adoptiu. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o pre-adoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'Administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.



- n) Permís de gestació: les empleades públiques embarassades tindran dret a un permís retribuït a partir del primer dia de la setmana 37 d'embaràs, fins a la data del part. En el cas de gestació múltiple, aquest permís es podrà iniciar el primer dia de la setmana 35 d'embaràs, i fins a la data del part.

Article 18.- Deures i responsabilitats

- 1.- Els empleats públics al servei de l'Ajuntament tenen els deures establerts a la normativa vigent, entre d'altres, els següents:
- a) Complir estrictament, imparcialment i eficaçment les obligacions pròpies del seu lloc de treball, complir les ordres rebudes que es refereixen al servei i formular, si s'escau, els suggeriments que cregui oportuns.
 - b) Guardar reserva total respecte els assumptes que coneix per raó de les seves funcions.
 - c) Esforçar-se per facilitar i exigir als seus col·laboradors el compliment de les seves obligacions, mitjançant les instruccions i les ajudes que calguin.
 - d) Procurar al màxim el propi perfeccionament professional, utilitzant els mitjans que es posin a disposició del personal.
 - e) Complir estrictament la jornada i l'horari de treball, en funció de la millor atenció als administrats i al funcionament dels serveis.
 - f) Atenent la condició de servei públic que fa l'Ajuntament, tots els empleats públics, hauran de mostrar-se correctes i atents amb els ciutadans que li demanin, procurant ajudar-los o facilitar-los la solució del seu problema, tot donant-los la sensació d'eficàcia, diligència i bon servei.
- 2.- Els empleats públics al servei de l'Ajuntament son responsables de la bona gestió dels serveis encomanats i han de procurar resoldre per iniciativa pròpia les dificultats que trobin en el compliment de la seva funció.



Article 19. Perfeccionament i formació professional

1. De conformitat amb la normativa vigent i amb la finalitat de facilitar la seva formació i promoció, es reconeix als empleats públics el dret a la realització de cursos de perfeccionament professional i a l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional organitzats per l'Administració Pública o organismes públics o privats.
2. La participació en un curs de formació no suposarà l'abonament d'hores extraordinàries i s'articularan mecanismes per fer la formació en horari laborable, sempre que sigui possible. Quan no sigui possible fer la formació obligatòria en horari laboral, es compensarà cada hora de formació amb una hora de descans.
3. L'assistència a una acció formativa que sigui en horari de treball requerirà la prèvia autorització expressa i per escrit, per part de l'Ajuntament.
4. En el cas d'assistència a cursos de formació fora del municipi, l'Ajuntament acordarà en la resolució que aprovi l'assistència de l'empleat públic al curs concret, criteris específics pel que fa al sistema de manutenció i allotjament (si calgués pernoctar fora del municipi), així com el mitjà de desplaçament per assistir a aquests cursos, ja siguin dins o fora de la jornada laboral.
5. L'assistència a una acció formativa podrà ser limitada a un empleat públic per a una mateixa acció en un horari concret de cada àmbit organitzatiu. Des de cada àmbit, es vetllarà perquè els aprenentatges assolits en l'acció formativa per part de l'empleat públic que hi ha assistit es transfereixin a la resta de membres de l'equip, de la forma i amb les condicions que es fixin des de cada àrea. En tot cas es garantirà que l'assistència a accions formatives sigui de caràcter rotatori.

L'Ajuntament valorarà si l'acció formativa que es demana guarda més o menys relació amb el lloc de treball del que la sol·liciti, i resoldrà de forma motivada autoritzant la seva assistència o no.



6. En cas que s'autoritzi, si el curs o jornada es celebra fora del municipi de Riudoms, el criteri general serà que l'Ajuntament assumeix les despeses del desplaçament (el quilometratge i/o autopista, i pàrquing, si escau). Caldrà que es faci constar de forma expressa en la resolució que autoritzi l'assistència al curs, sense que es pugui reclamar indemnització en concepte de dietes de manutenció, ni qualsevol altra que no consti en l'autorització.

No generarà dret a cap tipus d'indemnització les despeses per cursos dins o fora de l'horari de treball que no hagin estat autoritzats per l'Ajuntament.

L'Ajuntament podrà condicionar l'assistència a un curs de formació especialitzada a la fixació d'un període de permanència a l'Ajuntament de Riudoms, d'un mínim de dos anys, com també la quantia de la possible indemnització per als supòsits d'incompliment de l'esmentada permanència.

- 7.- En allò que no estigui regulat de manera específica en el present acord, s'aplicarà amb caràcter supletori el Decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servei.

Article 20.- Hores extraordinàries/Serveis extraordinaris

Tindran la consideració d'hores extraordinàries, les hores de treball que degudament autoritzades, el personal laboral realitzi sobre la duració màxima de la seva jornada ordinària de treball pactada en aquest acord, amb el límit anual establert en la normativa vigent.

Tindran la consideració de serveis extraordinaris, les hores de treball que degudament autoritzades, el personal funcionari realitzi sobre la duració màxima de la seva jornada ordinària de treball pactada en aquest acord.

La realització d'hores extres sempre requerirà l'autorització prèvia de l'Alcalde, el Regidor de Recursos Humans o persona en qui es delegui



Tindran la consideració d'hores extraordinàries de caràcter festiu aquelles que es realitzin entre les 13 hores del dissabte i les 24 hores del diumenge, així com les que es facin en dies que el calendari laboral tingui la consideració de festius, excepte per aquells empleats públics que tinguin establerta una jornada laboral amb horaris especials per raons de les necessitats del servei que realitzen (Cos de Vigilants i empleats destinats a les instal·lacions esportives, entre d'altres). La resta d'hores extraordinàries tindran la consideració d'hores extraordinàries ordinàries.

Les hores extraordinàries que els empleats públics realitzin entre les 22 i les 6 hores del dia següent, tindran la consideració d'hores extraordinàries nocturnes, si bé s'hauran de tenir en compte les necessitats especials que puguin comportar alguns llocs de treball, referent a aquest horari, tal i com s'estableix en el paràgraf anterior.

La realització d'hores extraordinàries dels empleats públics adscrits a serveis administratius per assistència a comissions, proves selectives o similars, es computaran per hores senceres i no fraccionàries.

Com a regla general, les hores extraordinàries es compensaran amb hores de descans, llevat dels casos en que per necessitats del servei no sigui possible compensar-les amb hores de descans. En aquest cas, es podran compensar econòmicament, sempre i quan hi hagi dotació pressupostària.

Aquestes hores es compensaran amb temps de descans a raó de les hores que en cada cas s'especifica:

- per cada hora extraordinària ordinària, una hora i mitja de descans.
- per cada hora extraordinària festiva o nocturna, dues hores de descans
- per cada hora extraordinària festiva nocturna, dues hores i mitja de descans

Es podran acumular les hores de descans al llarg de l'any natural a conveniència de l'empleat públic, i la seva compensació estarà condicionada a les necessitats del servei.

Per regla general, la compensació d'hores extres per hores de descans no es podrà sol·licitar en els períodes de vacances de Nadal i de Setmana Santa.



Les hores extraordinàries que es realitzin durant els dies de Cap d'Any, la Cavalcada de Reis, els Quadres de Setmana Santa, Divendres Sant, diumenge de Barris, Festa de la Diada, el Pessebre Vivent, els Pastorets i Sant Esteve es podran compensar econòmicament (condicionat a que hi hagi dotació pressupostària) a raó del 130% del valor estipulat per l'hora extra festiva en aquest Acord o bé compensar-les en descans a raó de dues hores i mitja de descans per a cada hora extraordinària festiva-nocturna realitzada.

Article 21.- Condicions generals

Les condicions fixades en aquest acord per a tots els empleats públics en general i per a cada un en particular cobreixen la totalitat dels conceptes retributius, de manera que globalment el sou meritat per a cada empleat públic, retribueix aquell lloc de treball específic amb les condicions inherents al mateix.

Article 22.- Clàusules de revisió salarial

Durant la vigència d'aquest acord, les retribucions salarials per tots els conceptes retributius percebuts pels empleats públics afectats s'establiran anualment amb respecte a les lleis de pressupostos generals de l'Estat.



Article 23.- Relació Llocs de Treball

Es concreta el compromís d'elaborar i aprovar una relació de llocs de treball (RLT) de l'Ajuntament i els seus organismes abans del mes de desembre del 2023.

Per a l'elaboració definitiva d'aquesta RLT, es comptarà amb la participació dels Representants Legals dels empleats públics.

Una vegada aprovada la RLT, s'implementarà de conformitat amb les mesures que es derivin del procés de negociació de la mateixa.

S'assumeix el compromís de revisió d'aquest Acord en allò que estrictament resulti afectat pel procés de RLT i la seva aplicació, sens perjudici dels possibles mecanismes de garantia individual que es puguin acordar en el marc de negociació de la RLT.



CAPITOL IV.- MILLORES SOCIALS

Article 24.- Baixa per Incapacitat Temporal

L'Ajuntament complementa les prestacions a percebre pels empleats públics que es trobin en situació d'incapacitat temporal de la forma següent:

- a) Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències comuns, durant un màxim de 3 mesos, s'aplicarà un complement retributiu fins a arribar al 100 % de les retribucions brutes que es perceben en el mes anterior al de la incapacitat
- b) Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals, s'aplicarà durant un màxim de 6 mesos, un complement retributiu fins a arribar al 100 % de les retribucions brutes que es perceben en el mes anterior al de la incapacitat.

c) Supòsits excepcionals:

Supòsits excepcionals amb relació a la IT per contingències comunes: S'acorda establir els següents supòsits que, amb caràcter excepcional i degudament justificats, es complementaran fins al cent per cent de les retribucions brutes que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat i durant tot el període que l'empleat públic romanguí en situació d'incapacitat temporal:

- a) Hospitalització per més de tres mesos.



b) Malaltia greu.- Tindran aquesta consideració aquelles malalties que així siguin determinades per part d'un facultatiu dels centres públics d'assistència sanitària. En tot cas, tindran la consideració de malalties greus les relacionades en el Real Decreto 2210/1995, de 28 de desembre, por el que se crea la Red Nacional Epidemiológica i en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, o la norma que el substitueixi, així com els següents:

- La intervenció mèdica invasiva.
- Malalties oncològiques, incloent els seus tractaments.
- Malalties hematològiques greus.
- Malalties psiquiàtriques greus.
- Malalties neurològiques i neuromusculars greus Malalties autoimmunes i immunodeficiències greus Malalties cardiovasculars greus.
- Malalties de l'aparell respiratori greus.
- Malalties de l'aparell digestiu greus, incloent les hepatopaties greus.
- Malalties renals greus, incloent els tractaments amb hemodiàlisi.
- Malalties reumatologies greus.
- Malalties agudes: són aquells processos de breu duració que per la seva evolució són greus (per exemple, bronquitis aguda, crisi asmàtica...).

El procediment pel reconeixement del cent per cent de les retribucions brutes en els supòsits excepcionals, s'iniciarà en el moment que l'empleat públic així ho sol·liciti i acrediti, mitjançant un informe o certificat mèdic en què hi consti que el seu diagnòstic és un dels supòsits excepcionals inclosos dins d'algun de supòsits que estableix el Reial Decret 2210/1995, de 28 de desembre, el Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol o be els supòsits que estableix aquest Acord.



Els empleats públics han de presentar a l'Ajuntament el comunicat de baixa per IT en el termini de 3 dies comptats a partir de la data de la seva expedició pel facultatiu dels serveis mèdics oficials (serveis públics de salut).

El comunicat de confirmació de les esmentades baixes l'expedirà el facultatiu en funció de la durada del procés. Els empleats públics han de presentar tant el comunicat de confirmació com el d'alta dins de les 24 hores següents a la de la seva expedició.

Article 25.- Pòlissa d'assegurança d'accidents

L'Ajuntament tindrà contractada una pòlissa d'assegurança extraordinària pel risc de mort i invalidesa permanent en grau d'absoluta o gran invalidesa, derivada d'accident laboral o malaltia professional, amb una cobertura mínima de 23.000,00 euros. En el cas dels empleats públics adscrits al Cos de Vigilants, la cobertura mínima es de 90.000,00 euros.

Aquesta pòlissa cobrirà tots empleats públics inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord a partir del primer dia de la seva incorporació a l'Ajuntament.

Article 26.- Revisió mèdica

D'acord amb la Llei de prevenció de riscos laborals, l'Ajuntament ha de garantir als empleats públics al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut segons els riscos inherents al treball.

Per tant, els empleats públics de l'Ajuntament tindran dret a una revisió mèdica general voluntària anual, amb garantia de confidencialitat del resultat de l'exploració.



Article 27.- Assistència Jurídica

L'Ajuntament es compromet a tenir contractada una pòlissa de defensa jurídica que doni cobertura als empleats públics inclosos en l'àmbit d'aquest Acord en els processos que es segueixin per fets produïts en l'àmbit de les funcions que li siguin pròpies.

Aquesta pòlissa no cobrirà els fets voluntàriament causats per l'assegurat o aquells en que concorri dol o culpa greu per part d'aquest, segon sentència judicial ferma.

Article 28.- Excedències

La concessió d'una excedència voluntària quedarà subordinada sempre a les necessitats del servei i serà degudament motivada.

28.1. Excedències personal funcionari

El personal funcionari té dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o de cada menor subjecte a guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys, per tenir cura d'un familiar que estigui a càrrec seu, fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix i no exerceixi cap activitat retribuïda.

Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix funcionari si ja han passat quatre anys des de la finalització de l'anterior excedència.

El període d'excedència és únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant doni origen a una nova excedència, l'inici del període d'aquesta posa fi al de l'excedència de què es gaudia. En cas que dos funcionaris generin el dret a gaudir-ne pel mateix subjecte causant, l'Ajuntament en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.



El temps de permanència en aquesta situació és computable als efectes de triennis, carrera i drets en el règim de Seguretat Social que sigui aplicable. El lloc de treball que s'ocupa s'ha de reservar, almenys, durant tres anys. Un cop transcorregut aquest període, la reserva ho és a un lloc a la mateixa localitat i de la mateixa retribució. Els funcionaris en aquesta situació poden participar en els cursos de formació que convoqui l'Ajuntament.

28.2 Excedències personal laboral

El personal laboral té dret a gaudir un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

El personal laboral també té dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura d'un familiar que estigui a càrrec seu, fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix i no exerceixi cap activitat retributiva.

L'excedència prevista en aquest apartat, el període de durada de la qual es pot gaudir de manera fraccionada, constitueix un dret individual de tot el personal laboral. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa unitat organitzativa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'Ajuntament en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament del servei. Si un nou subjecte causant dona dret a un nou període d'excedència, l'inici de l'excedència dona fi al que, si s'escau, s'estigui gaudint.

El període en què el personal laboral està en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article és computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'Ajuntament, especialment en ocasió de la seva reincorporació.



Durant el primer any té dret a la reserva del lloc de treball. Un cop transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. No obstant això, si el treballador forma part d'una família que té reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estén fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit mesos quan es tracti de categoria especial.



CAPITOL V.- REGIM DISCIPLINARI

Article 29.- Faltes i sancions

29.1 La responsabilitat disciplinària

Els empleats públics estan subjectes al règim disciplinari establert regulat en el títol VII de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i a les normes que les lleis de Funció Pública puguin dictar en desplegament del mateix.

Els empleats públics que indueixin a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que aquests.

Igualment, incorreran en responsabilitat els empleats públics que encobreixin les faltes consumades molt greus o greus, quan dels actes es derivin danys greus per a l'Ajuntament o els ciutadans.

A més a més de les persones inductores, encobridores i còmplices, incorren en responsabilitat disciplinària els caps i les caps que toleren les faltes dels seus subordinats i subordinades quan en coneixen l'existència o la desconeixen amb negligència greu.

29.2 El procediment disciplinari i les mesures provisionals

1. La imposició de sancions per faltes lleus es durà a terme per procediment sumari amb audiència a l'interessat o interessada.
2. El procediment disciplinari tindrà presents els principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb ple respecte als drets i garanties de defensa del presumpte responsable. El procediment garantirà la deguda separació entre la fase instructora i la sancionadora, encomanant-se a òrgans diferents.
3. Es podran adoptar, mitjançant resolució motivada, mesures de caràcter provisional que assegurin l'eficàcia de la resolució final que pugui recaure.



4. La suspensió provisional com a mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari no podrà excedir de 6 mesos, excepte en cas de paralització del procediment imputable a l'interessat o interessada. La suspensió provisional es pot acordar durant la tramitació d'un procediment judicial, i es mantindrà pel temps a què s'estengui la presó provisional o altres mesures decretades pel jutge que determinin la impossibilitat d'exercir el lloc de treball. En aquest cas, si la suspensió provisional passa de sis mesos, no suposarà pèrdua del lloc de treball.
5. L'empleat públic funcionari suspès provisionalment tindrà dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques.
6. Quan la suspensió provisional s'elevi a definitiva, l'empleat públic haurà de retornar les retribucions percebudes durant el temps de durada de la suspensió. Si la suspensió provisional no arriba a convertir-se en sanció definitiva, l'Ajuntament haurà de restituir a l'empleat públic la diferència entre els havers realment percebuts i els que hauria hagut de percebre si s'hagués trobat amb plenitud de drets.
7. Quan la suspensió no sigui declarada ferma, el temps de durada es computarà com de servei actiu, i s'acordarà la immediata reincorporació de l'empleat públic al seu lloc de treball, amb reconeixement de tots els drets econòmics i d'altres que siguin procedents des de la data de suspensió.

La determinació de faltes que es relacionen en aquest Acord és enunciativa i no exclou el fet que en puguin existir d'altres tipificades a la normativa vigent d'aplicació.

L'empleat públic podrà comparèixer en tots els tràmits del procediment amb l'assistència d'un o una representant sindical o per qualsevol altre tipus d'assistència.



Article 30.- Faltes lleus

Es consideraran com a faltes lleus, en tot cas, les següents:

- a. El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b. La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'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 dins un mateix mes sense causa justificada.
- f. La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
- g. L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.
- h. L' incompliment dels deures i les obligacions de l'empleat públic, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

Article 31.- Faltes greus

Sens perjudici de l' establert per l'Estatut bàsic de l'empleat públic, es consideraran com a faltes greus, en tot cas, les següents:

- a. L' incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball.
- b. L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c. La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Ajuntament en l'exercici de les seves funcions.
- d. El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi partit.
- e. La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- f. Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Ajuntament, als administrats o als companys.



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



Article 32.- Faltes molt greus

Són faltes molt greus les previstes com a tals a l'Estatut bàsic de l'empleat públic i, en tot cas, les següents:

- a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució 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, orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe.
- c) L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades, d'acord amb la relació de llocs de treball o mitjançant assignació de funcions per decret de l'alcaldia.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'Administració o a la ciutadania.
- e) La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per la llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que en provoqui la difusió o coneixement indegut.
- g) L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
- h) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa o àmbit.
- i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un/a superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- j) La prevalença de la condició d'empleat públic o empleada pública 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) L'assetjament laboral.
- p) El fet d'haver estat sancionat/da per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.
- q) La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
- r) El fet de causar, per negligència greu o per mala fe, danys molt greus al patrimoni i béns de l'Ajuntament de Riudoms.
- s) La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.

Article 33.- Sancions

1. Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les establertes a continuació en el termes de la normativa vigent:
 - a) Per faltes lleus:
 - Amonestació per escrit
 - Suspensió funcions de fins a quinze dies amb pèrdua de les retribucions
 - b) Per faltes greus:
 - La suspensió de funcions, amb pèrdua de retribucions, per mes de quinze dies i fins a un any
 - El trasllat forçós del lloc de treball dins de la mateixa localitat
 - La destitució del càrrec de comandament
 - La pèrdua d'un o dos graus personals



c) Per faltes molt greus:

- La separació del servei (personal funcionari), que en el cas dels funcionaris interins comportarà la revocació del seu nomenament
- Acomiadament disciplinari (personal laboral) i comportarà la inhabilitació per ésser titular d'un nou contracte de treball en funcions similars a las que desenvolupava.
- La suspensió de funcions, amb pèrdua de retribucions, per més d'un any i màxim de sis.
- La destitució del càrrec de comandament
- La rescissió del nomenament d'interí.
- La pèrdua de dos o tres graus personals

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

Article 34.- Prescripció de faltes i sancions

Les infraccions molt greus prescriuran als 3 anys, les greus als 2 anys i les lleus als 6 mesos.

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

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

El termini de prescripció de les sancions comença a comptar des de la fermesa de la resolució sancionadora.



CAPITOL VI. GARANTIES SINDICALS

Article 35.- Garanties sindicals

1. Tots els empleats públics subjectes a aquest acord, així com els seus representants sindicals, gaudiran dels drets i garanties sindicals que estiguin legalment establerts.
2. Les competències dels representants sindicals dels empleats públics subjectes a aquest acord seran les que estiguin legalment establertes.

Article 36.- Dret a vaga i serveis mínims

Es reconeix el dret a la vaga d'acord amb l' establert a la legislació vigent, fent especial referència a l'article 28, punt segon de la Constitució.

En cas d'assemblea o vaga legal, els serveis mínims, en ambdós casos, seran els essencials, i a negociar pels òrgans convocants i l'Ajuntament.

CLÀUSULES TRANSITÒRIES

PRIMERA. De forma transitòria es mantindran els nivells retributius establerts a l'annex el Capítol I del pressupost anual fins a la implantació de la Relació de Llocs de treball (RLT), on s'establiran unes noves taules retributives, si s'escau.

SEGONA. Els complements que actualment s'abonen als empleats públics estan lligats a les funcions que es desenvolupen actualment en cada lloc de treball. Per tant, mentre no sigui d'aplicació la Relació de Llocs de treball (RLT), es mantindran els complements, com nocturnitat i disponibilitat, entre d'altres, que actualment s'estan perceben.

Finalitzat el procés de valoració dels llocs de treball i, un cop aprovada la nova Relació de Llocs de Treball (RLT), també s'establiran els criteris per tal de determinar la productivitat dels funcionaris públics.



ANNEX I

Condicions de treball aplicables al personal laboral

Article 1.- Jornada Laboral

En el cas del personal laboral, la jornada laboral podrà adaptar-se per necessitats del servei fins al percentatge màxim del 10 per cent anual en virtut del vigent article 34 apartat 2 de l'Estatut dels Treballadors, i s'estableix que la distribució de la jornada laboral podrà modificar-se i establir una distribució irregular durant l'any, respectant en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos a la llei. La persona treballadora haurà de ser pre-avisada amb una antelació mínima de 5 dies, del dia i de l'hora de la prestació de la nova distribució. L'excés entre la jornada realitzada i la duració de la jornada ordinària serà compensada en hores.

Article 2.- Reducció de jornada

Article 2.1- Reducció de jornada del personal laboral: criteri general

Per raons de guarda legal, quan el personal laboral tingui la cura directa d'algun menor de dotze anys, de persona major que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no desenvolupi activitat retribuïda i sempre que se'n tingui la guarda legal, tindrà dret a una reducció de la seva jornada de treball, amb disminució proporcional de les seves retribucions que corresponguin.

Tindrà el mateix dret el personal laboral que precisi encarregar-se de la cura d'un familiar directa, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65 % o amb un grau de dependència que li impedeixi ser autònom, o que requereixi una dedicació o atenció especial, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per sí mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.



Article 2.2 – Permís per violència de gènere sobre la dona amb contracte laboral

Les faltes d'assistència de les dones amb contracte laboral víctimes de la violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions que així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut, segons correspongui.

Tanmateix, les dones amb contracte laboral víctimes de la violència gènere, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació del horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en el terme que per aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat d'aplicació o , en el seu defecte, l'Administració Pública competent en cada cas.

En el supòsit indicat en el paràgraf anterior, la treballadora pública mantindrà les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada a un terç o menys i s'hagi acreditat degudament la situació.

Article 3. Estructura salarial

Les retribucions salarials del personal laboral estaran formades per les retribucions de caràcter bàsic i les complementàries.

A l'Annex VI hi consta la taula d'equiparacions dels llocs de treball als grups i subgrups de classificació professional de la funció pública.

Cada lloc de treball estarà classificat en algun dels grups o subgrups de classificació professional: A1, A2, B, C1, C2 o Agrupacions Professionals (AP), la qual cosa permetrà determinar, en cada cas, l'import del sou base.

Així mateix, s'assignarà un nivell a cada lloc de treball que s'ocupa per tal de determinar l'import del plus conveni.

Tot el personal laboral al servei de l'Ajuntament de Riudoms percebrà els seus havers mensualment i les cotitzacions es realitzaran amb la mateixa periodicitat.



Article 4.- Retribucions bàsiques

Les retribucions bàsiques del personal laboral al servei de l'Ajuntament de Riudoms estaran integrades pel salari base, plus conveni, antiguitat i les pagues extraordinàries.

- **Salari Base.-** S'entendrà per salari base la quantitat que fixi anualment la Llei de Pressupostos generals de l'Estat per a cada grup o subgrup professional de classificació equivalent de la funció pública assignat a cada lloc de treball segons la taula d'equivalències que consta en l'annex VI. Es percebrà mensualment.
- **Plus Conveni.-** Correspon al nivell del lloc de treball que s'ocupa d'acord amb l'interval de nivells dels grups o subgrups de classificació professional corresponent al personal funcionari segons allò que s'aprovi anualment al quadre de retribucions. Serà de percepció mensual.

Article 5.- Antiguitat

Tot el personal laboral de l'Ajuntament inclòs en aquest acord percebran de forma acumulativa una quantitat per cada trienni de serveis prestats, durant 12 mensualitats i 2 pagues extraordinàries.

L'import dels trienns del personal laboral es fixa en un 4% del sou base.

Els trienns s'abonaran d'acord amb el grup o subgrup professional de classificació que el treballador disposi en el moment de complir-se, en els termes previstos per la normativa vigent, i sempre a partir del moment en què l'Ajuntament reconegui els serveis prestats pel personal a efectes d'antiguitat.

Article 6.- Pagues extraordinàries

A tot el personal laboral de l'Ajuntament s'abonarà una paga extraordinària en el mes de juny i una altra per Nadal, amb un valor igual a la suma mensual de plus conveni i complement voluntari, així com les quanties en concepte de sou base i antiguitat que estableix la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.



El període de meritació de les **gratificacions** extraordinàries serà semestral.

L'abonament de les **gratificacions** extraordinàries de juny i desembre es farà abans del dia 24 dels mesos respectius.

Article 7.- Retribucions complementàries

Es regiran per l'estructura i criteris de valoració objectiva, dins el marc de la negociació col·lectiva. Aquestes retribucions seran aprovades anualment pel Ple de la Corporació.

Estaran formades pels següents conceptes:

- Complement voluntari.- Retribuirà les condicions particulars d'alguns llocs de treball, atenent les seves especials característiques. La seva valoració es determinarà en cada cas. S'inclourà a les pagues extraordinàries.
- Complement d'activitat.- Retribuirà aquelles feines o responsabilitats fetes pel treballador. Aquest complement es deix de percebre quan no es fa l'activitat que el genera i no s'inclou en les pagues extraordinàries. Els imports s'aproven anualment pel Ple de l'Ajuntament.
- Complement personal transitori.- Inclourà les diferències retributives "ad personam" que tingui el personal laboral per drets històrics adquirits i sempre que desenvolupi una tasca similar a la d'un altre.
- Complement per disponibilitat.- El personal adscrit a la Brigada Municipal d'Obres i Serveis rebrà aquest complement mensualment, en el cas que estiguin disponibles, per torn, per tal de prestar una primera assistència a les urgències produïdes als serveis públics les 24 hores al dia, els 365 dies de l'any. Excepcionalment aquest complement es podrà aplicar a altre personal laboral per causes degudament justificades i motivades.



- Complement per responsabilitat. - El personal adscrit a la Llar d'Infants Municipal i, amb funcions d'educadora - tutora, rebrà aquest complement mensualment per la seva responsabilitat a les aules.

El sistema normal d'abonament de retribucions serà el de transferència bancària.

Article 8.- Altres compensacions

- Compensació per assistència reunions: quan es realitzin reunions presencials, informatives o de coordinació de l'àrea, el personal que no resideixi a Riudoms i sempre que la reunió no els hi coincideixi amb la seva jornada ordinària de treball, tindrà dret a percebre una hora extraordinària per assistència fora de la seva jornada de treball.
- Compensació per assistència al Jutjat: L'assistència al jutjat de personal laboral per requeriment judicial relacionat amb l'exercici de les funcions amb l'administració, fora de la seva jornada de treball, es compensarà amb l'import fix de 60€ (condicionat a que hi hagi dotació pressupostària) sense que doni dret a cap tipus d'hora extraordinària. Si en el termini màxim de tres dies, el funcionari no ha lliurat el justificant original d'assistència al judici a Recursos Humans, perdrà el dret que es recull en aquest apartat.

Article 9.- Treballadors en pràctiques

De conformitat amb la legislació vigent, l'Ajuntament de Riudoms podrà contractar mitjançant contractes en pràctiques, amb qui estiguessin en possessió d'un títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent, o d'un certificat de professionalitat d'acord amb el que preveu la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, que habilitin per a l'exercici professional, dins dels cinc anys o de set anys, quan el contracte es concerta amb un treballador amb discapacitat, següents a la terminació dels estudis corresponents, d'acord amb les regles següents:



- a) El lloc de treball ha de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació cursats.
- b) La durada del contracte no pot ser inferior a sis mesos ni excedir els dos anys.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompen el còmput de la durada del contracte.

- c) Cap treballador podrà estar contractat en pràctiques per temps superior a dos anys en virtut de la mateixa titulació o certificat de professionalitat.
Tampoc es podrà estar contractat en pràctiques per al mateix lloc de treball per temps superior a dos anys, tot i que es tractés de diferent titulació o diferent certificat de professionalitat.
- d) El període de prova no pot ser superior a dos mesos per als contractes en pràctiques formalitzats amb treballadors que tinguin un títol de grau mitjà o un certificat de professionalitat de nivell 1 o 2, ni superior a quatre mesos per als contractes en pràctiques formalitzats amb treballadors que tinguin un títol de grau superior o un certificat de professionalitat de nivell 3.
- e) Durant el 1r. any de vigència d'aquests contractes, la retribució quedarà fixada en un 60% d'acord amb el què disposa el punt següent. El 2n. any la retribució passarà a ser d'un 75%. Tot això sens perjudici de qualsevol millora que es pugui pactar individualment.

L'import de la retribució d'aquests treballadors serà el mateix que fixi el conveni per un empleat públic d'un lloc de treball igual o equivalent. En el cas que l'Ajuntament no tingui cap lloc de treball igual o equivalent es fixarà l'import de la retribució equiparant la titulació acadèmica del treballador a un grup de la funció pública per tal d'obtenir el salari base i com a plus conveni s'aplicarà el nivell mínim assignat a aquest grup.

La resta de retribucions es fixaran d'acord amb les condicions particulars del lloc de treball.



- f) Si en finalitzar el contracte en pràctiques, el treballador continués a l'Ajuntament com a empleat públic no es pot concertar un nou període de prova, i la durada de les pràctiques es computa a l'efecte d'antiguitat a l'Ajuntament.

Article 10.- Drets passius i jubilació parcial.

El personal laboral adscrit a la Brigada d'Obres i Serveis Municipals que compleixi l'edat establerta en la normativa, en els termes de l'article 215 del RDL 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual es regula la situació de jubilació parcial, podrà accedir a la jubilació parcial sempre i quan reuneixi els requisits que estableixi la legislació vigent.

Article 11. Roba de treball.

El vestuari laboral és d'ús exclusiu durant la jornada laboral, no poden ser utilitzat fora de la mateixa.

Es lliurarà roba de treball al personal adscrit als serveis de Brigada Municipal, instal·lacions esportives, llar d'infants i servei de neteja.

En el moment de lliurar roba de treball, s'ha de retornar a l'Ajuntament la roba deteriorada anterior que es substitueix.

Quan el treballador rescindeixi el seu contracte laboral amb l'Ajuntament, aquell haurà de retornar la roba i l'equipament i material entregat. En cas de no fer-ho, se li descomptarà de la seva retribució

Article 12. Preavis de cessament

El personal laboral que vulgui cessar voluntàriament haurà d'ajustar-se a la normativa vigent i comunicar-ho per escrit amb l'antelació mínima següent:

- Grups i subgrups professionals o assimilats A1, A2 i B: 1 mes
- Grups i subgrups professionals o assimilats C1, C2 i AP: 15 dies



Article 13. Excedències

El personal laboral que tingui com a mínim una antiguitat a l'Ajuntament d'un any, té dret al reconeixement de la possibilitat de sol·licitar una excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys.

En tot cas, les excedències a que tindran dret el personal laboral inclòs dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord seran els que estableixi en cada moment el TRLET.



ANNEX II

Condicions de treball aplicables al personal funcionari

Article 1. Reducció de jornada.

Article 1.1- Reducció de jornada del personal funcionari : criteri general

Per raons de guarda legal, quan el personal laboral tingui la cura directa d'algun menor de dotze anys, de persona major que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no desenvolupi activitat retribuïda i sempre que se'n tingui la guarda legal, tindrà dret a una reducció de la seva jornada de treball, amb disminució proporcional de les seves retribucions que corresponguin.

Tindrà el mateix dret el personal laboral que precisi encarregar-se de la cura d'un familiar directa, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65 % o amb un grau de dependència que li impedeixi ser autònom, o que requereixi una dedicació o atenció especial, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per sí mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

Article 1.2 – Permis per violència de gènere sobre la dona funcionaria

Les faltes d'assistència de les funcionaries víctimes de la violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions que així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut, segons correspongui.

Tanmateix, les funcionaries víctimes de la violència sobre la dona, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació del horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en el termes que per aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat d'aplicació o , en el seu defecte, l'Administració Pública competent en cada cas.



En el supòsit indicat en el paràgraf anterior, la funcionaria pública mantindrà les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada a un terç o menys i s'hagi acreditat degudament la situació.

Article 2. Retribucions

Les retribucions del personal funcionari s'ajustaran a l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la Funció Pública, classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

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

- a. Sou: és la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, B, C1, C2 i, si escau, les diferents agrupacions professionals sense requisit de titulació que puguin crear-se) i la seva quantia serà la que es fixi anualment a la llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.
- b. Triennis: consistents en una quantitat que es fixa a la llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada tres anys de servei.
- c. Pagues extraordinàries: seran dues a l'any, per un import mínim, cadascuna d'elles, que anualment fixi la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. Es meritiran en els mesos de juny i desembre, i se'n reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació. El període de meritació coincidirà amb el que estableixen les normes vigents d'aplicació al règim retributiu dels funcionaris de l'Administració local i el pagament es farà efectiu amb les nòmines de juny i desembre.

2.2 Retribucions complementàries: són retribucions complementàries el complement de destinació, el complement específic i el complement de productivitat:



- a. Complement de destinació: retribueix el nivell del lloc de treball que es desenvolupa i consisteix en una quantia fixa per a cada nivell en què es classifiquen els llocs de treball (dels trenta existents a la normativa sobre Funció Pública). La seva quantia vindrà fixada, per a cada grup de classificació professional, a la llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any. L'assignació a cada lloc de treball del nivell de destinació es realitzarà d'acord amb els intervals màxims i mínims establerts per a cada grup de titulació que fixa els requisits del lloc de treball, d'acord amb la taula següent:

Grup	Nivell CD
Grup A1	del 22 al 30
Grup A2	del 18 al 26
Grup C1	del 14 al 22
Grup C2	del 12 al 18
Agrupació professional	del 10 al 14

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

- b. Complement específic: està orientat a retribuir les condicions particulars d'un lloc de treball atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat o les condicions en què es desenvolupa el treball (perillositat i/o penositat). Aquest complement ve determinat per la valoració de llocs de treball que acompanya la relació de llocs de treball i ha de figurar a la relació de llocs de treball en el moment de la creació del lloc de treball. Aquest complement és de caire funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional en funció del lloc de treball assignat i que es produeixin efectivament les condicions de treball peculiars que comporten l'assignació del subfactor corresponent (perllongació de jornada, nocturnitat, bossa horària, etc.), per la qual cosa no tindrà en cap cas el caràcter de consolidable.



Aquest complement es detallarà en la nòmina de forma individualitzada i podrà desagregar-se en subfactors corresponents a condicions de treball específiques de cada lloc de treball, formant la suma de tots aquests el concepte únic de complement específic del lloc de treball.

- c. Complement de productivitat: té com a finalitat retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès o la iniciativa amb què l'empleat públic desenvolupa la seva feina. La quantia global la fixa el Ple municipal i la distribució individual la realitza l'Alcaldia anualment.

Un cop l'any, abans que finalitzi la vigència de l'acord del Ple respecte al complement de productivitat, prèvia negociació amb la part social, es podrà plantejar la introducció d'una nova regulació respecte d'aquest complement i els seus imports, sempre que ho permeti el marc normatiu vigent i hi hagi disponibilitat pressupostària.

- 2.3 Serveis extraordinaris: tenen per objecte retribuir els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball. Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es porti a terme de més, respecte de la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest acord, realitzada de manera voluntària amb caràcter excepcional i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos.

Com a norma general, i com a mesura de contenció de la despesa pública, els serveis extraordinaris s'han de compensar per temps de descans i no per retribució econòmica, a excepció del personal adscrit al Cos de Vigilants.

- 2.4 Compensació per assistència reunions: quan es realitzin reunions presencials, informatives o de coordinació de l'àrea, els funcionaris que no resideixin a Riudoms i sempre que la reunió no els hi amb la seva jornada ordinària de treball, tindran dret a percebre una hora extraordinària per assistència fora de la seva jornada de treball.



2.5 Assistència al Jutjat: L'assistència al jutjat d'un funcionari per requeriment judicial relacionat amb l'exercici de les seves funcions amb l'administració, fora de la seva jornada de treball, es compensarà amb l'import fix de 60€ (condicionat a que hi hagi dotació pressupostària) sense que doni dret a cap tipus d'hora extraordinària. Si en el termini màxim de tres dies, el funcionari no ha lliurat el justificant original d'assistència al judici a Recursos Humans, perdrà el dret que es recull en aquest apartat.

2.6 Tot el personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Riudoms percebrà els seus havers mensualment i les cotitzacions es realitzaran amb la mateixa periodicitat.

El sistema normal d'abonament de retribucions serà el de transferència bancària.

Article 3. Promoció interna dels funcionaris de carrera.

1. Els funcionaris podran accedir, mitjançant promoció interna, a escales del grup immediatament superior al que es pertanyi; o del mateix grup, tant en la mateixa com a diferent escala.
2. Per concórrer a les proves de promoció interna, el personal funcionari haurà de trobar-se en situació de servei actiu o serveis especials en l'escala de procedència, haver completat dos anys de servei actiu, a més de posseir la titulació i la resta de requisits establerts per a l'accés a l'escala a la qual aspiri a ingressar, amb les excepcions que la llei estableix.
3. L'accés per promoció interna requerirà la superació de les mateixes proves que les establertes en la convocatòria per a l'ingrés amb caràcter general en l'escala de què es tracti. No obstant això, els aspirants que concorrin en el torn de promoció interna podran ser eximits de la realització d'aquelles proves que estiguessin encaminades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés en l'escala de procedència.



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

Article 4. Excedències

El personal funcionari de carrera podrà demanar l'excedència voluntària per interès particular quan hagi prestat serveis efectius en qualsevol Administració Pública durant un període mínim de cinc (5) anys immediatament anteriors.

En tot cas, les excedències a que tindran dret el personal funcionari inclòs dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent.



ANNEX III

Condicions de treball aplicables al Cos de Vigilants Municipals

Article 1. Jornada laboral i horaris

La jornada de treball dels guàrdies del Cos de Vigilants es de 40,0 hores setmanals de treball efectiu en còmput anual i està organitzada en règim horari de torns.

L'excés de jornada ordinària esta contemplat dins del seu complement específic.

Un cop aprovat el calendari laboral de l'any, es definirà el quadrant anual de torns amb els corresponents cicles de treball, horaris dels torns i l'assignació de cada guàrdia a un grup de torn. En el quadrant anual també s'inclouran els dies de vacances i d'assumptes propis de cada guàrdia.

Article 2. Gratificació per disponibilitat

El personal adscrit al Cos de Vigilants que, estan de descans i per raons del servei, hagi de cobrir algun torn fora de la seva jornada laboral, percebrà una gratificació extraordinària per disponibilitat de 25,0 €/dia.

Per a poder percebre aquesta gratificació extraordinària, es requerirà sempre l'autorització prèvia de l'Alcalde, el Regidor de Recursos Humans o persona en qui es delegui.



Article 3. Roba de treball.

El personal funcionari adscrit al Cos de Vigilants, vestiran l'uniforme reglamentari. Les peces de l'uniforme els seran lliurades per l'Ajuntament i es renovaran d'acord amb el següent detall i condicions que s'exposen a continuació:

Quantitat	Dotació inicial	Quan es deteriori	A criteri d'Alcaldia
2	pantaló d'hivern		
2	pantaló d'estiu		
1	pantaló tèrmic		
1	samarreta tèrmica		
2	polo d'hivern		
2	polo d'estiu		
1	jaqueta (anorac)		
3	parell de mitjons d'hivern		
3	parell de mitjons d'estiu		
1	parell de botes		
1	parell de sabates d'estiu		
1	impermeable		
1	Parell botes d'aigua		
1	cinturó interior		
1	cinturó exterior		
1		impermeable	
1		parell botes d'aigua	
1		cinturó interior	
1		cinturó exterior	
1		Jaqueta (anorac)	
1		gorra de plat	
1		botes	
1		sabates	
1		Armill i funda	
1		pantaló tèrmic	
1		samarreta tèrmica	
1			jaqueta presentació
1			pantaló presentació



1	camisa presentació
1	corbata
1	gorra de plat
1	parell guants blancs

Sempre que la roba estigui en malt estat, cada any es podrà lliurarà un conjunt de roba d'estiu * i un conjunt de roba d'hivern*. En cas que l'empleat públic justifiqui la necessitat de disposar d'un segon conjunt, aquest és lliurarà segons disponibilitat.

La dotació de roba màxima per guàrdia serà de 4 pantalons d'hivern, 4 pantalons d'estiu, 4 pols d'hivern, 4 polos d'estiu, 2 samarretes tèrmiques i 2 pantalons tèrmics.

L'equipament i material de cada guàrdia serà lliurat per l'Ajuntament es el següent i es renovarà quan es deteriori:

Quantitat	Dotació inicial
1	bastó extensible
1	funda bastó extensible
1	esprai defensa personal
1	funda esprai defensa personal
1	parell guants antitall i antipunxada
1	fundació subjecció guants antitall
1	manilles
1	fundació de subjecció de manilles
1	funda de subjecció del telèfon
1	llanterna
1	Funda giratòria subjecció llanterna
1	Bateria llanterna
1	Credencial identificativa d'agent de l'autoritat

En el moment de lliurar el material (roba laboral i/o equipament), s'ha de retornar a l'Ajuntament el material anterior que aquest substitueix.

La pèrdua o trencament per mal ús d'equipament o material sense justificació anirà a càrrec del guàrdia.



Quan el guàrdia rescindeixi el seu contracte laboral amb l'Ajuntament, aquell haurà de retornar la roba i l'equipament i material entregat. En cas de no fer-ho, se li descomptarà de la seva retribució.



ANNEX IV

Article 1.- Regulació del Fons Social i altres millores

A) FONS SOCIAL

L'Ajuntament de Riudoms destina un fons social per ajudar als seus empleats públics a sufragar les despeses sanitàries o per estudis.

Podrà accedir al fons social tot els empleats públics de l'Ajuntament inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, amb més d'un any de servei a l'Ajuntament.

L'import total de la partida del fons social està destinat conjuntament a tots els empleats públics de l'Ajuntament i el seu import es determinarà a l'acord per a cada any de la seva vigència.

Les partides de fons social destinades als empleats públics de l'Ajuntament, actualment tenen un import de 8.500,00 €, dels quals 5.447,85 € corresponen al personal laboral i la resta al personal funcionari.

En el seu cas, s'aplicarà l'increment anual que permeti la normativa d'aplicació.

B) ALTRES MILLORES

En el cas que dels empleats públics de l'Ajuntament, siguin sancionat en el moment de conduir un vehicle municipal, l'Ajuntament es farà càrrec de la sanció sempre i quan aquesta sigui imputable al propi Ajuntament, però, en cap cas, no se'n farà càrrec d'aquells casos en que la infracció sigui imputable a l'empleat públic a conseqüència d'una actitud negligent.



Article 2.- Normes d'aplicació del Fons Social

Per tal de regular la seva distribució, s'estableixen les següents normes d'aplicació.

Primera.- Tipus d'ajuts. El fons social, concedeix els següents ajuts:

- Ajuts per estudis.
- Ajuts sanitaris (oftalmologia, odontologia, ortopèdia, planificació familiar, tractaments especials i ajuts a empleats amb fills disminuïts al seu càrrec).
- Ajut pel naixement o l'adopció legal d'un fill.

Segona.- Beneficiaris

D'aquests ajuts, també podran ser beneficiaris, a part dels empleats públics que prestin serveis a l'Ajuntament, el cònjuge o parella estable i els fills no emancipats, sempre i quan no prestin serveis assalariats o autònoms, en aquest cas el percentatge de l'ajut serà el 75% de la quantia que correspondria al titular.

En aquells supòsits en què dos beneficiaris inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquestes bases tinguin causants comuns del mateix ajut, només un d'ells podrà tenir dret.

Totes les referències als fills en les bases específiques s'entendran fetes tant per als fills biològics com per als adoptats o en règim d'acolliment o tutela, podent-ne demanar l'oportú justificant.

Tercera.- Normes d'aplicació

S'estableixen les següents normes d'aplicació:

Incompatibilitats: Les modalitats d'ajuts són incompatibles amb la percepció d'altres de naturalesa similar concedits per qualsevol organisme o entitat pública per al mateix exercici econòmic o any acadèmic, si s'escau, llevat que fossin de quantia inferior, cas



en què si la quantia i la naturalesa són acreditades documentalment, se'n podrà sol·licitar la diferència.

Els ajuts per a estudis universitaris de fills i per a estudis universitaris de l'empleat públic, són expressament incompatibles amb les beques que se'ls hagin concedit.

No es concedirà cap ajut pel cònjuge o fills quan aquests realitzin en el moment en què es produeixi el fet causant de l'ajut qualsevol tipus de treball remunerat. S'exigirà document acreditatiu.

Falsedat o ocultació de dades en les sol·licitud: Sens perjudici de les responsabilitats en què es pugui incórrer, la deformació de fets, l'ocultació de dades o la falsedat en la documentació aportada o consignada en la sol·licitud suposarà la denegació de l'ajut i la impossibilitat d'obtenir altres ajuts en properes ocasions, tant pel empleat públic com pels seus beneficiaris.

Si de la revisió, ja sigui d'ofici o com a conseqüència de reclamació, de la concessió d'un ajut se'n detectés error, ocultació o falsejament de dades que suposin la denegació o la reducció de l'ajut, haurà de reintegrar-se la quantitat indegudament percebuda.

Quart.- Determinació de la quantia

L'import de la quantia que s'assigna en concepte de fons social, es calcularà per norma general, de la forma següent:

Aquest acord té regulat per a cada tipus d'ajut, uns imports màxims a atorgar i un període de carència per concedir un nou ajut pel mateix concepte. En l'apartat d'oftalmologia, aquest període de carència no es tindrà en compte quan s'hagi de canviar els vidres de les ulleres o les lents de contacte com a conseqüència de variacions en la graduació prescrita.



Cada empleat públic d'aquest Ajuntament, està equiparat en un grup o subgrup de classificació professional i a cada grup o subgrup se li assigna un percentatge, d'acord amb el següent barem:

- Treballadors equiparats al subgrup A1 40%
- Treballadors equiparats al subgrup A2 50%
- Treballadors equiparats al grup B50%
- Treballadors equiparats al subgrups C1 i C260%
- Treballadors equiparats al grup AP..... 60%

Aquest percentatge s'aplicarà al total de la factura i correspondrà a l'import de l'ajut sempre i quan no superi el màxim indicat i no s'apliqui el període de carència.

En qualsevol cas, quan la quantia de la factura respecte del concepte que se sol·liciti l'ajut sigui inferior a la quantia fixada en el barem, s'atorgarà l'import de la factura.

Cinquena.- Procediment

Un cop rebudes totes les peticions del fons social es quantificaran i en el cas que els ajuts sol·licitats superin la consignació pressupostària de l'any es farà una reducció proporcional entre tots els beneficiaris.

Els ajuts es concediran prèvia petició de l'interessat degudament raonada i justificada.

El termini per a la presentació de les sol·licituds serà fins el dia 30 de novembre de cada any. L'òrgan competent, aprovarà la distribució abans de la finalització de l'exercici econòmic.

Les sol·licituds s'acompanyaran dels corresponents justificants (matrícula per estudis, factures originals) i s'hauran de presentar dins l'any que es produeixi la despesa, llevat de les del mes de desembre que es podran presentar l'any següent.

En el supòsit que a la fi de l'any no s'hagués esgotat la quantitat prevista per al fons



d'ajudes socials i ajuda escolar, s'acumulària la quantitat que restés al fons social previst per a l'exercici següent.

Sisena.- Característiques dels diferents tipus d'ajuts.

Quan l'ajut que es sol·liciti sigui en concepte d'estudis, no serà d'aplicació la norma general de càlcul dels ajuts, sinó que s'assignarà la quantitat màxima que fixa el punt que ho regula.

No es podran concedir ajuts per repetició de cursos, llevat de casos de força major.

Quan l'ajut econòmic que es concedeixi sigui per cursar estudis universitaris, aquest ajut com a màxim es podrà concedir per quatre anys, segons la durada de cada grau.

En els estudis no presencials, que no estan estructurats per cursos, els ajuts es concediran sempre que la matrícula es refereixi a assignatures no cursades amb anterioritat.

Ajuts per estudis

A) Es concedirà un ajut econòmic màxim per cada fill a càrrec de l'empleat públic, per a l'adquisició de llibres de text, material escolar i despeses de matrícula, segons l'etapa educativa que segueixi, en els termes següents:

Concepte	Import
Llar d'infants	64,63 €
Preescolar (de 3 a 6 anys)	76,23 €
Educació primària	93,83 €
ESO, Batxillerat i Formació Professional	111,42 €
Estudis tècnics i universitaris	232,23 €

En cap cas, s'abonarà un import superior al que determini la factura justificativa de la despesa realitzada..



B) Es concediran ajuts als empleats públics per a la realització d'estudis que tinguin relació amb el lloc de treball que ocupen, en les quanties següents:

Concepte	Import
ESO, Batxillerat i Formació Professional	111,42 €
Estudis tècnics i universitaris	232,23 €

Ajuts sanitaris

L'Ajuntament concedirà ajuts als seus empleats públics, pels serveis sanitaris següents:

A) Oftalmologia.

Concepte: Aquest ajut consistirà en una prestació econòmica destinada a sufragar en part les despeses per la correcció ocular.

Aquesta modalitat d'ajut es concedirà cada dos anys, llevat que la prestació corresponent resulti necessària per prescripció facultativa i suposi una modificació respecte de la situació anterior. En aquest últim cas, s'ha d'acreditar mitjançant un informe mèdic on consti la modificació de la graduació. També es concedirà en cas de robatori, havent d'acreditar-ho amb la corresponent denúncia i declaració jurada de no haver percebut cap indemnització. La petició haurà d'anar acompanyada del justificant de prescripció facultativa i factura.



Aquesta modalitat abastarà les prestacions següents:

Concepte	Import
Muntura d'ulleres	56,41 €
Vidre de 0 a -3 diòptries	52,89 €
Vidre de 3 a -6 diòptries	70,51 €
Vidre de 6 a -9 diòptries	91,66 €
Vidre de 9 diòptries o més	100%
Vidre (bifocal, trifocal)	77,56 €
Vidre progressiu	88,14 €
Lents de contacte	155,47 €
Renovació d'una lent de contacte	77,56 €

B) Odontologia

Concepte: Aquest ajut consisteix en una prestació econòmica destinada a sufragar en part les despeses que figuren al barem següent.

En aquells casos en què la quantia de l'ajut respecte de la despesa realitzada sigui inferior a la quantitat corresponent en el barem, s'atorgarà l'import de la factura.

Concepte	Import
<i>1. Radiologia</i>	
Radiologia periapical	8,23 €
<i>2.1 Odontologia conservadora</i>	
Obturació simple	38,78 €
Obturació complexa	45,84 €
Pal de titani	8,23 €
Implantació pin	8,23 €
Carilla de compòsit	77,56 €
Endodòncia uniradicular	77,56 €



Endodòncia biradicular	91,55 €
Endodòncia multiradicular	112,82 €
<i>3. Periodòncia</i>	
Curetatge per quadrant	38,78 €
Curetatge quirúrgic per quadrant	148,08 €
Gingivectomia - Tractament periodontal	63,47 €
<i>4. Odontopediatria</i>	
Obturació dent temporal	31,73 €
Pulpotomia	38,78 €
<i>5. Odontolifia preventiva</i>	
Tartrectomia - Profilaxis	38,78 €
Fluoració per arcades	21,16 €
<i>6. Odontolifia preventiva</i>	
Laca de fluor	11,75 €
Segellat de fissures per quadrant	42,31 €
<i>7. Pròtesis amovibles</i>	
Dentadura completa superior o inferior	183,34 €
Dentadura parcial resina	183,34 €
Fèrula de descàrrega	77,56 €
Dentadura colada 1-4 unit	275,00 €
Dentadura colada +4 unit	303,21 €
Reajustaments pròtesis	52,89 €
<i>8. Pròtesis fixes</i>	
Funda provisional	22,33 €
Corona colada	77,56 €
Corona metall resina	77,56 €
Corona metall porcellana	84,61 €
Monyó	52,89 €
<i>9. Cirurgia oral</i>	
Exodòncia quirúrgica cordal	148,08 €
Frenectomia	148,08 €



Apicectomia	183,34 €
Implants dentals	705,12 €
<i>10. Ortodòncia</i>	
Atesa la complexitat d'aquest tractament, i atès que és un tractament d'una durada aproximada de dos anys, el procediment per a la determinació de la quantitat final anual, que es procurarà abonar en un sol pagament dins del primer trimestre de l'any següent al qual se sol·licita l'ajut, serà del 80% de l'import de les despeses que s'hagin originat durant un any comprès entre els mesos de gener i desembre, La concessió d'aquest ajut tindrà una vigència de deu anys. La petició s'haurà d'acompanyar de la prescripció facultativa i de la factura	fins a un màxim de 214,62 €



C) Ortopèdia.

Concepte: Aquest ajut consistirà en una prestació econòmica destinada a sufragar les despeses per a la correcció ortopèdica.

Per aquesta modalitat d'ajut caldrà aportar el justificant de la prescripció facultativa.

L'Ajut es concedirà d'acord amb el barem següent:

Concepte	Import	Vigència
Audiòfons	293,80 €	3 anys
Material ortopèdic (mitges, faixes, etc.)	70,51 €	2 anys
Calçat ortopèdic	74,03 €	1 any
Plantilles ortopèdiques	74,03 €	1 any
Aparells ortopèdics	115,17 €	3 anys

La petició s'haurà d'acompanyar de la prescripció facultativa i del justificant de la factura.

D) Ajut per a fills disminuïts

Concepte: Aquest ajut per a fills disminuïts consisteix en una prestació econòmica destinada a sufragar en part les despeses per a l'atenció de fills disminuïts. Les quantitats assignades per cada fill seran de 643,86 €. A la sol·licitud caldrà adjuntar el certificat de l' ICASS amb indicació del grau de disminució psíquica o motriu.

E) Ajuts per a tractaments especials

Concepte: Aquests ajuts consisteixen en unes prestacions econòmiques destinades a sufragar en part o totalment les despeses que figuren al barem següent.



Tractament	Import màxim
Psiquiàtric o psicològic	235,04 €
Logopèdia	176,28 €
Visites mèdiques en general	235,04 €
Vacunes	70,51 €
Operacions quirúrgiques	705,12 €



AJUNTAMENT DE RIUDOMS

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per l'Ajuntament de Riudoms. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE D6CB00DB27794F7E92102ABA4987DF57 i data d'emissió 18/12/2023 a les 16:43:44



ANNEX V

1. Import de les gratificacions per serveis extraordinaris del Personal Funcionari

Nivell	Hores laborals	Hores festives	Hores nocturnes laborals	Hores nocturnes festives
A1	23,19 €	26,67€	25,05 €	28,81 €
A2	19,31 €	22,20 €	20,85 €	23,98 €
B	17,18 €	19,76 €	18,55 €	21,34 €
C1	16,84 €	19,36 €	18,18 €	20,91 €
C2	15,73 €	18,09 €	17,00 €	19,54 €
AP	15,61 €	17,95 €	16,86 €	19,38 €

2. Import de les Hores Extraordinàries Personal Laboral

Categoria	Hores laborals	Hores festives	Hores nocturnes laborals	Hores nocturnes festives
Llicenciat/da	23,19 €	26,66 €	25,04 €	28,80 €
Tècnic mig	19,31 €	22,21 €	20,86 €	24,00 €
Oficial 1a	16,84 €	19,36 €	18,18 €	20,91 €
Oficial 2a	15,73 €	18,09 €	17,00 €	19,54 €
Administratiu/va (Tècnic especialista)	15,73 €	16,79 €	17,00 €	19,54 €
Tècnic Auxiliar (Auxiliar)	14,60 €	18,09 €	15,77 €	18,13 €
Subaltern	15,73 €	18,09 €	17,00 €	19,54 €
Peó (Especialista i ordinari)	15,73 €	18,09 €	17,00 €	19,54 €
Peó neteja	11,23 €	12,92 €	12,14 €	13,95 €



AJUNTAMENT DE RIUDOMS

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per l'Ajuntament de Riudoms. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE D6CB00DB27794F7E92102ABA4987DF57 i data d'emissió 18/12/2023 a les 16:43:44



ANNEX VI

**TAULA D'EQUIPARACIONS DELS LLOCS DE TREBALL ALS GRUPS I SUBGRUPS
DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL FUNCIONARIALS**

Lloc de Treball o Categoria Laboral	Equiparació grup/subgrup
a) Personal Serveis Administratius	
Llicenciat/da o titulació equivalent	A1
Diplomat/da o titulació equivalent	A2
Administratiu/va	C1
Auxiliar administratiu/va	C2
Ordenança	AP
b) Personal Brigada d'Obres i Serveis	
Oficial 1a.	C1
Oficial 2a.	C2
Peó Especialista	AP
Peó Ordinari	AP
Peó de neteja	AP
c) Personal Llar d'Infants	
Llicenciat/da o titulació equivalent	A1
Diplomat/da o titulació equivalent	A2
Educador/a i Educador/a tutor/a	C2
Auxiliar llar	AP
d) Personal Escola Música	
Professor/ra de Música	A2
Auxiliar administratiu/va	C2
e) Personal EPE Riudoms Gestió	
Auxiliar de Sala	C2
Tècnic/a Auxiliar Casal	AP
Operari/a de serveis diversos	AP

Aquesta classificació es podrà modificar en virtut de l'aprovació de la RLT (relació de llocs de treball) que actualment s'està duent a terme per aquesta administració.



D'acord amb l'equiparació realitzada, per l'accés a la plaça es requerirà, i sens perjudici del que determini la normativa específica per l'exercici de cada professió, prevalent, la titulació que d'acord amb el grup estableix el TREBEP (Art.76),

No obstant això, i ateses les característiques laborals específiques de les places de brigada: oficial 1^a d' obres, jardineria i pintura, l'experiència laboral mínima de dos anys, que en qualsevol cas haurà d'acreditar-se documentalment, es considerarà equivalent al títol exigible sempre que es correspongui a la categoria laboral i àrea professional de la plaça en qüestió. Aquesta experiència laboral s'haurà d'acreditar documentalment en l'empresa privada mitjançant l'aportació de documentació suficient (contracte , nòmines, vida laboral....) que acrediti la naturalesa del lloc de treball, funcions, categoria professional i el període de prestació. I en l'administració pública, mitjançant el corresponent certificat de serveis que acrediti la plaça, categoria, grup professional, i període de serveis.

•



ANNEX VII

PROFESSORS EPE RIUDOMS SERVEIS:

Article 1. Jornada laboral i horaris

1.1. Els professors de l'EPE Riudoms Serveis tindran una jornada laboral de 37,5 hores setmanals, distribuïdes de la següent manera:

- a) 22:42 hores lectives
- b) 6:54 hores no lectives, de permanència al centre
- c) La resta d'hores en horari no fix i que no hauran de fer-se necessàriament presencials en el centre

El professorat amb jornada completa interessat a flexibilitzar el seu horari en el sentit de disposar d'una tarda sense activitat docent, ho podrà fer sempre i quan això no comporti problemes en els horaris de l'alumnat i en l'organització de les classes col·lectives.

La reducció progressiva de la jornada setmanal que s'acordi en aquest Acord comportarà una disminució proporcional de les hores lectives, no lectives presencials i les hores en horari no fix.

2 . Per a poder dedicar-se a les funcions pròpies del càrrec, els càrrecs directius tindran la següent màxima reducció horària respecte de la distribució fixada a l'apartat anterior:

- A) Funcions de Direcció:
 - 11 hores lectives
- B) Funcions de Cap d'Estudis
 - 5 hores lectives
 - 2 hores en horari no fix



Article 2. Vacances i Assumptes Propis

2.1 Vacances

El gaudiment de les vacances estivals es produirà obligatòriament en el mes d'agost.

Del dia 1 al 15 de juliol, aquests empleats públics es dedicaran a desenvolupar les tasques corresponents al tancament del curs, preparació del nou curs i a la formació. La quantitat d'hores a fer durant el mes de juliol quedarà afectada per les hores extres fetes durant el curs escolar, de tal manera que el professorat podrà compensar-les del còmput total d'hores que li correspondria fer d'acord amb el seu contracte.

2.2 Assumptes personals

Atesa l'especial distribució de l'horari d'aquests empleats públics, vinculat al curs educatiu, els dies d'assumptes personals queden absorbits i compensats en les vacances i festes del calendari educatiu, sense que hi hagi dret a un nou assenyalament per a aquest concepte.

Article 3. Retribucions

La Direcció de l'Escola Municipal de Música gaudirà d'un complement per càrrec directiu.

La retribució dels professors d'instrument musical estarà supeditat al temps de dedicació a impartir classes, i aquest es determinarà en funció dels alumnes inscrits en cada instrument a l'inici del curs escolar i, per tant, quan es produeixi una variació del nombre d'alumnes inscrits en l'instrument, aquella s'haurà d'ajustar d'acord amb el criteri següent:

- Quan es produeix la baixa d'un alumne inscrit, no comportarà cap revisió de la jornada del professor.
- Quan es produeix la baixa de dos o més alumnes inscrits, comportarà una modificació proporcional de la jornada del professor.
- Quan es produeix l'alta d'un o més alumnes inscrits, comportarà una modificació proporcional de la jornada del professor.



Article 4. Assistència concerts en cap de setmana o festius.

Quan es realitzin concerts en cap de setmana o festius, el personal laboral de Riudoms Serveis, que no resideixi a Riudoms, tindrà dret a compensar com a hores extraordinàries el temps de desplaçament.