

Núm. 5102

**DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES**

Serveis Territorials a Girona

*Resolució per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions laborals dels empleats/ades públics del Consorci de Benestar Social del Ripollès, de Ripoll (codi de conveni núm. 17100192142017)*

Vist el text de l'Acord regulador de les condicions laborals dels empleats/ades públics del Consorci de Benestar Social del Ripollès, de Ripoll, subscrit, d'una banda, pels representants del consorci i de l'altra, pels dels seus empleats/ades, el dia 27 de maig de 2016, i d'acord amb el que estableixen l'article 38.6 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent en data 4 d'octubre de 2016, segons el que disposa l'article 38.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions laborals dels empleats/ades públics del Consorci de Benestar Social del Ripollès, de Ripoll (codi de conveni núm. 17100192142017) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials de Treball, Afers Socials i Famílies a Girona.
- 2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

Girona, 2 de juny de 2017

Marta Casacuberta i Solà  
Directora dels Serveis Territorials

Transcripció literal del text original signat per les parts  
Acord regulador de les condicions laborals dels empleats/ades públics del Consorci de Benestar Social del Ripollès

## Capítol preliminar. Disposicions Generals

## Article 1. Finalitat

La finalitat d'aquest acord és la regulació de les matèries i condicions de treball dels empleats/ades públics al servei del Consorci de Benestar Social del Ripollès (en endavant CBSR).

## Article 2. Naturalesa

Aquest acord ha estat negociat a la Mesa General de Negociació del CBSR i es regula a l'article 36.3 de l'EBEP, entre el CBSR i les organitzacions sindicals legítimes.

## Article 3. Àmbit personal i funcional

Aquest acord serà d'aplicació a tots els empleats/ades públics que presten serveis al CBSR, no serà d'aplicació al personal eventual ni al personal laboral amb contractes d'alta direcció, ni al personal que pertanyi a iniciatives d'ocupació o promoció que necessitin aprovació i/o subvenció d'altres administracions.

## Article 4. Àmbit temporal

Aquest acord entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent del CBSR, i tindrà una vigència de dos anys a partir de la seva publicació.

## Article 5. Condicions més beneficioses i garantia ad personam

Aquest acord no afectarà a aquelles condicions que a l'entrada en vigor d'aquest acord resultin ser més beneficioses.

**Article 6. Pròrroga i denúncia**

1. Si cap de les parts que ho concerten denuncia la vigència del acord, s'entendrà prorrogat per períodes successius d'un any.
2. En cas que s'efectuï la denúncia, aquesta s'haurà de formular mitjançant comunicació escrita dirigida a l'altra part en el termini previ de tres mesos a la finalització de la vigència de l'acord o de qualsevol de les seves eventuais pròrrogues.
3. En el termini d'un mes des de la recepció de la comunicació s'haurà de constituir la Mesa General de Negociació del CBSR. Un cop denunciat, i mentre no s'aprovi un nou acord de condicions de treball, aquest acord mantindrà la vigència en la seva totalitat i extensió.

**Article 7. Interpretació i vigilància. La Comissió Paritària de Seguiment**

1. En el termini d'un mes des de l'aprovació d'aquest acord per la Junta General del CBSR es constituirà una Comissió Paritària de Seguiment.
2. La Comissió Paritària de Seguiment es constitueix, amb la missió de verificar i assegurar el compliment d'aquest acord, per tal de resoldre els conflictes d'interpretació de caràcter general que sorgeixin o que li siguin sotmesos, fer el seguiment, la vigilància i resoldre les discrepàncies sobre la interpretació del contingut d'aquest acord.
3. La Comissió Paritària estarà integrada per 3 membres designats pel CBSR i tres membres designats pels representants dels treballadors. Podran assistir un assessor per cada part i, excepcionalment, es podrà comptar amb la presència, a més, de tècnics assessors en matèries específiques que s'hagin de tractar. Podrà assistir un empleat públic designat per la Presidència que actuarà com a secretari, sense veu ni vot. S'exigirà un quòrum mínim de dos assistents per cadascuna de les parts.
4. La Comissió Paritària ha de fer reunions ordinàries cada quatre mesos i extraordinàries, que tindran lloc, a petició de qualsevol de les parts, en un termini màxim de 7 dies hàbils. S'aixecarà acta de les reunions i els seus acords.
5. La Comissió Paritària de Seguiment es podrà dotar d'un reglament intern per al seu funcionament.
6. Resolució de conflictes i arbitratge. Els acords de la Comissió s'adoptaran per unanimitat. En cas de manca d'acord en el si de la CPS ambdues parts acordaran l'establiment de mecanismes de mediació i conciliació més adequats en funció de les discrepàncies que es puguin produir.

**Article 8. Vinculació a la totalitat**

Aquest acord forma un tot únic i indivisible, i com a tal, per a la seva aplicació, ha de ser objecte de consideració global i conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i drets regulats i pactats, no poden ser aïlladament considerats.

**Article 9. Organització del treball**

1. L'organització del treball és facultat i responsabilitat del CBSR.
2. El CBSR comptarà amb la col·laboració dels òrgans de representació sindical legitimada del personal, en els termes que indica l'article 37 de l'EBEP.

**Capítol I. Plantilla, classificació professional, accés i promoció interna****Article 10. Plantilla**

1. La plantilla de personal al servei del CBSR haurà de respondre als principis de racionalitat, economia i eficiència. La plantilla de personal recull les places existents classificades per escales, sub-escales, classes o categories d'acord amb la seva naturalesa jurídica: laboral o eventual.
2. A la plantilla s'adjuntaran tots aquells informes i antecedents acreditatius del compliment d'aquests principis, dels quals es donarà coneixement als representants del personal.

**Article 11. Classificació professional**

1. La classificació professional té per objecte la determinació i la definició dels diferents grups en que poden ser agrupats les empleades i empleats públics d'acord amb la titulació i el lloc de treball i les funcions que exerceixen.
2. S'estableixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació, de coneixements o d'experiència exigits per accedir-hi:
  - Grup A. Subgrup A1: Títol universitari de grau superior o equivalent.
  - Grup A. Subgrup A2: Títol universitari de grau mitjà o equivalent.
  - Grup C. Subgrup C1: Títol de batxillerat, títol de tècnic/a superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic/a especialista corresponent a Formació Professional de 2n grau o equivalent.
  - Grup C. Subgrup C2: Títol de Graduat/ada en educació secundària, graduat/ada escolar, tècnic/a corresponent a cicles formatius de grau mitjà, tècnic/a Especialista corresponent a Formació Professional de 1r grau. o equivalent. A tots els efectes es reconeix l'equivalència del certificat d'estudis primaris expedit amb anterioritat a la finalització del curs 75/76 i el graduat escolar.Agrupacions professionals. Certificat d'escolaritat.
3. A l'efecte de les convocatòries de nou accés, cal acreditar els coneixements generals tècnics en aquella titulació de les

previstes per al seu grup i la seva categoria professional que estiguin directament relacionades amb el lloc de treball a proveir.

4. A l'efecte de les convocatòries de canvi de destinació, l'experiència professional en el desenvolupament de funcions en el mateix lloc de treball a proveir (o un altre de categoria professional equivalent), demostrada durant el període de prova establert en aquest acord, en els supòsits en què per llei no s'exigeixi la titulació, s'entén com a capacitat provada, sens perjudici de la seva valoració en concurs.

5. Certificats personals. El CBSR, a petició dels treballadors/ores, ha de lliurar certificats acreditatius del temps de serveis prestats, amb el detall del grup, subgrup, la categoria professional, la descripció de les tasques i les retribucions percebudes. Aquests certificats s'hauran d'admetre per acreditar la capacitat provada.

#### Article 12. L'accés a l'Administració Pública

L'ingrés a l'administració pública es realitzarà mitjançant convocatòria pública, a través dels sistemes de selecció legalment previstos, en els que es garanteixi el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat així com el de publicitat.

#### Article 13. Oferta pública d'ocupació

1. La planificació dels recursos humans estarà presidida pels principis d'economia, estalvi i racionalització dels recursos públics. Es donarà prioritat a la cobertura de places vacants mitjançant la promoció interna, i s'incentivarà la participació del personal en aquests processos de selecció.

2. L'oferta pública d'ocupació inclourà totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari.

3. En el marc de les disposicions legals vigents, es comunicarà i/o s'informarà als representants dels treballadors l'oferta pública de l'ocupació, amb una antelació mínima de quinze dies a l'aprovació per part de l'òrgan municipal competent.

4. Els òrgans de representació dels empleats/ades públics seran informats de la convocatòria de selecció de llocs de treball per tal que emetin el corresponent informe, amb una antelació mínima de deu dies hàbils abans de la seva aprovació, tret de causes de força major.

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

#### Article 14. Promoció interna

1. Els empleats/ades públics del CBSR tenen dret a la promoció professional mitjançant la promoció interna tant vertical com horitzontal.

2. S'entén per promoció interna vertical l'ascens des d'un subgrup o grup de classificació professional, en el cas que aquest no tingui subgrup, a un altre superior al que pertanyin. A tal efecte, l'empleat públic haurà de posseir la titulació requerida per l'ingrés en el grup professional i haver prestat serveis efectius durant al menys dos anys, com a empleat públic en el grup o subgrup de classificació inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que en cada cas s'estableixin.

3. S'entén per promoció interna horitzontal a l'accés a escales o categories del mateix subgrup professional.

4. El CBSR facilitarà la promoció interna dels seus empleats/ades públics determinant, d'acord amb les característiques de cada plaça, el nombre de les mateixes que es reservaran per a promoció interna en cada convocatòria.

5. A l'efecte de promoció interna, l'accés es farà pel sistema de concurs i/o concurs oposició, subjecte als principis d'igualtat, de mèrit i de capacitat, i publicitat.

6. L'accés a categories del grup C1 i C2 podrà efectuar-se, mitjançant la promoció interna des de categories del grup C2 i agrupació professional respectivament, i s'efectuarà pel sistema de concurs i/o concurs oposició amb valoració en la fase de concurs dels mèrits relacionats amb la carrera professional i els llocs de treball desenvolupats, el nivell de formació i l'antiguitat. A aquests efectes, es requerirà la titulació establerta a l'article 76 de l'EBEP.

7. El personal laboral fix que ocupi llocs propis de personal funcionari podran participar en processos selectius de promoció interna d'acord amb el que s'estableix a la Disposició Transitòria Segona de l'EBEP.

#### Article 15. Participació en la selecció de personal

En els tribunals qualificadors de proves per la selecció de personal es garantirà la presència d'un representant sindical amb veu i sense vot, nomenat per l'òrgan que aprovi les bases a proposta dels òrgans de representació sindical.

#### Article 16. Seguiment de la contractació

El CBSR informarà per escrit els representants sindicals dels contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible.

#### Article 17. Funcionarització

El CBSR podrà definir tots els llocs de treball que incorporin funcions públiques que hagin de ser desenvolupades per

funcionaris d'acord amb la normativa vigent, i informarà als representants legals abans d'iniciar el procés.

## Capítol II. La relació de llocs de treball. La provisió de llocs de treball

### Article 18. La relació de llocs de treball

1. El CBSR estructurarà la seva organització mitjançant la relació de llocs de treball o instrument organitzatiu similar d'acord amb les normes que es dictin en desenvolupament de l'EBEP.
2. La relació de llocs de treball contindrà:
  - a. Denominació i característiques essencials del lloc de treball.
  - b. Grup o grups de classificació i retribucions complementàries del lloc de treball.
  - c. Naturalesa jurídica de la relació.
  - d. Funcions assignades al lloc de treball (codi de funcions).
  - e. Règim de jornada del lloc de treball.
  - f. Codi d'identificació.
  - g. Sistema de provisió.
3. L'expedient d'aprovació de la relació de llocs de treball que suposi l'ampliació, supressió o modificació dels llocs existents o de les seves determinacions serà tramès, juntament amb els informes i antecedents a què es refereix la normativa vigent, als òrgans de representació del personal, a fi que emetin l'informe oportú. La tramesa es farà com a mínim 15 dies hàbils abans de l'acord o resolució que hagi d'adoptar l'òrgan competent. L'informe dels òrgans de representació s'incorporarà a l'expedient administratiu, aquest informe no tindrà el caràcter vinculant però sí preceptiu.
4. La relació de llocs de treball és pública i estarà a disposició de qualsevol empleat/ada que la sol·liciti.

### Article 19. La carrera vertical i la carrera horitzontal

1. Els empleats/ades públics del CBSR tenen dret a la promoció professional mitjançant la carrera vertical, consistent en l'ascens en l'estructura dels llocs de treball existents al CBSR, recollits en la relació de llocs de treball, mitjançant els sistemes de provisió legalment establerts.
2. D'acord amb les normes que s'elaboren producte del desenvolupament de l'EBEP els empleats/ades públics del CBSR també podran promocionar professionalment mitjançant la carrera horitzontal, consistent en la progressió de grau, categoria o esglaió, sense necessitat de canviar de lloc de treball, a través de sistemes d'avaluació de l'actuació professional, la qualitat de les feines realitzades, els coneixements adquirits i del resultat de l'avaluació del desenvolupament.

### Article 20. Adscripció als llocs de treball

1. L'adscripció als diversos llocs de treball es realitzarà, a través dels procediments legalment establerts, d'acord amb l'organigrama del CBSR atenent criteris de millor funcionament dels serveis i es comunicarà prèviament als representants de l'empleat públic.
2. Per a la provisió dels llocs de treballs vacants que sigui necessari cobrir, es convocarà un concurs o concurs oposició de provisió de llocs de treball.
3. Per raons organitzatives i per tal d'optimitzar els recursos humans del CBSR, es podran efectuar trasllats de llocs de treball, respectant en tot cas els requisits necessaris pel seu desenvolupament. En aquests casos i sempre que sigui possible, es donarà prioritat a les peticions de trasllat que els treballadors hagin pogut presentar.

### Article 21. Sistemes de provisió de llocs de treball

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

### Article 22. Canvi de la gestió dels serveis

1. En el cas que es procedeixi a una externalització de serveis i/o a l'amortització d'algun lloc de treball no vacant, el CBSR podrà adscriure els empleats/ades afectats a un altre lloc de treball, sempre que existeixin vacants de la mateixa o similar categoria.  
La subrogació del personal afectat es farà incloent en el plec de clàusules les condicions que garanteixin l'aplicació de l'acord col·lectiu del CBSR durant tot el temps que duri el contracte de prestació del servei, excepte que l'empleat renunciï expressament a l'aplicació esmentada.
2. En el cas que algun treballador/a sigui adscrit a un nou ens instrumental del CBSR, o la seva desaparició el CBSR garanteix l'aplicació en tot moment de l'Acord del propi CBSR.
3. En el supòsit de dissolució de qualsevol ens instrumental, el personal adscrit que procedia del CBSR es reincorporarà de forma immediata a un lloc de treball vacant de la mateixa o similar categoria a la plantilla del CBSR.

**Article 23. Trasllats**

1. L'empleat públic pot demanar el trasllat a un altre lloc de treball del CBSR sempre que sigui de la mateixa naturalesa i categoria i compleixi els requisits exigits per al seu exercici. Aquestes peticions es resoldran d'acord amb el que preveu l'article 20.
2. Sense perjudici de la capacitat autoorganitzativa del CBSR en matèria de racionalització de recursos humans i materials, els canvis del lloc de treball s'han de justificar per necessitats del servei, no poden fonamentar-se en una mesura correctiva o sancionadora. Els canvis referits s'han d'informar prèviament a la representació sindical. Aquest informe serà preceptiu però no vinculant. Aquest informe s'emetrà en el termini màxim de deu dies a comptar des de la data de comunicació del trasllat, transcorregut el termini es podrà dictar resolució sense més tràmit.
3. No es considera trasllat el canvi d'ubicació física.

**Article 24. Suplències**

El CBSR, tenint en compte les necessitats dels serveis, ha d'establir els mecanismes adequats en cada cas per cobrir, en la mesura necessària i mitjançant mètodes legalment establerts, les absències temporals superiors a 30 dies dels llocs de treball dels empleats/ades públics subjecte a aquest acord.

**Article 25. Substitució provisional**

El treballador podrà ser destinat temporalment a llocs de treball de superior categoria amb dret a percebre les retribucions establertes per al lloc de treball desenvolupat. Aquesta situació no consolidarà el canvi de lloc, així com tampoc les retribucions satisfetes per raó del lloc de treball ocupat provisionalment.

**Article 26. Encàrrec de funcions**

El CBSR, quan les necessitats del servei ho justifiquin, podrà assignar temporalment al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a les corresponents al lloc de treball que ocupi, sempre i quan resultin adequades a la seva classificació, grau o categoria, amb respecte de les seves retribucions. Quant es produeixi aquest fet es comunicarà a la representació dels empleats/ades públics.

**Capítol III. Condicions de treball****Article 27. Calendari laboral**

El calendari laboral per a cada any de vigència d'aquest acord és l'establert per l'Estat i la Generalitat de Catalunya, a més de 2 dies de festa local, en el municipi on hi ubicada la seu del Consorci, o bé del municipi que té assignat el treballador/a. En els dies 24 i 31 de desembre es garantiran el Servei d'Ajut a Domicili, el Servei de Transport Adaptat i els serveis del registre d'entrades i sortides del Consorci de Benestar Social del Ripollès, sens perjudici que aquests dies, els serveis es puguin modificar.

**Article 28. Jornada de treball**

1. La jornada de treball ordinària és la que s'estableixi en el marc de legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic o, en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència. En tot cas, s'entén que la jornada anual és equivalent a 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual.
2. 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 i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.
3. La distribució de la jornada està en funció de les necessitats de cada servei i es reflectirà en el corresponent calendari laboral anual, que constarà com annex.
4. S'estableix un període de flexibilitat horària d'entrada de 30 min. per les persones que tinguin fills menors 12 anys o familiar fins a 1r grau de consanguinitat o afinitat, a càrrec i amb discapacitat legalment reconeguda. Es reconeix aquest dret amb caràcter general, excepte en aquells casos en què es pugui produir un perjudici en la prestació del servei públic.

**Article 29. Jornada a temps parcial**

S'estableix la jornada a temps parcial per a aquells llocs que realitzin una jornada inferior en còmput anual a la fixada com a jornada habitual de treball, amb la finalitat de poder atendre serveis o necessitats específiques del CBSR i les que es concedeixin per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

La jornada a temps parcial es podrà establir per a llocs de treball de nova creació o per a llocs de treball de naturalesa temporal i no estructural o per a llocs de treball ja existents al CBSR, en els casos previstos legalment.

La retribució corresponent a la jornada a temps parcial tindrà en compte l'establert al capítol de condicions econòmiques.

**Article 30. Modalitat jornada amb dedicació especial**

1. La relació de llocs de treball del CBSR determinarà quins llocs de treball, d'acord amb les seves especials característiques,

tindran com a requeriment una dedicació especial.

2. La dedicació especial és l'exercici efectiu de les funcions del lloc de treball fora de la jornada habitual de treball. A la pràctica suposa la realització de fins un màxim de 40 hores setmanals fora de la jornada habitual de treball, en horari flexible, en funció de les necessitats del servei.

3. Els ocupants dels llocs de treball no podran percebre cap import en concepte de gratificació per serveis extraordinaris/hores extres, sense perjudici de la compensació no econòmica de les hores quan excedeixin del crèdit establert al punt 2 d'aquest article.

4. Els llocs de treball amb jornada amb dedicació especial percebran, un percentatge de la quantitat resultant de la suma de sou, complement específic (CE tram general) i complement de destinació. Aquests percentatges es determinaran en la relació de llocs de treball acordada en la Mesa General de Negociació.

5. Aquest complement formarà part del complement específic i per tant s'abonarà per 14 mensualitats.

#### Article 31. Modalitat jornada amb disponibilitat

1. La relació de llocs de treball del CBSR determinarà quins llocs de treball, d'acord amb les seves especials característiques, tindran com a requeriment la disponibilitat.

2. La disponibilitat és l'obligació de l'ocupant d'un lloc de treball a exercir les funcions pròpies del lloc fora de la seva jornada habitual de feina més enllà de la que té tot empleat públic.

3. Els ocupants dels llocs de treball subjectes a disponibilitat tenen l'obligació d'acudir al seu lloc en qualsevol moment quan per necessitats del servei o urgència siguin requerits per fer-ho, incloent la realització de desplaçaments, així com altres requeriments de naturalesa anàloga, com és el cas de la localització.

4. El CBSR podrà modificar el calendari i l'horari de treball del lloc de treball en funció de les necessitats del servei i dels descansos que estableix la normativa vigent.

5. Si per raons del servei no fos necessari la realització d'aquesta disponibilitat suplementària no tindrà efectes econòmics negatius.

6. Els llocs de treball amb disponibilitat percebran dins del concepte de complement específic, un percentatge de la quantitat resultant de la suma de sou base, complement específic (tram general) i complement de destinació. Aquesta quantia es percebrà mensualment. Aquests percentatges es determinaran en la relació de llocs de treball acordada en la Mesa General de Negociació.

7. Aquest complement formarà part del complement específic i per tant s'abonarà per 14 mensualitats.

#### Article 32. Descansos

1. Els empleats/ades públics amb un horari diari continuat superior a 6 hores gaudiran d'una pausa de 30 minuts i per una jornada de 10 hores o més seguides, disposaran, a més de la pausa de 30 minuts, d'una pausa de 20 minuts, totes elles computables com a treball efectiu. Aquesta pausa no pot afectar el normal funcionament dels serveis, de forma que cada àrea, servei, unitat i oficina, distribuirà torns de descans de conformitat amb el seu responsable en el ben entès que, en cap cas, es podrà deixar desatès un servei.

2. El descans setmanal serà d'1'5 dies consecutius i es gaudirà, preferentment, en dissabte i diumenge, excepte en aquells llocs de treball que així ho determini la relació de llocs de treball. El calendari anual i els quadrants de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cada un dels empleats/ades públics del CBSR.

#### Article 33. Vacances

Les vacances s'han de realitzar segons els criteris següents:

1. Tenen una durada de 22 dies laborals o 31 dies naturals, a realitzar fins el 31 de desembre del mateix any natural. El personal a qui, a causa de la data d'incorporació, no correspongui la totalitat de les vacances, n'ha de realitzar la part proporcional.

2. Per ordenar la distribució de l'esmentat període vacacional s'han de seguir els criteris següents:

a. S'han de fer preferentment durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre, en un sol període d'un mes natural o un mínim de 10 dies laborables i la resta a acord pel treballador/ora sempre que quedin coberts els serveis, amb un mínim de dos dies de vacances.

b. En els supòsits justificats en què alguna persona tingui necessitat d'alterar els torns i si la direcció, a la vista de les necessitats del servei, ho considera possible, s'autoritzarà la petició formulada.

El calendari de vacances s'ha d'aprovar abans del dia 31 de març, per la qual cosa s'ha de confeccionar un quadre o pla de vacances, al qual s'han d'acollir les peticions del personal. Una vegada autoritzades les vacances només es poden modificar per raons molt justificades i de comú acord entre el personal afectat i el CBSR, tant si la modificació és sol·licitada pel personal, com si ho és pel CBSR.

En cas de coincidència en les peticions dins un servei, el primer any prevaldrà el criteri de l'antiguitat i pels següents la rotació. D'acord amb la normativa vigent (Real Decret 10/2015) els treballadors/es que tinguin a partir de 15 anys de servei podran gaudir de més dies de vacances, tal com segueix:

Concepte	Dies	Acumulat
15 anys de servei	1	23
20 anys de servei	1	24
25 anys de servei	1	25
30 anys de servei	1	26

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part, o la lactància natural, es tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o del permís aplicat, malgrat hagi finalitzat l'any natural que correspongui.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les totalment o parcialment, durant l'any natural a que li corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzada la seva incapacitat i sempre que no hagi transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagi originat.

En tots els casos caldrà la prèvia autorització de la direcció.

#### Article 34. Llicències

Els empleats/ades públics del CBSR tindran dret a sol·licitar les llicències següents:

- Per assumptes propis, sense cap retribució; la durada acumulada d'aquestes llicències no podrà superar en cap cas els sis mesos cada dos anys i la concessió restarà sempre subordinada a les necessitats del servei i a l'autorització de la direcció.
- Per exercir funcions sindicals, formació sindical o representació del personal d'acord amb la legislació vigent.

#### Article 35. Permisos retribuïts

Els empleats/ades públics del CBSR, prèvia comunicació, podran absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, pels motius i durant el temps que s'assenyala a continuació, degudament justificat:

- Naixement, adopció o acolliment d'un fill. El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius, dins dels 10 dies següents a la data de naixement o l'arribada del menor. En cas de part, adopció o acolliment múltiple s'amplia a 10 dies si es tracta de dos menors i a 15 dies si són tres o més menors.
- Per raó de matrimoni o formació de parella de fet. Acreditada documentalment d'acord amb els termes legals establerts es té dret a 15 dies naturals consecutius. Aquest permís es podrà gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data de casament o situació equivalent. Aquest permís es podrà acumular amb les vacances anuals i permisos per assumptes propis.
- Permis per matrimoni d'un familiar (fins el segon grau de consanguinitat o d'afinitat): un dia d'absència del lloc de treball. Aquest permís podrà ampliar-se a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.
- Per mort, hospitalització, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies laborables, quan el fet es produeix a la mateixa comarca i cinc dies laborables quan es produeixi en una comarca diferent. Quan es tracti de mort, hospitalització, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, dos dies laborables, quan el fet es produeix a la mateixa comarca i quatre dies laborables quan sigui en una comarca diferent. En el cas que el fet succeeixi fora del país seran 15 dies en el primer supòsit i 10 en el segon. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.
- Per intervenció ambulatoria d'un familiar de primer grau, que no requereixi repòs 1 dia o el temps necessari amb l'acreditació corresponent.
- Per trasllat de domicili. Sense canvi de residència és d'un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies.
- Deures inexcusables de caràcter públic o personal. El temps indispensable per a complir-lo, sempre i quan no pugui efectuar-se fora de l'horari laboral. A aquest efecte es considerarà com a deure inexcusable aquell que el seu incompliment pogués incórrer en responsabilitat, no pot portar-se a terme mitjançant representant i el seu compliment esdevé determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.
- Per exàmens. Per realitzar exàmens finals, altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, proves selectives per a l'accés a places de diferent categoria convocades pel CBSR; els dies durant els quals tenen lloc. El centre convocant haurà de ser oficial, entenen que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dona accés a l'expedició d'un títol acadèmic per l'administració educativa competent. Serà requisit indispensable per tenir dret a aquest permís presentar-se a les proves.
- El CBSR donarà un permís als empleats/ades públics que estudiïn amb regularitat per obtenir un títol acadèmic o professional o bé per presentar-se a oposicions en aquest CBSR, de com a màxim dos dies a l'any, per tal de que puguin realitzar els exàmens amb una millor preparació. Per tal de fer ús del permís esmentat, s'haurà de sol·licitar amb un mes d'antelació, presentant el justificant d'haver realitzat la matrícula dels estudis que realitza. Així mateix l'empleat públic caldrà que justifiqui la presentació i realització de l'examen o prova. Si la sol·licitud per una oposició és per aquest CBSR, no caldrà presentar cap documentació, tant sols es requerirà estar inclòs a la llista d'admesos

- a les proves.
- j. Permisos per situacions de violència de gènere: els/les empleats/ades que per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a la seva protecció o assistència social.
- k. Permís per maternitat en cas de part, adopció o acolliment:
1. En el supòsit de part, els/les empleats/ades públiques del CBSR tenen dret a un permís de setze setmanes ininterrompudes, ampliables dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon.
  2. El període per gaudir del permís es distribuirà a opció del/ de la interessada, sempre que un mínim de sis setmanes siguin gaudides immediatament després del part.
  3. En el cas de mort de la mare l'altre progenitor té dret a gaudir de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti.
  4. En el supòsit d'adopció o d'acolliment previ a l'adopció, l'empleat té dret a un permís d'una durada màxima de setze setmanes, ampliables dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon; que es computen a partir de la resolució judicial o administrativa per la qual es constitueix l'adopció o l'acolliment; en el cas que els dos progenitors treballin, només un d'ells pot exercir el dret esmentat.
  5. Si es tracta d'una adopció internacional, el permís pot començar fins a sis setmanes abans.
  6. Aquest permís es pot gaudir a temps parcial d'una manera ininterrompuda en funció de les necessitats del servei i d'acord vist l'informe favorable de la direcció.
  7. En el supòsit de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part.
  8. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.
  9. El permís per maternitat pot distribuir-se entre els dos progenitors d'acord amb els termes establerts per la Llei aplicable.
- l. Permís per lactància:
- Els empleats/ades públiques del CBSR tenen dret a un permís d'una hora diària d'absència del lloc de treball per afavorir la lactància materna.
- En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries.
- Aquests períodes de temps poden ser dividits en dues fraccions de la meitat de temps cadascuna.
- Si el pare i la mare treballen, només un d'ells podrà exercir aquest dret.
- El període del permís s'inicia un cop acabat el permís per maternitat i té una durada màxima de 20 setmanes. A petició de l'empleat públic les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, respectant, en tot cas, les necessitats del servei.
- m. Permís per l'atenció de fills/es prematurs/ures o hospitalització post part.
1. En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 12 setmanes. Aquest permís s'inicia a partir de l'acabament del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part.
  2. Per naixement d'un fill prematur o que per qualsevol motiu ha d'ésser hospitalitzat a continuació del part, també tindrà dret d'absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres.
- n. Permís per a atendre fills discapacitats. Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport.
- Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.
- o. Permís prenatal. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de 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 de la jornada de treball.
- Els empleats/ades públiques del CBSR que optin per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.
- En cas d'adopció internacional, es tindrà dret a un permís de fins a 2 mesos, percebent les retribucions bàsiques, quan sigui necessari el desplaçament previ al país d'origen de la criatura adoptada.
- Per assistir a tècniques de fecundació assistida, el temps necessari per a la seva realització prèvia justificació de la seva necessitat dins de la jornada de treball.
- p. Permís sense retribució per atendre a un familiar. Els empleats/ades públiques del CBSR podran sol·licitar un permís sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- La durada d'aquest permís serà d'un mínim de deu dies i màxim de tres mesos; excepcionalment l'empleat públic podrà sol·licitar una pròrroga de fins a tres mesos més.
- La concessió d'aquest permís és incompatible amb qualsevol autorització de compatibilitat realitzada amb anterioritat pel CBSR, la qual queda suspesa d'ofici fins el seu acabament.



- q. Permís per conciliació de la vida familiar i laboral: els empleats/ades públics locals tindran dret a absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques per a si mateix, així com per acompanyament d'ascendents o descendents fins al primer grau de consanguinitat i afinitat.  
Es tindrà dret a absentar-se del seu lloc de treball per a assistir a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills, aquests permisos sempre que siguin degudament justificats tindran el caràcter de recuperables.
- r. Permís de paternitat:
1. L'empleat públic del CBSR té dret a un permís de 4 setmanes consecutives. Aquest permís es pot gaudir durant el període comprès des de l'acabament del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després de l'acabament d'aquest permís.
  2. En el cas de famílies monoparentals, si té la guarda legal exclusiva de l'infant, també pot gaudir del permís de paternitat a continuació del de maternitat.
- s. Permisos per assumptes personals sense justificació
1. L'empleat públic municipal podrà disposar de fins a sis dies de permís per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui en els casos de reducció de jornada o quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any, o els que corresponguin d'acord amb la normativa de la Generalitat o bé l'Estat, per assumptes personals sense justificació, o dels dies en proporció que els hi corresponguin el quals es podran gaudir, com a màxim, fins el dia 15 de gener de l'any següent, sempre i quan per motius dels serveis no s'hagin pogut gaudir dins de l'any natural.
  2. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que l'àrea on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones, o per a la mateixa organització, les tasques de l'empleat públic municipal al qual es concedeix el permís i requerirà l'autorització corresponent.
  3. Les sol·licituds dels permisos s'hauran de presentar amb l'antelació necessària que permeti l'organització del servei.
  4. Aquests dies no es podran gaudir de forma immediatament consecutiva o prèvia als permisos de vacances, o entre ells. No obstant, s'autoritzarà el gaudi de més d'un dia d'assumpte personal durant els períodes festius escolars de setmana santa, festa major de Ripoll, pont de la Constitució i Nadal.  
Durant els mesos de desembre i gener, i degut a l'acumulació habitual de sol·licituds de dies de permís només s'autoritzaran els indicats en el paràgraf anterior.  
Els permisos regulats en aquest article seran computats com treball efectiu als efectes del compliment del còmput horari de jornada.
  5. Ambdues parts acorden que si durant la vigència d'aquest Acord s'aproves alguna disposició respecte permisos i llicències en l'àmbit de la funció pública, es faci extensiva a tots els empleats/ades públics del CBSR.
  6. Els permisos regulats en aquest capítol no es poden concedir a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, amb les úniques excepcions dels articles que fan referència a permís per matrimoni d'un familiar, permís per maternitat en els termes establerts legalment, permisos per atendre fills discapacitats i permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.
  7. D'acord amb la normativa vigent (Real Decret 10/2015) els treballadors/es que tinguin a partir de 18 anys de servei podran gaudir de més dies d'assumptes propis, tal com segueix:

Concepte	Dies	Acumulat
18 anys de servei	2	8
24 anys de servei	1	9
27 anys de servei	1	10
30 anys de servei	1	11
33 anys de servei	1	12
36 anys de servei	1	13
39 anys de servei	1	14
42 anys de servei	1	15
45 anys de servei	1	16
48 anys de servei	1	17
51 anys de servei	1	18

#### Article 36. Control i seguiment dels permisos

La direcció portarà a terme el control, la comprovació i el seguiment dels permisos gaudits pels empleats/ades públics del CBSR comptant amb la total col·laboració per part dels coordinadors de serveis d'acord amb els procediments interns que s'estableixin.

#### Article 37. Reduccions de jornada als empleats/ades públics del CBSR per disminució legalment reconeguda

Els empleats/ades públics del CBSR amb una disminució legalment reconeguda que, per aquest motiu, hagin de rebre tractament en centres mèdics tenen dret a una reducció de jornada de treball en el temps que estrictament dediquin al

tractament, sense reducció de les retribucions.

L'empleat públic municipal haurà d'acompanyar la seva sol·licitud mitjançant informe mèdic que justifiqui la necessitat del tractament, on consti la periodicitat i la durada aproximada del mateix així com l'acreditació de què no es pot realitzar fora de l'horari laboral.

#### Article 38. Reduccions de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

Els empleats/ades públics del CBSR tenen dret a gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a. Per tenir cura d'un fill o filla menor de dotze anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b. Per tenir cura d'una persona amb disminució psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c. Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d. Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social íntegra.

#### Article 39. Reducció de jornada per cura d'un fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu

1. La cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer, o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent, acreditat per l'informe del servei de salut corresponent, i com a màxim fins que el menor compleixi els 18 anys, dóna dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres.

2. Quan concorrin en els dos progenitors les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís pel mateix subjecte i fet causant, l'empleat públic tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altre progenitor no cobri les seves retribucions íntegres per mitjà d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la seguretat social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, com la consegüent reducció de retribució.

#### Article 40. Reducció de jornada de les dones víctimes de violència masclista

Per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, les empleades públiques tindran dret a una reducció que es situarà entre un terç o la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de les retribucions. En qualsevol altre supòsit diferent, la retribució serà proporcional a la reducció de la jornada.

#### Article 41. Gaudiment de les reduccions de jornada i règim d'incompatibilitats

Les reduccions de jornada regulades en aquest capítol no es poden concedir a dues persones pel mateix fet causant, excepte que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

La concessió de les reduccions de jornada establertes en aquest capítol són incompatibles amb qualsevol autorització de compatibilitat autoritzada amb anterioritat pel CBSR, la qual queda suspesa d'ofici fins l'acabament del termini de la reducció. Com a norma general qui tingui reducció de jornada no podrà fer serveis u hores extraordinàries.

La reducció de la jornada contemplada en aquest capítol constitueix un dret individual dels empleats/ades públics, homes o dones. La seva concessió resta subjecta a les necessitats del servei.

#### Article 42. Assistència al treball i justificació d'absències

L'empleat públic té el deure d'avisar telefònicament al servei encarregat del control de presència, bé directament o per mitjà d'una altra persona, de l'absència que es produeixi per malaltia el mateix dia que s'indisposi, amb independència, en el seu cas, que es faci tramesa amb posterioritat de la documentació acreditativa. Aquest mateix règim se seguirà en el supòsit de reincorporació al treball.

Tots els empleats/ades públics del CBSR tenen el deure d'acreditar les baixes, les altes i les indisposicions d'alguna de les formes previstes en aquest Acord. L'empleat, la persona designada per aquest, o el seu servei d'adscripció, presentarà la documentació acreditativa al servei encarregat del control de presència, en els tres dies següents des de la seva emissió.

L'acreditació tardana de les baixes o indisposicions, excepte dels casos de força major, comportarà la reducció proporcional de les retribucions corresponents al temps no acreditat, tret de la part corresponent a la Seguretat Social.

S'entén per indisposició l'absència de l'empleat públic del seu lloc de treball produïda per qualsevol causa relacionada amb el seu estat de salut. A partir de la tercera indisposició caldrà presentar justificant mèdic.

#### Article 43. Excedències voluntàries que tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral

1. Supòsits d'excedència:

- a. Excedència voluntària per interès particular:

1. Es reconeix al personal laboral fixe, amb almenys un any d'antiguitat a que li sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat públic si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.
  2. La concessió d'aquesta excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.
  3. No podrà declarar-se quan a l'empleat públic se li instrueixi un expedient disciplinari.
  4. El personal que es trobi en aquesta situació no té dret a percebre retribucions ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació.
  6. Procedeix declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent a la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert reglamentàriament.
- b. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla:
- L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció, i es pot gaudir de forma fraccionada. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant el període d'un any des del naixement del fill la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent. Així mateix, es té dret a la participació de cursos de formació.
- c. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars:
- L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. Aquesta excedència pot ser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys i es pot gaudir de forma fraccionada. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent. Així mateix, es té dret a la participació en de cursos de formació.
- d. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència:
- L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.
- e. Excedència voluntària per violència de gènere:
- L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin. En el cas del personal funcionari els dos primers mesos amb retribució íntegra i en el seu cas, amb les prestacions familiars amb fill/ filla a càrrec. Així mateix, en el supòsits de violència de gènere, el personal laboral té dret a la suspensió del contracte per un termini màxim de sis mesos, amb dret a reserva del lloc de treball. A efectes informatius, la normativa vigent reconeix el dret del personal que es trobi en aquesta situació a percebre la prestació per atur durant sis mesos, ampliable fins a divuit mesos. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.
- f. Excedència voluntària per incompatibilitat:
1. Es concedeix si els empleats públics es troben en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats.
  2. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.
  3. El reingrés al servei actiu dels empleats/ades que no tinguin reserva de plaça i destí s'efectuarà mitjançant la seva participació en les convocatòries de concurs o de lliure designació per a la provisió de llocs de treball. El reingrés també podrà efectuar-se per adscripció a un lloc amb caràcter provisional, condicionat a les necessitats del servei i sempre que s'acompleixin els requisits per al seu desenvolupament.

**Article 44. Pla d'igualtat**

El CBSR disposarà d'un pla d'igualtat i un protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

**Article 45. Equipaments, instal·lacions i espais de treball**

1. Tots els nous equipaments i instal·lacions que es creïn compliran les condicions de seguretat i salut laboral i s'ajustaran a les normatives de supressió de barreres arquitectòniques i laborals, per tal de garantir la igualtat d'accés a persones amb mobilitat reduïda als llocs de treball i la realització de les tasques diàries del personal en les condicions establertes per la legislació vigent.

2. És respectarà el dret d'informació al representants dels treballadors.

3. Igualment, s'elaborarà un Pla de millora dels llocs de treball actuals, per dur a terme en el termini més breu que sigui possible, que incorporarà tots els requeriments relatius a seguretat i salut laboral i accessibilitat que estableix la normativa vigent.

4. Aquest Pla serà consensuat amb el Comitè de Seguretat i Salut.

**Article 46. Roba de treball**

1. El CBSR facilitarà la roba adequada de treball, al personal que presta serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal, que requereixin especials mesures de seguretat i protecció i al personal que hagi d'usar uniforme. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a la intempèrie. Es marcaran uns mínims d'entrega d'acord amb el reglament que elabori la Comissió Paritària de Seguiment, però en el cas que es deteriorin els materials entregats seran substituïts per nous.

2. El CBSR facilitarà els EPIS necessaris i adequats als llocs de treball.

3. Els delegats de prevenció participaran en la selecció del vestuari i dels EPIS mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut i en la determinació dels equips de protecció individual i el control del compliment dels acords establerts.

4. Els treballadors del CBSR faran un ús adequat tant del vestuari com dels EPIS, utilitzant-los en les situacions i en els llocs previstos.

**Capítol IV. Condicions econòmiques****Article 47. Retribucions. Àmbit d'aplicació**

1. Els empleats/ades públics seran remunerats d'acord amb el sistema retributiu fixat en les normes de funció pública, i pels conceptes que aquestes estableixen.

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

3. La retribució dels empleats/ades públics es distingirà en funció de les situacions administratives en que es trobin.

**Article 48. Conceptes retributius**

1. Els conceptes retributius que poden rebre els empleats/ades públics del CBSR són els següents:

Retribucions bàsiques, pels imports que es determini anualment a la LPGE per a cada grup o subgrup:

a. El sou assignat a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup.

b. Els triennis, que consisteixen en una quantitat, que és igual per a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup, per cada tres anys de servei.

Al personal laboral els serà d'aplicació el reconeixement de serveis previs prestats a l'administració pública, d'acord amb el que estableix la Llei 70/1978 i normativa de desenvolupament.

En el supòsit que els anys de servei ho siguin en diferents grups o categories, es computarà per tots els anys l'import corresponent del grup, escala o categoria en el qual estigui en actiu la persona en el moment de fer el trienni. Els triennis s'abonen a partir del primer dia del mes següent al de la data en què compleix el seu venciment.

Retribucions complementàries:

Complement de destinació (CD): serà el corresponent al nivell del lloc de treball, d'acord amb el que fixi la relació de llocs de treball del CBSR, en la quantia que anualment s'estableixi en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Complement específic (CE): pels imports que es fixin a la relació de llocs de treball, els quals retribueixen les característiques específiques del lloc de treball. En aquest sentit, es tindrà en compte les condicions particulars d'alguns llocs de treball atenent a diferents factors: dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat o la penositat. Aquests factors es tindran en compte a l'hora de realitzar la corresponent valoració dels llocs de treball. Així mateix també es tindrà en compte en el complement específic les modalitats de jornada establertes en aquest document.

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 de l'import corresponent.

Hores extraordinàries i gratificacions per serveis extraordinaris:

En cap cas poden ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva acreditació ni originar drets individuals en períodes

successius. Hauran de respondre a serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal de treball.

Pagues extraordinàries: Els empleats/ades públics percebran dues pagues extraordinàries a l'any, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre, d'import equivalent allò disposat en la corresponent normativa aplicable.

Retribucions diferides. El CBSR del Ripollès efectuarà, com a retribució diferida, totes aquelles aportacions contemplades en les lleis de pressupostos generals de l'Estat.

a. Aquests conceptes s'adequaran a l'estructura retributiva que estableixin les normes de desenvolupament de l'EBEP.

b. El complement de destinació i el complement específic s'adequaran a les previsions de la normativa bàsica de la funció pública i la seva determinació correspondrà a la Junta General del CBSR. L'import del complement específic serà el que en cada moment es determini a la relació de llocs de treball.

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

#### Article 49. Nivells de destinació

1. L'assignació dels nivells dels llocs de treball es realitzarà mitjançant la relació de llocs de treball. Si el lloc de treball no es troba inclòs dintre de la mateixa, la seva creació correspondrà al CBSR que determinarà el nivell, atenent a criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament.

2. El complement de destinació, per a cada grup o categoria, queda fixat d'acord amb els següents mínims i màxims:

Grup i categoria assimilada A1 nivell 20-30

Grup i categoria assimilada A2 nivell 18-26

Grup i categoria assimilada C1 nivell 12-22

Grup i categoria assimilada C2 nivell 10-18

Agrupació professional nivell 7-14

Els imports que corresponen als diferents complements de destinació seran els que s'estableixin anualment a la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Es podran percebre complements de destinació superiors en funció del grau consolidat per haver dut a terme amb anterioritat llocs de nivell superior. En cap cas podrà ser superior al màxim previst per a cada grup.

#### Article 50. Increments retributius

L'increment de retribucions durant la vigència d'aquest Acord serà el que preveu la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici.

#### Article 51. Sistema de productivitat

Es podrà dotar d'un complement de productivitat d'acord amb les disponibilitats pressupostàries i sempre sense superar els límits establerts per la normativa vigent. Dels criteris per a establir el sistema de productivitat es plantejaran en el sí de la comissió de seguiment.

#### Article 52. Gratificacions per serveis extraordinaris

1. Les parts signants d'aquest acord, amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar en tot quan sigui possible la realització de serveis extraordinaris, tot potenciant els mecanismes necessaris.

2. Tindran la consideració de serveis extraordinaris o hores extraordinàries els prestats fora de la jornada normal de treball, degudament autoritzats, realitzats de manera voluntària, amb caràcter excepcional, i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos.

La compensació dels serveis extraordinaris seguirà la següent taula:

Hora extra..... 1h i quart

Hora festiva o nocturna..... 1,5h

Hora festiva i nocturna..... 1,75

A aquests efectes, es consideraran realitzats en festivitat els serveis extraordinaris efectuats entre les 0.00 hores i les 24.00 hores del dia festiu o diumenge i s'entendran realitzats en horari nocturn els serveis extraordinaris prestats en qualsevol data entre les 22.00 hores i les 6.00 hores del dia següent.

3. Els representants del personal hauran de rebre semestralment un resum de les hores extres fetes durant aquest període de temps.

4. Els empleats/ades públics no podrà superar, en cap cas, el màxim de 80 hores extraordinàries a l'any

5. L'empleat públic escollirà les dates per a fer efectius els descansos compensatoris a que té dret, previ acord amb la direcció. En tot cas s'hauran de gaudir el més aviat possible.

6. En tot cas, per assolir la màxima equitat, semestralment, la comissió de seguiment de acord vetllarà perquè existeixi un equilibri entre les hores extraordinàries efectuades pels diferents empleats/ades públics del CBSR.

**Article 53. Indemnitzacions per raó del servei. Dietes i desplaçaments**

Les despeses de viatge són la quantitat que s'abona per a la utilització de qualsevol mitjà de transport per a dur a terme el servei. Aquest concepte inclourà bitllet o passatge corresponent al transport públic utilitzat. En cas d'utilitzar el vehicle particular s'abonarà a raó de 0,24 euros/quilòmetre (s'adjunta annex de distàncies quilomètriques habituals). En viatges fora de la comarca es podran adjuntar com a despesa afegida les corresponents a pàrquings i peatges.

Les dietes de manutenció i allotjament s'abonaran, prèvia autorització, segons el seu cost real, prèvia presentació de justificant, i com a màxim fins a 25 euros per àpat, i 100 euros per pernoctació.

**Article 54. Complement personal transitori**

Els empleats/ades públics que percebin retribucions superiors a les previstes per al seu lloc de treball segons el resultat de la valoració de llocs de treball, tindran la diferència entre la retribució realment percebuda i la catalogada que s'imputi com a complement personal transitori. Aquest complement no experimentarà increments i només s'absorbirà en el supòsit de promoció interna en el diferencial amb el nou complement específic.

**Article 55. Nòmina**

La data límit d'ingrés de la nòmina en els comptes corrents serà l'últim dia laborable del mes, efectuant-se l'abonament conjuntament amb les pagues extraordinàries pertinents, amb l'excepció de la nòmina de desembre, que s'abonarà per avançat com a màxim el dia 20, en el cas que aquesta data sigui festiva el dia laborable anterior.

**Capítol V. Millores socials****Article 56. Ajut per naixement d'un fill**

Es concediran 180 euros d'una sola vegada pel naixement de cada fill o adopció d'un menor de 5 anys.

**Article 57. Ajut per matrimoni**

Es concediran 250 euros a l'empleat públic que acrediti la celebració de matrimoni o inici de convivència de fet. Cada treballador o treballadora podrà gaudir aquest ajut una vegada cada 5 anys.

**Article 58. Ajuts especials per familiars amb diversitat funcional – discapacitat**

El treballador/a tindrà dret a rebre aquest ajut sempre que es donin les situacions següents:

- Convisqui amb un familiar fins el segon grau que acrediti una discapacitat física, psíquica i/o sensorial.
- Aquesta persona no realitzi treballs retribuïts o no percebi ajuts d'alguna Administració Pública superiors al salari mínim interprofessional.
- Es trobi en una situació sobrevinguda d'especial vulnerabilitat per circumstàncies especials.

Haurà d'acreditar documentalment la necessitat i la seva situació econòmica.

S'estudiarà i valorarà a la Comissió paritària, que elaborarà una proposta per elevar-la a l'òrgan competent.

**Article 59. Ajuda social**

Es crea un fons socials per un import de 3.000,00 euros. Aquest fons es destinarà a subvencionar prestacions oftalmològiques, odontològiques i auditives per l'empleat públic que acrediti una antiguitat superior a 24 mesos ininterromputs. Aquesta quantitat estarà subjecte a estudi d'acord amb les demandes presentades en el dos primers anys de la vigència d'aquest acord, en el si de la comissió de seguiment.

- Aparells de correcció visual: Subvenció màxima 100 €.
- Pròtesis dentals: Subvenció del 20% del tractament amb un màxim de 200 euros.
- Aparells auditius: Subvenció del 20% del tractament amb un màxim de 200 euros.

Per a determinar els imports a assignar a cada treballador s'estableixen uns barems en funció dels nivells salarials bruts següents:

- Retribucions inferiors a 16.000 euros, un 100% de l'import màxim.
- Retribucions superior a 16.000,00 i inferiors a 21.000 euros, un 75% de l'import màxim.
- Retribucions superior a 21.000 euros, un 50% de l'import màxim.

Per a determinar els barems anteriors no es tindran en compte els conceptes de prolongació de jornada ni indemnitzacions. El CBSR obrirà la convocatòria entre l'1 de gener i el 28 de febrer de cada anualitat per a tots els empleats/ades públics interessats en demanar i rebre qualsevol de les ajudes establertes en aquest article, respecte la despesa i actes originals l'any immediatament anterior i presentar a la sol·licitud juntament amb la documentació acreditativa que s'escaigui.

En el cas que les peticions superin l'import assignat a aquesta finalitat les peticions s'atorgaran per ordre estricta de nivell de retribució de menor a major. En el supòsit que dues peticions tinguin el mateix nivell retributiu es retribuirà el nombre de fills a càrrec del titular.

**Article 60. Retribucions en situació de malaltia**

1. En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, la retribució mensual serà la següent: del primer fins al tercer dia, ambdós inclosos, el 50% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat; des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos, un complement que sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 75% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat; a partir del dia vint-i-unè, inclusivament, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc l'inici de la incapacitat.
2. En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals, la retribució mensual serà la següent: La prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc l'inici de la incapacitat.
3. Les persones que es trobin en una incapacitat temporal a causa d'una situació derivada de risc durant l'embaràs, hospitalització o intervenció quirúrgica, siguin víctimes de violència o pateixin algunes de les malalties greus que es descriuen a l'annex del Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i el desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu o la normativa que en el futur la complementi o substitueixi, percebran, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc l'inici de la incapacitat.
4. Les absències per motius de salut dels empleats públics generaran l'obligació de lliurar un justificant mèdic de baixa emès pel facultatiu del Servei Públic de Salut a partir del tercer dia de l'absència, des d'aquella data si no ha estat possible preveure que la indisposició per motius de salut seria superior a 48 hores. La tercera i següents absències justificades per motius de salut que es produeixin en el període d'un mes seran objecte de recuperació horària en el mateix mes natural en que s'hagi produït l'absència o bé en el següent. No obstant, no són objecte de recuperació horària les absències derivades de malalties de caràcter crònic degudament justificades.
5. Les absències que no siguin justificades documentalment o la justificació de les quals es consideri insuficient o inadequada comporten la deducció proporcional d'havers, sens perjudici que puguin ésser constitutives de falta disciplinària.

**Article 61. Avançaments reintegrables**

Els empleats/ades públics podran sol·licitar quantitats avançades a compte del salari mensual, que l'òrgan competent del CBSR concedirà i es regularitzaran a final de mes en la nòmina.

**Article 62. Bestretes**

1. Els empleats/ades públics, funcionaris de carrera o laborals fixos i els empleats/ades amb relació temporal en plaça de plantilla de durada superior a un any, podran demanar, per causa degudament justificada, mitjançant escrit presentat en el registre del CBSR, una bestreta, per un import màxim de 3.000,00 euros, que es retornaran mitjançant descomptes mensuals a la nòmina en un termini màxim de 12 mensualitats.
2. Si finalitza la relació d'ocupació d'algun empleat que tingui pendent alguna bestreta l'haurà de liquidar abans d'acabar la prestació de serveis pel CBSR.
3. L'òrgan competent del CBSR determinarà la procedència o no de la seva concessió, d'acord amb l'informe emès pel servei de recursos humans. En casos excepcionals la Comissió de Seguiment de l'Acord podrà ser requerida per tal que emeti el corresponent informe. Llevat també de casos excepcionals, degudament fonaments, aquest dret no podrà ser exercitat un altre cop per la mateixa persona si no ha passat 1 any des de l'amortització de la bestreta anterior.
4. Mentre hi hagi una bestreta pendent de liquidat no es podrà concedir una altra.

**Article 63. Assistència jurídica**

1. El CBSR garanteix l'assessorament i defensa jurídica de tots els empleats/ades públics del CBSR quan es vegin inculcats en processos judicials per raó de l'exercici de les seves funcions, incloses les sancions, fiances i els costos judicials, sense perjudici de les accions de retorn corresponents contra l'empleat públic responsable si es produeix sentència ferma condemnatòria. L'assistència a prestar inclou la preparació o redacció de denúncies per part dels serveis jurídics del CBSR.
2. No s'inclouen en aquest article l'exercici d'accions, l'adquisició d'una posició processal activa per part de l'empleat públic, sense perjudici de la personació en el procediment judicial del CBSR com acusació particular o en exercici de l'acció pública quan així ho consideri en virtut de la gravetat dels fets.
3. L'advocat i procurador seran designats pel CBSR.
4. No es prestarà assistència jurídica per part de la institució en cas de conflicte entre el CBSR del Ripollès i l'empleat públic.

**Article 64. Assegurança de responsabilitat civil**

1. El CBSR tindrà contractada una pòlissa d'assegurances de responsabilitat civil per cobrir els danys a tercers que puguin produir els seus empleats/ades públics com a conseqüència del compliment de les seves funcions al servei del CBSR, i que no

puguin ésser imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, provats per sentència judicial ferma.

La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses judicials incloent-hi les fiances que puguin ésser exigides a l'assegurat per a garantir la seva responsabilitat.

2. En el supòsit que el personal del CBSR sigui condemnat al pagament de quanties econòmiques per via penal, en la realització de les seves tasques administratives, i sempre que no es pugui acreditar que s'ha actuat amb imprudència temerària, amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, el CBSR assumirà els costos del pagament de les sancions imposades.

Article 65. Assegurança de vida i invalidesa per accidents de treball

1. El CBSR mantindrà, al seu càrrec, una assegurança de vida que garantirà el pagament als empleats/ades públics del CBSR o als seus hereus dels següents imports:

- a. En cas d'invalidesa permanent absoluta: 30.000,00 euros.
- b. En cas de mort: 30.000,00 euros.

Article 66. Jubilació

El Consorci facilitarà les diferents modalitats de jubilació que sol·licitin els empleats públics, en els termes, formes i contingut establert per la normativa vigent.

Article 67. Renovació del permís de conduir

1. El CBSR retribuirà el 100% de les despeses derivades de la renovació del permís de conduir d'aquelles classes que no han estat exigides en les bases del procés de selecció, i que se li obligui a fer ús del vehicle.
2. Quan a un treballador/a que realitzi funcions de conductor li sigui retirat el permís de conduir per infraccions comeses durant la seva jornada laboral, i sempre i quan no pugui ser imputable a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, provats per sentència judicial ferma, el CBSR li proporcionarà un lloc de treball de similar grup o categoria, durant el temps que duri la retirada del permís, mantenint les retribucions que percebia abans del canvi de lloc de treball.

Capítol VI. Formació

Article 68. Formació professional

1. Es garantirà el dret dels empleats/ades públics a la formació continua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals.
2. La formació i el desenvolupament professional dels seus empleats/ades públics del CBSR és, per al CBSR del Ripollès, un objectiu prioritari en l'estratègia de millora de la qualitat dels serveis que presta als seus ciutadans.
3. El CBSR del Ripollès potenciarà la formació del seu personal elaborant polítiques de:
  - a. Formació del personal per l'adaptació a les noves tecnologies o a les noves exigències del mateix.
  - b. Reciclatge i capacitació professional.
  - c. Formació per afavorir la promoció professional: carrera horitzontal, carrera vertical i promoció interna.Les polítiques de formació professional pretenen assegurar la concordança entre els objectius de la institució i els interessos professionals dels empleats/ades públics.

Article 69. Pla general de formació

El Pla general de formació serà el conjunt de les accions formatives encaminades a aconseguir les competències necessàries pels plans de carrera així com l'adequació de la persona al lloc, amb la finalitat d'assolir els objectius de millora establerts pel CBSR.

El Pla de formació que s'elaborarà de forma consensuada recollirà:

- a. El sistema de detecció de les necessitats.
- b. Els objectius generals i la descripció de les accions a desenvolupar.
- c. Els objectius específics de la formació, les accions i cursos a realitzar.
- d. La modalitat de gestió de les accions formatives.
- e. Les característiques del procés formatiu.
- f. Els recursos, els criteris d'accés i els mecanismes de seguiment.
- g. Els criteris de selecció dels participants.
- h. Els col·lectius afectats, perfil dels destinataris i el nombre total de participants previstos.
- j. L'obligatorietat o no de l'assistència per part dels empleats/ades públics afectats.
- k. El calendari d'execució previst.
- l. Previsions sobre el seguiment de les accions formatives, tant durant el seu desenvolupament com a la finalització del mateix.



- m. Els criteris d'avaluació del Pla de formació.
3. Es planificaran accions formatives específiques per a tots els col·lectius.

#### Capítol VII.

##### I. Deures dels empleats/ades públics, codi de conducta i règim disciplinari

###### Article 70. Deures dels empleats/ades públics

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

###### Article 71. Principis ètics

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

###### Article 72. Principis de conducta

Els empleats/ades públics del CBSR actuaran d'acord amb els principis de conducta fixats en les lleis, amb els protocols i procediments d'actuació que estableixi el CBSR i, en concret, amb els principis següents:

1. Han de tractar amb atenció i respecte els ciutadans, els seus superiors i la resta d'empleats/ades públics.
2. L'acompliment de les tasques corresponents al seu lloc de treball s'ha de fer de forma diligent, complint la jornada i l'horari establerts.
3. Han d'oobeir les instruccions i ordres professionals dels superiors, llevat que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic, cas en què les han de posar immediatament en coneixement dels òrgans d'inspecció procedents.
4. Han d'informar els ciutadans sobre les matèries o assumptes que tinguin dret a conèixer, i facilitar l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.
5. Han d'administrar els recursos i béns públics amb austeritat i no utilitzar-los en profit propi o de persones pròximes. Així mateix, tenen el deure de vetllar per la seva conservació.
6. S'ha de rebutjar qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, sense perjudici del que estableix el Codi penal.
7. Han de garantir la constància i permanència dels documents per a la seva transmissió i lliurament als seus responsables

posteriors.

8. Han de mantenir actualitzada la seva formació i qualificació.

9. Han d'observar les normes sobre seguretat i salut laboral.

10. Han de posar en coneixement dels seus superiors o dels òrgans competents les propostes que considerin adequades per millorar el desenvolupament de les funcions de la unitat en què estiguin destinats. A aquests efectes es pot preveure la creació de la instància adequada competent per centralitzar la recepció de les propostes dels empleats/ades públics o administrats que serveixin per millorar l'eficàcia en el servei.

11. Han de garantir l'atenció al ciutadà en la llengua que sol·liciti sempre que sigui oficial en el territori.

#### Article 73. Règim disciplinari

1. El règim disciplinari dels empleats/ades públics del CBSR del Ripollès s'ajustarà a allò que disposa la Llei 7/2007, la normativa aplicable i aquest Acord .

2. Les faltes comeses per els treballadors poden ser lleus, greus i molt greus.

3. Faltes lleus:

a. El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.

b. La incorrecció envers el públic o el personal al servei del CBSR.

c. La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.

d. L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.

e. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a cinc dies al mes.

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 requereixin la comptabilització prèvia.

h. La manca de comunicació amb antelació de l'absència justificada al lloc de treball, llevat que sigui impossible la notificació.

i. L'incompliment dels sistemes de control de presència, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.

j. No lliurar la baixa per malaltia en el termini de cinc dies naturals des de la data de la mateixa.

k. L'incompliment dels deures i les obligacions del treballador, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.

l. L'absència del lloc de treball en la jornada laboral sense causa justificada.

m. L'incompliment o el compliment negligent de les ordres de treball emeses pels superiors dins del seu àmbit de competències i responsabilitat sempre que no repercuteixi negativament en el servei.

4. Faltes greus:

a. La falta repetida de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.

b. La manca de consideració envers el públic o el personal al servei del CBSR.

c. El fet d'originar enfrontaments en el centre de treball o de prendre-hi part.

d. La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes greus o molt greus dels seus subordinats.

e. El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.

f. L'atemptat greu contra la dignitat dels seus companys o de la administració.

g. La utilització o publicació indegudes de dades dels quals tingui coneixement per raó del seu treball.

i. La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.

j. La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència en el treball, alterant els elements de control de presència o de qualsevol altra forma.

k. La pertorbació greu del servei.

l. La realització d'activitats alienes al servei dintre de la jornada de treball.

m. La reincidència per tres vegades en falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.

n. L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut en el treball, quan es puguin derivar riscos per a la salut o la integritat física del treballador o dels treballadors afectats.

o. La falta d'assistència al treball sense causa justificada durant dos o tres dies al mes.

p. La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.

q. En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat al treballador.

5. Faltes molt greus:

a. L'obligació del deure de respecte a la Constitució i als estatuts d'autonomia respectius de les comunitats autònomes, en l'exercici de la funció pública.

b. Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe.

c. L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.

- d. L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'administració o als ciutadans.
- e. La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- f. La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que en provoqui la difusió o coneixement indegut.
- g. La notòria falta de rendiment en les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
- h. La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i. La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- j. La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k. L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
- l. La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- m. L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- n. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- o. La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.
- p. La persecució laboral.
- q. També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei de les Corts Generals o de l'assemblea legislativa de la comunitat autònoma corresponent o pels acords col·lectius en el cas del personal laboral.

#### Article 77. Sancions

1. Per raó de les faltes comeses es poden imposar les sancions següents:
  - a. Separació del servei dels funcionaris, que en el cas dels funcionaris interins comporta la revocació del nomenament, i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.
  - b. Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus i comporta la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que s'exerceixen.
  - c. Suspensió ferma de funcions, o de feina i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
  - d. Trasllat forçós, amb canvi de localitat de residència o sense, pel període que s'estableixi en cada cas.
  - e. Demèrit, que consisteix en la penalització als efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
  - f. Advertència, o amonestació.
  - g. Qualsevol altra que s'estableixi per llei.
2. Escau la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.
3. L'abast de cada sanció s'ha establir tenint en compte el grau d'intencionalitat, descurança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, així com el grau de participació.
4. Per la comissió de faltes lleus es podran imposar únicament les sancions d'amonestació i de la suspensió de funcions, amb pèrdua de retribucions, fins a 15 dies.

#### Article 74. Tramitació

1. Per a la imposició de sancions per faltes lleus no és necessària la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, però en tot cas, es donarà audiència al treballador inculpat perquè pugui fer al·legacions en el termini de tres dies.
2. Només podrà imposar-se sanció per la comissió de faltes molt greus o greus mitjançant el procediment disciplinari prèviament establert, que sempre inclourà el tràmit d'audiència a l'interessat.
3. Transcorregut aquest termini es dictarà la corresponent resolució, la qual haurà de ser comunicada per escrit al treballador, fent-hi constar els fets que l'han motivada, la data en que va tenir lloc; referència a l'article i apartat de l'Acord que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu, qualificació de la falta; sanció adoptada i moment en que es farà efectiva.

#### Article 75. Prescripció de les faltes i sancions

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

#### Article 76. Cancel·lació de les faltes

Quan no es cometin faltes lleus durant sis mesos, greus durant dos anys i molt greus durant tres anys, es cancel·laran les faltes

que hi puguin haver en l'expedient personal de cada treballador.

#### Capítol VIII. Seguretat i salut laboral

##### Article 77. Seguretat i salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment.
2. El CBSR haurà de promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca.
3. També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials.
4. El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball.
5. Avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball i manipulació de productes.
6. Informar semestralment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.

##### Article 78. Pla de prevenció de riscos laborals

1. Complir les obligacions previstes al Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, i a tal efecte, els serveis promotors de la contractació d'empreses externes adoptaran totes les decisions i mesures necessàries per a prevenir els riscos laborals derivats de la concurrència d'activitats empresarials en el centre de treball.
2. Les empreses que es contractin o subcontractin hauran de complir els requisits previstos per la normativa aplicable i, en aquest sentit, acreditar que han complert les seves obligacions en matèria de: avaluació de riscos, el pla de seguretat, els procediments i protocols de treball escaients, formació i informació als seus treballadors i que han establert els mitjans de coordinació necessaris.

##### Article 79. Comitè de seguretat i salut

1. El Comitè de Seguretat i Salut és un òrgan destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions del CBSR en matèria de prevenció de riscos. És un òrgan paritari i col·legiat i estarà format pels delegats de prevenció i per igual nombre de representants del CBSR, d'acord amb l'article 35 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
2. El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà trimestralment, i quan ho sol·liciti alguna de les representacions del mateix.
3. En les reunions del Comitè hi poden assistir, amb veu però sense vot, un representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes, i un representant dels serveis de prevenció del CBSR que no formi part del Comitè, així com els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts. També poden participar, en les mateixes condicions, treballadors/ores del CBSR que tinguin informació i/o formació concreta que es debatin en aquest òrgan i tècnics en prevenció aliens al CBSR, sempre que ho sol·liciti.
4. El Comitè establirà un reglament de funcionament intern.
5. El CSS tindrà les facultats i competències previstes a les disposicions legals.
6. Els membres del CSS i els delegats de prevenció guardaran sigil professional respecte a totes les informacions a les que accedeixin amb motiu de la seva actuació.

##### Article 80. Exàmens específics de salut

1. Anualment el CBSR ha de fer un reconeixement mèdic general voluntari al personal, que ha de tenir en compte les característiques del lloc de treball.
2. L'expedient mèdic és confidencial, tot i que l'interessat ha de tenir coneixement del seu resultat.
3. S'exceptuaran d'aquest caràcter voluntari aquells casos en què la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per a la resta de treballadors o per al públic, o quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perill.
4. Els empleats/ades públics del CBSR que tractin amb col·lectius de risc o es trobin en situacions de risc per raó del lloc de treball tindran dret a proves analítiques específiques de malalties infeccioses i a la corresponent vacuna si s'escau.
5. El servei de vigilància de la salut donarà coneixement previ al Comitè de Seguretat i Salut de la metodologia de la revisió (protocols mèdics), així com del tipus de proves a realitzar.
6. A efectes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.

##### Article 81. Equips de protecció individual (EPI)

1. El CBSR proporcionarà als seus empleats/ades els equips de protecció individual adequats a les feines que realitzin,

considerant com a tals qualsevol equip destinat a ser portat o subjectat per l'empleat per que el protegeixi d'un o més riscos que puguin amenaçar la seva seguretat o salut.

2. Els delegats de prevenció participaran en la selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut i en la determinació dels equips de protecció individual tal i com determinin els informes de les avaluacions de riscos.
3. Els empleats/ades públics del CBSR estan obligats a fer servir els equips de protecció individual facilitats pel CBSR; en cas contrari s'iniciarà l'expedient disciplinari corresponent.
4. Els equips de protecció individual tindran en compte les condicions anatòmiques i fisiològiques així com l'estat de salut de l'empleat públic.
5. Els Equips de Protecció Individual seran, com a norma general, d'ús personal.

#### Article 82. Protecció a la maternitat

1. Amb objecte de garantir la protecció efectiva de la mare i el fetus durant l'embaràs, davant de possibles condicions nocives per a la seva salut, s'adoptaran mesures per evitar l'exposició als riscos, a través de l'adaptació de les condicions o del temps o torn de treball, o, si s'escau, al canvi temporal del lloc de treball o funcions, d'acord amb l'avaluació de riscos efectuada i previ informe dels serveis mèdics establerts a aquests efectes.
2. El que estableix l'apartat anterior també serà d'aplicació durant el període de lactància, sempre i quan les condicions de treball puguin influir negativament en la salut de la mare o del fill, previ a informe dels serveis mèdics establerts a aquests efectes.
3. En cas de no poder ser destinada a un lloc de treball o funció compatible, l'empleada podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup equivalent, conservant el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.
4. Les empleades públiques embarassades tindran dret a l'absència del treball amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part, previ avís al responsable del seu servei i lliurament del justificant al servei de Recursos Humans de la necessitat d'assistència dins de jornada laboral.
5. Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de la dona treballadora durant l'embaràs es tindrà en compte les disposicions al respecte del Reial decret 295/2009, de 6 de març que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, per paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.

#### Article 83. Mesures de protecció contra la violència de gènere

EL CBSR facilitarà, d'acord amb la legislació vigent, i en aplicació de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i els articles 49.d), 82, 89.1.d) i 89.5 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril de l'Estatut de l'empleat públic, totes aquelles mesures al seu abast que facilitin la protecció de totes les persones que pateixen violència de gènere.

Drets dels empleats/ades víctimes de situacions de violència de gènere:

1. Aquell empleat públic municipal víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció, a:
  - a. La consideració com a justificades aquelles faltes d'assistència producte de la violència de gènere en les condicions que així ho determinin els serveis socials o de salut que corresponguin.
  - b. La reducció de la jornada de treball, amb disminució proporcional de les seves retribucions, durant el temps que acrediti l'ordre judicial de protecció a favor de la víctima i d'acord amb els criteris fixats pel la Direcció del CBSR.
  - c. La reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació del seu horari o altres sistemes alternatius que es puguin establir d'acord amb els criteris de la Direcció del CBSR.
  - d. L'aplicació de l'horari flexible d'acord amb les seves necessitats i d'acord amb els criteris que es fixin des de la Direcció del CBSR.
  - e. El trasllat de centre de treball en la mesura de les disponibilitats existents al CBSR, d'acord amb els criteris del la Direcció del CBSR.
  - f. Sol·licitar la situació d'excedència amb reserva del lloc de treball d'acord amb els termes legalment establerts.
  - g. Acollir-se a les llicències i permisos regulats als articles 38 i 39.
2. En totes les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere que porti a terme el CBSR, es protegirà la intimitat de les víctimes, en especial, les seves dades personals, els dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.
3. Les situacions de violència de gènere que donen lloc al reconeixement dels drets regulats en aquest capítol s'acreditaran amb l'ordre judicial de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, podrà acreditar-se aquesta situació, mitjançant l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indis de que la demandant és víctima de violència de gènere fins que es dicti l'ordre de protecció.

#### Article 84. Capacitat disminuïda

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

2. El CBSR haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als treballadors amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

Article 85. Respecte a la intimitat i dignitat del treballador

1. El CBSR i els representants dels treballadors es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la intimitat i dignitat del treballador, compresa la protecció front a assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.
2. Ambdues parts acorden elaborar, en el si del Comitè de Seguretat i Salut durant la durada d'aquest Acord, un protocol on es reguli el procediment intern d'actuació a seguir en aquests supòsits, i realitzar, com a mesura preventiva, les avaluacions de riscos psicosocials d'acord amb el manual d'avaluació de la Generalitat de Catalunya.

Capítol IX. Drets sindicals

Article 86. Local sindical

1. Els representants dels treballadors podran fer ús d'un espai que tindrà tots els mitjans necessaris per dur a terme les seves activitats sindicals.
2. A cada centre de treball o dependència diferenciada s'ha de disposar d'un tauler d'anuncis d'ús exclusiu del personal i/o per assumptes en matèria de personal.
3. Així mateix es procurarà que cada centre de treball tingui un plafó per a la difusió de la informació, essent obligatori en tots aquells centres que tinguin més de tres treballadors.

Article 87. Crèdit horari

1. Es podrà acumular el crèdit horari de tots els delegats dels empleats/ades públics (Comitè d'Empresa) i dels delegats sindicals de la mateixa organització sindical.
2. No es consideraran computables com a hores sindicals les dedicades a reunions amb l'administració.

Article 88. Representants sindicals amb mandat d'àmbit comarcal o superior

Els delegats de personal del CBSR que ocupin un càrrec electiu de nivell comarcal o superior en les centrals sindicals representatives, tindran dret a gaudir de les hores necessàries per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, mitjançant el permís corresponent.

Article 89. Dret de vaga

1. El CBSR reconeix el dret de vaga a tots els seus empleats/ades públics, de conformitat amb allò que estableix la Constitució.
2. En aquest cas, el CBSR i les centrals sindicals signants d'aquest Acord negociaran els serveis mínims per atendre els serveis essencials de la comunitat.

Article 90. Assemblees

1. Podran convocar-se assemblees dins de l'horari laboral i d'acord amb la normativa legal vigent.
2. Quan les reunions tinguin lloc dins la jornada de treball, en tot cas fora de l'horari d'atenció al públic, la convocatòria haurà de referir-se a la totalitat del col·lectiu del qual es tracti, llevat de les reunions de les centrals sindicals.
3. Es destinaran com a màxim 6 h. anuals per a la celebració d'assemblees dins la jornada de treball.
4. Per convocar una assemblea, s'han de complir els requisits següents:
  - a) Comunicar per escrit la realització de l'assemblea, amb una antelació mínima de tres dies hàbils a la direcció.
  - b) Un escrit en el qual s'ha d'indicar l'hora i el lloc de l'assemblea, l'ordre del dia i les dades de qui convoca.
5. Si 24 hores abans de la realització de l'assemblea, el CBSR no formula cap objecció motivada, es podrà fer sense cap altre requisit.

Disposicions

Disposició addicional primera

El CBSR realitzarà i aplicarà en el primer any a comptar a partir de la publicació d'aquest Acord en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya una valoració/relació de llocs de treball en que es tindrà en compte els diferents factors disposats en aquest acord.

Disposició addicional segona

Aquest acord ha estat negociat i redactat sota el condicionament d'una greu situació econòmica, tant a nivell general com municipal, així com pel marc de restriccions normatives aprovades durant els últims anys.

A banda del compliment de les futures disposicions legislatives que s'hagin d'aplicar, les parts es comprometen a revisar

i, si fa falta, modificar les clàusules d'aquest acord tan aviat com la situació econòmica i normativa ho permetin, per tal de recuperar els drets laborals perduts.

**Disposició transitòria**

Qualsevol canvi normatiu i reglamentari donat per l'aplicació de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, Llei 7/2007, de 12 d'abril de 2007 i altres canvis normatius que es puguin produir seran d'aplicació immediata, independentment de la posterior inclusió en el text un cop consensuats i articulats per la Mesa General de Negociació i d'aplicació per tots els empleats/ades públics.

**Disposició derogatòria**

Queden derogats la totalitat dels acords anteriors, així com aquelles instruccions, acords parcials i altres disposicions de caràcter col·lectiu d'igual o inferior rang que puguin oposar-se, ser incompatibles, limitar o contradir els acords aquí adoptats.

**Disposició final**

Aquest acord regulador de les condicions de treball dels empleats/ades públics es registrarà, dipositarà i publicarà de conformitat amb el que disposa la legislació vigent d'aplicació.