

A la Sala de conferències de l'ncubadora de l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell (lloc utilitzat per garantir la seguretat segons l'alarma COVID 19 RD 463/2020, de 14 de març), essent les vint-i-una hores del dia 15 d'octubre de 2020, es reuneixen els senyors i senyores que tot seguit es relacionen, sota la presidència del Sr. Alcalde, Ramon Consola Palau, per celebrar la sessió ordinària del Ple de la Corporació.

Assistència i quòrum

Assistents:

Ramon Consola Palau	Alcalde, JxB
Jaume Amorós Bonet	Regidor, JxB
Miquel Campàs Pla	Regidor, JxB
Brigit Jubillar Jové	Regidora, JxB
Rosa M ^a Buira Castells	Regidora, JxB
Àngela Utrilla Sánchez	Regidora, JxB
Carles Palau Boté	Regidor, BM-AM
Miquel Amorós Folguera	Regidor, BM-AM
Nadir Castells Gené	Regidora, BM-AM
Enric Cerqueda Secanell	Regidor, BM-AM
Rosa Romà Navarro	Regidora, BM-AM

Hora de començament : 9,00 nit. Del dia 15 d'octubre de 2020

Hora d'acabament: a les 12 de la nit del dia 15 d'octubre de 2020

Actua com a Secretari interventor accidental Ferran Lázaro Díez.

Es reuneix, per tant, el quòrum legal de constitució d'aquest òrgan col·legiat, ja que assisteixen onze dels onze regidors que formen part d'aquest Ple, acomplint-se el previst en els articles 46.2.c) de la Llei 7/85, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local; 98 c) del Text refós de la Llei Municipal i de règim local de Catalunya, aprovada per Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, i 90 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals.

A continuació, s'examina l'ordre del dia previst per a la sessió que consta dels punts següents:

Ordre del dia

- 1 Aprovació de l'acta de la sessió anterior
- 2 Expedient 516/2020 Càrrecs Públics (Dedicacions, Retribucions i Indemnitzacions)
- 3 Expedient 395/2020 Negociació Col·lectiva
- 4 Expedient 513/2020 Modificació de Crèdit
- 5 Expedient 497/2020 Contractacions
- 6 Expedient 506/2020 Convenis (Aprovació, Modificació o Extinció)
- 7 Expedient 499/2020 Convenis (Aprovació, Modificació o Extinció)
- 8 Expedient 492/2020 Convenis (Aprovació, Modificació o Extinció)
- 9 Expedient 453/2020 Convenis (Aprovació, Modificació o Extinció)
- 10 Dació en compte dels decrets d'Alcaldia
- 11 Informes equip de govern
- 12 Moció suport president Torra
- 13 Precs i preguntes

L'alcalde recorda que fa 80 de l'afusellament de Companys. L'alcalde felicita avui dia reconegut

Mundialment com dia de la dona en el mont rural.

L'Alcalde informa que la secretaria que ha obtingut mes puntuació en el **(CONCURS OPOSICIÓ) PER TAL DE COBRIR INTERINAMENT EL LLOC DE TREBALL**



VACANT SECRETARI INTERVENTOR DE L'AJUNTAMENT DE BELL-LLOC D'URGELL, es la Sra. Pilar Casanova Navarro, el dia 20 d'aquest mes acaba la data per poder al·legar per part dels aspirants, tot seguit serà el departament qui autoritzarà la seva pressa de possessió.

Al primer punt s'aprova l'acta de la sessió plenària del dia 15-07-20 i s'aprova l'acta de la sessió del dia 05-08-20.

Votació:

Grup JxB, 6 vots a favor.

Grup BM-AM 5 vots a favor

En el segon punt de l'ordre del dia que fa referencia a l'expedient 516/2020 Càrrecs Públics (Dedicacions, Retribucions i Indemnitzacions)

El Sr. Alcalde llegeix el document de constitució de la Junta de Govern.

El Sr. Carles Palau, manifesta la abstenció de vot del seu grup, ja que s'ha creat després de ja passat un any de la creació de la legislatura, fa 5 anys enrere el Sr. Consola no ho va creure necessari. Com esta prevista la retribució de les sessions ordinàries i extraordinàries, ja que ara hi aura un canvi de retribucions en alguns regidors.

El Sr. Alcalde li respon que el seu grup fa 5 anys no havia bloquejat res, es ara que es continua amb el mateix criteri. S'ha fet per tenir mes transparència exterior, en el temps que estem vivint d'expansió de Bell-lloc d'Urgell, ja que cara a l'exterior no hi aura dubtes en les decisions que es prenguin.

Les actes s'aixecaran segons la legalitat i com marca la normativa i amb la Secretaria qui marca la legalitat, les votacions les faran l'Alcalde i 3 tinents d'Alcalde, de veu en tindran tots i es tindrà en compte l'opinió de tots. Les retribucions seran canviades unes per unes altres únicament es un canvi intern.

El Sr. Carles Palau manifesta que el seu grup no hi esta en contra. El Sr. Miquel Amoros troba una mica agosarat parlar d'expansió degut a la crisi econòmica i social que s'està vivint.

L'Alcalde comenta al Sr. Amoros que tot son criteris i incideix en la transparència que ha estat sempre i així seguirà, Brussel·les demana que es generi riquesa i que l'economia generi mes ingrés i es pugui invertir i expandir.

CONSTITUCIÓ DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL

Com a conseqüència de les eleccions locals convocades pel Reial decret 209/2019, de 1 d'abril, i celebrades el 26 de maig de 2019, és necessari establir l'estructura de la nova corporació, així com els òrgans en els quals es basarà el seu funcionament.

Tot i no ser un òrgan d'existència obligatòria en aquest municipi, es considera necessària la creació de la Junta de Govern Local, a fi de dotar d'una major celeritat i eficàcia l'actuació municipal.

Vist el que disposen els articles 20.1.b) i 23.1 i 2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local; 48.1.b), 54 i 99.1 del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, i 52, 53 i 112.2 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals, aprovat pel Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre.

Per tot això exposat, es proposa al Ple l'adopció del següent acord:



Primer.- Constituir la Junta de Govern Local, l'objecte del qual serà l'assistència permanent a l'Alcalde en l'exercici de les seves atribucions, així com exercir, si escau, les atribucions que l'Alcalde o un altre òrgan municipal li delegui o les que li atribueixin les lleis.

Segon. - Delegar a la Junta de Govern Local les atribucions següents:

Representar l'Ajuntament.

Dirigir, impulsar i inspeccionar obres i serveis.

Gestió econòmica d'acord amb el pressupost, disposar de despeses dins el límit de la competència.

Aprovar oferta pública d'ocupació, bases proves selectives i concursos de provisió de llocs de treball

Distribuir retribucions complementaries no fixes i periòdiques.

Nomenar personal i sancions, gestió en general de recursos humans excepte pel que fa a separació del servei i acomiadament.

Sancionar faltes de desobediència o infracció ordenances municipals.

Contractació d'obres, subministrament, serveis, gestió de serveis públics, administratius especials i contractes privats que no superin el 10 % dels recursos ordinaris del pressupost ni 6.000.000,00 €. També els plurianuals de durada no superior a 4 anys, si l'import acumulat no supera el percentatge del 10 % referit al primer exercici, ni els 6.000.000,00 €.

Projectes d'obres i serveis dels que sigui competent per la seva contractació, i previsions al pressupost.

Concessió de bens, adquisició de bens immobles i drets subjectes a legislació patrimonial i alienació de patrimoni si el seu valor no supera el 10% dels recursos ordinaris del pressupost ni 3.000.000,00 € (excepte els de valor històric artístic, que correspon al ple).

Llicències.

Tercer.- La Junta de Govern Local estarà integrada per l'alcalde, que serà el seu president, i un nombre de regidors no superior al terç del nombre legal de membres de la corporació, que seran nomenats per l'alcalde.

Alcalde Sr . Ramon Consola Palau

Tinents d'Alcalde Sra. Rosa Buira Castell

Sr. Miquel Campas Pla

Sra. Angela Utrilla Sanchez

Vocals Sra. Brigida Jubillar Jove

Sr. Jaume Amoros Bonet

Les retribucions seran pel Tinent d'Alcalde Sra Rosa Buira Castell i el Sr. Miquel Campas Pla de 250,00 (dos-cents cinquanta euros) euros per assistència. I d'aquesta manera queda anul·lada tota retribució que tinien fins ara com a Regidora i Regidor.

Quart.- Establir que la Junta de Govern Local celebri sessió ordinària cada 15 dies, i les extraordinàries que calguin. En cas que algun dia en què s'hagi de celebrar sessió sigui inhàbil, aquesta tindrà lloc el

segon dia hàbil següent, a la mateixa hora. Així mateix, a criteri de l'Alcaldia, a la qual es faculta, la periodicitat assenyalada podrà modificar-se quan la convocatòria coincideixi amb períodes de vacances i festes de Nadal.

Cinquè.- Les delegacions produiran efectes a partir de l'endemà de la data d'aquesta resolució i tindran caràcter indefinit, sense perjudici de la facultat d'avocació d'aquesta



Alcaldia.

Sisè.- Publicar aquesta resolució al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Setè.- Notificar aquest acord als membres de la Junta de Govern Local i difondre el contingut d'aquest acord, de conformitat amb el principi de transparència, mitjançant la seva publicació actualitzada i permanent a la seu electrònica municipal, en compliment del que disposa la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern i la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern

Votació:

Grup JxB, 6 vots a favor.

Grup BM-AM 5 abstencions

El tercer punt que fa referència a: l'expedient 395/2020 Negociació Col·lectiva

El Sr. Alcalde comenta el conveni que ha estat segons els models de l'ACM per municipis inferiors a 20.000 habitants, es un conveni que es va iniciar al 6 d'octubre de l'any 2016. El conveni contempla tota la normativa vigent i amb el transcurs dels anys s'anira actualitzant segons hi hagi variacions.

El Sr. Palau manifesta el vot favorable del seu grup.

El Sr. Alcalde deixa constància que es un conveni amb el que els empleats han estat d'acord i que els serveis jurídics externs de l'Ajuntament han donat el seu vis i plau.

Com a equip de govern estem satisfets del conveni i també cal dir que els empleats necessitaven tenir un conveni regulador.

ACORD/CONVENI COL·LECTIU DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE BELL-LLOC D'URGELL

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

1. Àmbit de personal

1. Àmbit de personal



1. Aquest Acord s'aplicarà íntegrament als funcionaris de carrera que prestin els seus serveis a l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell i a les entitats vinculades. Igualment, aquest Acord serà d'aplicació, en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació, amb excepció de tot allò que la llei reservi als funcionaris de carrera, als funcionaris interins i als funcionaris en pràctiques.

2. Aquest Acord s'aplicarà íntegrament al personal laboral que prestin els seus serveis a l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell i a les entitats vinculades que tinguin alguna de les vinculacions següents: per temps indefinit, indefinit fix, Indefinit per sentència judicial o temporal. S'aplicarà també en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació amb els contractats en pràctiques i per a la formació, i els contractats a l'empareda de convenis subscrits amb altres entitats que financen les contractacions en tot o una part

2. Àmbit temporal

3. El present Acord/Conveni entrarà en vigor un cop aprovat per l'Òrgan competent de la Corporació.

4. La durada de l'Acord/Conveni serà fins el 31/12/2023.

5. Aquest acord es podrà prorrogar d'any en any per tàcita reconducció, mentre una de les parts no formulí cap denúncia de revisió o de rescissió amb una antelació mínima d'un mes.

6. En cas de denúncia del present Pacte-Conveni i mentre s'arribi a un nou acord, continuarà vigent aquest sense cap limitació temporal.

3. Comissió de Seguiment paritària

1. Dins dels 15 dies següents a la signatura del present Acord/Conveni es constituirà una Comissió de Seguiment integrada paritàriament per 1 representants de l'Equip de Govern i 1 representants dels treballadors/res públic/ques. Es podran elegir membres suplents per cobrir les possibles absències dels membres titulars.

Així mateix, hi podran assistir, amb veu però sense vot, assessors per cadascuna de les parts.

2. Les funcions de la Comissió de Seguiment seran les de control, seguiment, interpretació, conciliació, desenvolupament i compliment de l'Acord/Conveni.

3. La Comissió Paritària ha de fer reunions ordinàries cada any de vigència d'aquest Acord/Conveni, una al primer trimestre de l'any i extraordinàries, que s'haurà de reunir a petició de qualsevol de les parts amb un termini màxim de 7 dies. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori.

4. Els acords de la Comissió s'adoptaran per unanimitat. En cas de manca d'acord ambdues parts es sotmetran voluntàriament als mecanismes de mediació i conciliació quant a la interpretació, compliment o incompliment del



present Acord/Conveni, mitjançant els sistemes de mediació i conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya o l'Institut de Mediació, Arbitratge i Conciliació (IMAC).

4. *Condicions més beneficoses*

Es mantindrà a nivell de persones, determinades condicions que superin l'acord i estiguin reconegudes amb anterioritat a aquest Acord/Conveni, ja sigui per disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

5. *Vinculació a la totalitat*

El present Acord/Conveni 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.

6. *Clàusula de garantia*

Si durant la vigència d'aquest Acord/Conveni es produeix, per reestructuració administrativa, algun canvi de la dependència orgànica, funcional o de qualsevol mena dels actuals centres de treball o externalització del servei, l'esmentada modificació haurà de garantir les relacions jurídicolaborals amb total respecte a les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal afectat.



CAPÍTOL II

JORNADA I RÈGIM DE TREBALL

7. *Jornada i horaris 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 l'equivalent a 35 hores de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual, sempre i quant l'ajuntament compleixi els objectius en matèria d'estabilitat pressupostària, deute públic i regla de despesa.

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. En caràcter general es consideren hores nocturnes les realitzades de 22:00h a 06:00h.

4. L'empleat públic, quan les característiques del servei ho permeti, amb autorització dels seus responsables, gaudirà de flexibilitat horària en el començament i finalització de la jornada de treball, però sempre respectant el còmput setmanal d'hores efectives de treball i la deguda prestació del servei.

S'estableix un horari de presència obligatòria que aniran de les 09:00 a les 14:00 hores en les dependències administratives municipals.

5. L'ajuntament de Bell-lloc d'Urgell podrà assignar, amb la participació dels delegats de personal, determinats horaris especials a títol individual, en funció de les característiques del lloc de treball, sense contradir el que disposa aquest Acord/Conveni de condicions laborals, amb la finalitat de donar l'adequada cobertura a tots els serveis que presta l'ajuntament de Bell-lloc d'Urgell.

6. Els empleats públics amb un horari diari igual o superior a 6 hores de treball gaudiran d'una pausa de 30 minuts computable com a jornada de treball efectiu. Aquesta pausa no pot afectar el normal funcionament dels serveis, de forma que cada departament, àrea, servei, secció i oficina, distribuirà torns de descans de conformitat amb el seu responsable en el ben entès que, en cap cas, es podrà deixar desatès un servei.

7. L'horari d'estiu s'estableix del 15 de juny al 15 de setembre.

8. L'horari vigent a la signatura de l'Acord/Conveni per a cadascun dels departaments de l'ajuntament serà el següent:

a- Personal de oficina:

Horari d'hivern: de 8.00 hores a 15.00 hores. *Horari d'estiu:* de 8.00 hores a 14.30 hores.

b- Personal de la Brigada



Horari de hivern: de dilluns a divendres: 7.30 a 14.30 hores.
Horari d'estiu: de 7.00 a 13.30 hores de dilluns a divendres.

c- Llar d'infants

De 8.00 a 18.00 hores a repartir equitativament en funció del servei per els/les diferents treballadors/es.

d- Biblioteca

De 17'30 a 20'30 hores de dilluns divendres
Horari estiu (juliol i/o agost) 10'30 a 13'30 hores de dilluns a divendres

e- Pavelló

De 35 hores setmanals en funció del servei.

f- Creació, modificació o supressió de nous departaments o serveis
S'establirà la jornada segons acordi la comissió negociadora.

8. Article. La flexibilitat horària d'entrada i de sortida

1. Es reconeix el dret dels empleats públics a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i professional. En aquest sentit, es reconeix amb caràcter general, excepte en aquells casos en que es pugui produir un perjudici en la prestació del servei públic, un marge de flexibilitat horària de mitja hora en l'entrada i en la sortida, que s'haurà de recuperar en la mateixa setmana.
2. Igualment també es podran establir, per acord amb la representació dels empleats públics, una organització de determinats serveis amb una major flexibilitat horària, sempre que no es perjudiqui la qualitat del servei i que siguin possibles els corresponents instruments de gestió i control.

9. Calendari laboral

1. En la primera reunió de la Comissió de Seguiment paritària s'establirà el calendari laboral.
2. Tot el personal tindrà dret a gaudir dels dies festius que s'inclouen en el calendari de festes oficials aprovades per la Generalitat de Catalunya, més els 2 dies de festes locals, aprovats per l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell. En cas que algun festiu s'escaigui en dissabte aquest es traslladarà com a dia addicional de compensació horària.



3. A aquests efectes, es considerarà diumenge o festiu el temps que va entre les 22 hores del dia de la vigília i les 22 hores del dia festiu. S'entendrà com a hora festiva o nocturna des de les 22.00 hores del divendres fins a les 6.00 hores del dilluns i els dies declarats com a festes oficials per l'Estat, la Generalitat o per l'ens local.

4. Segons el que estableixi l'ordre ministerial o el marc normatiu català de referència, el dia 24 i 31 de desembre es consideraran no laborals, garantint en tot cas, els serveis mínims. Els empleats que per raons de servei hagin de treballar un d'aquest dies se'ls compensarà amb un altre dia festiu.

5. Segons el que estableixi l'ordre ministerial o el marc normatiu català de referència si algun dels festius locals i els dies 24 i 31 de desembre caiguessin en dissabte o diumenge, es compensaran amb un dia més de lliure disposició en compensació.

10. Vacances

1. Els empleats públics de l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell tindran dret a gaudir, durant cada any complet de servei, un total de 22 dies laborables de vacances retribuïdes, o els dies que en proporció els correspongui si el temps treballat és menor, i es gaudiran, preferentment, durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre de cada any. També es podrà gaudir de les vacances anuals en altres períodes de temps diferents dels assenyalats anteriorment, prèvia petició i salvaguardant les necessitats del servei.

Els empleats públics de l'ajuntament de Bell-lloc d'Urgell, gaudiran de fins a 4 dies més de vacances en funció de l'antiguitat que vagin acreditant segons el següent varem:

- 15 anys 23 dies de vacances
- 20 anys 24 dies de vacances
- 25 anys 25 dies de vacances
- 30 anys 26 dies de vacances

Aquests dies addicionals es poden gaudir al dia següent de la meritació de l'antiguitat necessària.

2. El període de vacances es podrà fraccionar sempre preservant les necessitats del servei. Sempre es podrà negociar un possible canvi a petició de l'empleat públic.

3. Per tal de garantir el correcte funcionament de tots els serveis s'elaborarà anualment el pla de vacances que s'haurà d'aprovar abans del 30 d'abril.

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

5. En cas que l'empresa, per necessitats del servei, modifiqués la data de gaudiment de les vacances amb menys d'un mes d'antelació, el treballador tindrà dret a què se li abonin les despeses que per tal motiu se li haguessin ocasionat, prèvia presentació de documents justificatius d'aquestes.



6. Els descansos, festes, llicències, i permisos gaudits durant l'any pels treballadors, no privaran a aquests del dret a les vacances anuals, ni podran reduir el nombre de dies que els corresponguin.

11. **Assumptes personals**

Els empleats públics de l'ajuntament de Bell-lloc d'Urgell disposaran de 6 dies de permís l'any per a assumptes personals sense justificació o dels dies en proporció que els hi corresponguin, si el temps de servei actiu fos menor a un any (o els que segons l'article 48.k de l'EBEP s'aprovin).

Així mateix, a partir del 6è trienni d'antiguitat acreditat es gaudirà de dos dies més d'assumptes personals i a partir del 8è trienni 1 dia més per cada trienni que es meriti. Aquests dies addicionals es poden gaudir al dia següent de la meritació de l'antiguitat necessària.

El període de gaudiment del permís per a assumptes personals és el comprès entre l'1 de gener d'un any i el 31 de gener de l'any següent.

La concessió d'aquests dies de permís serà sempre subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense danys per a terceres persones o per a la pròpia organització les tasques de l'empleat al qual es concedeix el permís.



CAPÍTOL III

CONDICIONS PROFESSIONALS

12. **Relació de llocs de treball**

A la signatura d'aquest Acord/Conveni es realitzarà una Relació dels Llocs de Treball, que contindrà:

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

13. **Canvi de gestió dels serveis**

En el cas que es procedeixi a l'amortització d'algun lloc de treball no vacant, es proveirà al personal afectat un altre lloc de treball, almenys de la mateixa categoria i nivell o equivalent i sense detriment de les seves retribucions bàsiques i complementàries, negociant el Pacte de Garanties, en el sí de la Comissió Paritària.

Durant el procés de nova assignació a un nou lloc de treball, es percebran les retribucions per tots els conceptes de l'últim lloc ocupat.

En el cas que algun treballador/a passés a formar part d'un nou ens instrumental de la Corporació, es garanteix per part de l'Ajuntament que el Acord/Conveni d'aplicació serà en tot moment el propi de l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell.

14. **Selecció de personal i promoció interna**

1. Els sistemes i processos selectius seran els previstos legalment i es portaran a terme mitjançant les proves i els procediments assenyalats al Títol IV Capítol I de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i a la normativa que el desenvolupi o el substitueixi.
2. Amb caràcter general, l'accés es farà pel sistema de concurs o concurs oposició, excepte per als grups Agrupació professional, que serà concurs.
3. Les convocatòries per a l'accés han de contenir, en tot cas, el següent:
 - a. La determinació del nombre total de places a cobrir i el grup de titulació exigida per al seu accés. També es detallarà el lloc de treball a proveir vinculat amb la convocatòria pel sistema d'assignació de primera destinació, la categoria professional i, si s'escau, l'especialitat, les funcions a desenvolupar i el perfil competencial d'aplicació a aquest lloc de treball;



- b. Els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, d'acord amb la relació de llocs de treball, especificant el nivell exigit de coneixement oral i escrit de la llengua catalana;
 - c. La determinació dels llocs de treball que poden desenvolupar per persones amb minusvalidesa amb els seus sistemes d'acreditació;
 - d. L'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació;
 - e. Els terminis de presentació de sol·licituds i documentació necessària;
 - f. El sistema selectiu;
 - g. Les proves que s'han de dur a terme i mèrits que s'han de valorar; i,
 - h. El sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.
4. Les bases de les convocatòries s'acordaran amb la representació dels treballadors corresponent a cada àmbit d'aplicació

La promoció interna i el seu accés

1. Els empleats públics podran accedir, mitjançant promoció interna, a escales del grup immediatament superior al que es pertanyi; o del mateix grup, tant en la mateixa com a diferent escala.
2. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord facilitaran la promoció dels seus empleats públics determinant, d'acord amb les característiques de cada plaça, el nombre de places reservades per a la promoció interna en cada convocatòria serà del 75 %.
3. Per concórrer a les proves de promoció interna, el personal funcionari haurà de trobar-se en situació de servei actiu o serveis especials en l'escala de procedència, haver completat dos anys de servei actiu, a més de posseir la titulació i la resta de requisits establerts per a l'accés a l'escala a la qual aspiro a ingressar, amb les excepcions que la llei estableix. En el cas del personal laboral, s'hauran de reunir els mateixos requisits que els exigits per al personal funcionari, amb excepció d'aquells que, per la pròpia naturalesa jurídica de la relació, no els hi puguin ser exigits.
4. L'accés per promoció interna requerirà la superació de les mateixes proves que les establertes en la convocatòria per a l'ingrés amb caràcter general en l'escala de què es tracti. No obstant això, els aspirants que concorrin en el torn de promoció interna podran ser eximits de la realització d'aquelles proves que estiguessin encaminades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés en l'escala de procedència.
5. Les vacants reservades a promoció interna que resultessin desertes se sumaran a les ofertes en torn lliure.
6. L'adscripció a les vacants existents dels empleats públics, que accedeixin pel sistema de promoció interna a una altra escala, s'efectuarà conforme a les preferències que aquells manifestin, segons l'ordre amb el qual figurin en la classificació definitiva del procés selectiu i sempre que reuneixin els requisits establerts per a la seva cobertura segons l'instrument d'ordenació de recursos humans de què disposin les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord. En tot cas, per a l'elecció de destinacions, tindran preferència sobre aquells aspirants que provenguin del torn lliure en la respectiva convocatòria.
7. S'informarà prèviament a totes i cadascuna de les convocatòries als representants del personal.
8. Per a cada procés selectiu s'acordarà la col·laboració dels representants sindicals.



15. Formació i perfeccionament professional

1. La Corporació afavorirà la realització, directament o a convenir amb tercers, de cursos de formació o reciclatge, tant teòrics com pràctics, a tot el personal afectat per aquest (Conveni, Pacte-Conveni) segons el Pla de formació aprovat.
 2. El personal tindrà el dret i l'obligació d'assistir a aquests cursos de formació i perfeccionament, quan així ho proposi l'interessat, i obtingui el vistiplau del regidor responsable de l'Àrea en què presti serveis o quan aquest últim consideri la conveniència que el treballador assisteixi a aquests cursos. En aquest segon cas, el personal serà compensat per l'excés horari que es pugui derivar de la presència a cursos de formació obligatoris serà recompensada pel temps equivalent amb descans determinat a l'article 22.5 i també serà compensat pels desplaçaments i dietes que es produeixin, així com per les despeses de matrícula. El mateix serà d'aplicació per assistir als cursos de salut laboral.
 3. Als delegats sindicals, representants de personal ja siguin delegats de personal o del comitè de salut laboral, si s'escau, se'ls facilitarà l'assistència a cursos de formació sindical i de Salut Laboral.
 4. El personal té el dret a la formació i el deure de mantenir la seva capacitat professional i el nivell de formació corresponent als llocs de treball que ocupen o la se seva millora curricular. Per això, tindran dret a assistir a cursos de formació relacionats amb el seu lloc de treball, sempre que estiguin inclosos en qualsevol dels plans de formació continua AFCAP (Acord de Formació Contínua en les Administracions Públiques).
- Per fer efectiu aquest dret, el personal de l'ajuntament de Bell-lloc d'Urgell, disposarà d'un crèdit anual de 40 h anuals justificades, per formació voluntària que comptaran com a treball efectiu.
5. Es facilitarà al personal l'obtenció de títols acadèmics. Es procurarà ajustar el seu horari, períodes de vacances, etcètera, per fer-los compatibles amb l'assistència al centre docent en la mesura que les necessitats del servei ho permetin.

16. Mobilitat

Sense perjudici de la capacitat auto organitzativa de la Corporació en matèria de racionalització de recursos humans i materials; els canvis del lloc de treball s'han de justificar per necessitats del servei, i no poden fonamentar-se en una mesura correctiva o sancionadora. Dels canvis referits s'han de informar prèviament a la representació sindical.

El treballador podrà assumir temporalment funcions corresponents 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.



CAPÍTOL IV

CONDICIONS ECONÒMIQUES

17. **Estructura Salarial**

Les retribucions bàsiques i complementàries dels empleats públics al servei de l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell tindran l'estructura establerta amb caràcter bàsic per a la Funció Pública.

Es mantindran els imports salarials que actualment consten i que es determinen en la Relació de Llocs de Treball i qualsevol modificació serà negociada amb la representació dels treballadors/es.

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

L'import del complement específic serà el que en cada moment es determini a la Relació dels Llocs de Treball segons criteris objectius negociats amb la representació dels treballadors/es.

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.

Les retribucions seran bàsiques i complementàries:

➤ **Retribucions bàsiques**

- 1) El **sou** assignat a cada grup de classificació professional o subgrup.
- 2) 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.

Per a la meritació de triennis, es computarà el temps corresponent a la totalitat dels serveis efectius indistintament prestats en qualsevol administració pública.

El trienni meritat es farà efectiu en la nòmina del mes següent.

Els imports que corresponen al sou i triennis de cada grup o subgrup seran els que s'estableixin anualment a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

➤ **Retribucions complementàries**

Complement de destinació

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 Ple de



l'ajuntament que determinarà el nivell, atenent a criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament.

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 22-30
Grup i categoria assimilada A2	Nivell 18-26
Grup i categoria assimilada C1	Nivell 14-22
Grup i categoria assimilada C2	Nivell 12-18
Agrupació Professional	Nivell 10-14

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.

Complement específic.

Retribueix les condicions particulars del lloc de treball que s'ocupa, tal com l' especial dificultat, el grau de dedicació, la responsabilitat, perillositat, penalitat, etc. La seva quantia serà la que en cada moment figuri en la relació de llocs de treball i es negociarà en la valoració de llocs de treball. Es tindrà de referència el RD 364/95, de 10 de març.

- Responsabilitat: implica responsabilitat i comandament de personal.
- Incompatibilitat: compromís de no dedicació a altres activitats laborals. En quant a la compatibilitat per a la realització d'altres activitats laborals, serà el treballador/a qui ha de sol·licitar la compatibilitat a l'Ajuntament i aquest aplicarà la normativa vigent.
- Perillositat: derivada de les tasques pròpies del servei a desenvolupar.
- Jornada partida: quan el temps de treball està dividit en dues fraccions al dia per necessitats del servei.
- Nocturnitat: no podrà excedir, en cap cas, el 25% del sou base assignat al treballador.
- Festivitat: no podrà excedir, en cap cas, el 25% del sou base assignat al treballador.
- Disponibilitat: compren el grau de localització i compareixença, per raó de les circumstàncies al lloc de treball.

Es distingeixen tres tipologies de disponibilitat:

- a) Completa: és la establerta per aquells llocs de treball on el seu ocupant ha d'estar localitzable i al servei de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, les 24 hores del dia, incloent els caps de setmana i els festius; podent ser requerit, si s'escau, amb la presència efectiva en el lloc de treball.



b) Parcial: és la establerta per a aquells llocs de treball on el seu ocupant ha d'estar localitzable i al servei de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, durant els dies laborables que integren la seva jornada ordinària de treball; podent ser requerits, si s'escau, amb la presència efectiva en el lloc de treball.

c) Per períodes específics: és la establerta per aquells llocs de treball on el seu ocupant ha d'estar localitzable i al servei de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, durant determinades franges horàries o dies concrets -ja sigui en dia laborable o en caps de setmana o festius; podent ser requerits, si s'escau, amb la presència efectiva en el lloc de treball.

Complement de productivitat.

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

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

Complement personal.

Els empleats públics que percebin retribucions superiors a les previstes per al seu lloc de treball segons el resultat de la valoració de llocs de treball, tindrà la diferència entre la retribució realment percebuda i la catalogada que s'imputi com a complement personal, amb caràcter consolidat, no compensable ni absorbible.

Complement de guàrdia retent localitzable i Complement de guàrdia de cap de setmana.

Els empleats públics adscrits al servei de retén quan, per torn de repartiment, li correspongui estar a disposició de l'Ajuntament fora de la seva jornada habitual dues setmanes al mes, segons el torn, per atendre les actuacions sorgides de les necessitats imprevistes o fora de l'horari habitual, aquestes seran les mínimes necessàries per solucionar la urgència i s'hauran de retribuir com a hores extraordinàries.

Quant un empleat o empleada estigui en situació de retén, haurà d'estar localitzable en tot moment, disposant a l'efecte dels mitjans tècnics que li hagi proporcionat el mateix consistori. En cas de trucada, haurà de respondre al telèfon el més aviat possible i personar-se en el lloc requerit, estimant que el màxim és de 20 minuts des de la trucada.

Aquests complements es veuran reconeguts en el complement específic.

18. **Retribucions diferides: Pla de pensions**

En el moment de l'aprovació per part del Ple municipal del present conveni es contactarà amb l'Associació Catalana de Municipis per adherir-se en el menor temps possible, segons els criteris de sostenibilitat i equilibri pressupostari, al Pla de Pensions de les Administracions Locals.

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



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

19. Pagues Extraordinàries

Seran dues a l'any i es pagaran el 15 de juny i 15 de desembre cadascuna, Per un import d'una mensualitat de retribucions bàsiques i la totalitat de les retribucions complementàries. (Art 22.4 EBEP)

Es meritaren en els mesos de juny i desembre, i se'n reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació, meritant de desembre de l'any anterior a maig de l'any actual i de juny a novembre.

20. Indemnitzacions per raons del servei

1. Són els imports que s'estableixen en cas que l'empleat públic hagi de desplaçar-se per motius relacionats amb el seu lloc de treball.
2. Les quantitats que s'abonaran per aquest concepte (factures, dietes i desplaçaments) s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre funció pública, amb el criteri ordinari que tot desplaçament s'haurà de fer, sempre que sigui possible, amb transport públic i fent ús de la tarifa més econòmica.
3. En els desplaçaments que, per raó del servei, excepcionalment es realitzin en cotxe o motocicleta propietat de l'empleat públic que es trasllada, s'abonarà l'import del quilometratge realitzat segons la normativa vigent i en cap cas inferior al cartipàs municipal, del bitllet o passatge utilitzat, així com l'abonament d'estacionaments i peatge d'autopistes si fossin necessaris.
4. Per percebre l'import de la indemnització, l'empleat públic ha de justificar la despesa realitzada presentant els justificants dels pagaments signats pel seu responsable directe.
5. Al personal que per raó del servei estigui obligat a conduir un vehicle municipal de més de 3.500 Kg se li abonarà la tramitació de les diferents renovacions del permís de conduir.
6. Compensació per comparèixer davant l'autoritat judicial. El personal de l'Ajuntament que per la seva funció hagi de comparèixer davant l'autoritat judicial per assumptes relacionats amb el seu càrrec, si no es troba de servei en aquell moment, es computarà el temps treballat com a jornada laboral, més el quilometratge i les dietes corresponents (si el Departament de Justícia o ens responsable no assumeix aquesta despesa).

21. Nòmina

La data límit d'ingrés de la nòmina mensual serà l'últim dia laborable de cada mes.

22. Serveis Extraordinaris

Les parts signants d'aquest (Conveni, Pacte/Conveni), 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:

1. S'entén per hora o servei extraordinari qualsevol tipus de treball efectuat que excedeixi de la jornada habitual.
2. La realització i el pagament d'hores extraordinàries requereix la justificació de les hores realitzades, desglossades per períodes, tasques realitzades i nombre d'hores per persona.
3. El còmput anual i per persona d'hores extraordinàries no pot excedir de les 80 hores durant tot l'any natural corresponent. S'exclouen d'aquest límit aquelles hores qualificades com de força major segons l'Estatut del Treballadors que siguin motivades per urgències pròpies dels serveis públics a prestar per l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell, derivades de la necessitat de donar cobertura als mateixos.
4. El/la treballador/a podrà optar prèvia negociació amb la Corporació, preferentment, per compensar les hores extraordinàries amb temps de treball en lloc de cobrar-les.
5. La retribució/compensació per les hores extraordinàries serà la següent:
 - a) Preu hora extraordinària laborable normal 1'5 hora de treball
 - b) Preu hora extraordinària festiva o nocturna.....1,75hores de treball
 - c) Preu hora extraordinària festiva i nocturna2,5 hores de treball
 - d) els dies 25, 26 de desembre o 1 i 6 de gener 2'5 hores de treball
6. Les hores extraordinàries s'han de computar mensualment i, un cop determinades, s'han d'abonar en nòmina o compensar, en cas que hagi estat l'opció del treballador, la nòmina del mes següent que sigui possible.
7. Els representants del personal hauran de rebre trimestralment un resum de les hores extres fetes durant aquest període de temps.
8. S'entendrà com a hora festiva o nocturna des de les 22.00 hores del divendres fins a les 6.00 hores del dilluns i els dies declarats com a festes oficials per l'Estat, la Generalitat o per l'ens local.



CAPÍTOL V

PRESTACIONS

SOCIALS

23. **Bestretes**

L'Ajuntament podrà concedir bestretes reintegrables al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord/Conveni que la sol·licitin per necessitats personals amb el requisit d'estar en actiu en el moment de la petició i durant el període de reintegrament de la mateixa.

Les bestretes al personal seran d'un màxim d'una mensualitat bruta sempre i quant l'Ajuntament tingui liquiditat.

El reintegrament de l'import de la bestreta es farà mensualment, mitjançant deduccions de la nòmina, en el termini màxim de dotze mesos des de la concessió, en cas de que finalitzi l'ocupabilitat com a treballador de l'ajuntament, aquest haurà de liquidar la resta pendent de la bestreta que se li ha atorgat.

24. **Malaltia, accidents i jubilació**

1. Dins dels tres primers dies següents de no assistència al treball per motius de malaltia o accident es presentarà al Responsable del Departament de Recursos Humans, el corresponent volant de baixa mèdica oficial, sense perjudici de comunicar-ho immediatament al responsable del servei. També es presentaran els partes de confirmació de baixa mèdica cada vegada que es produeixin. El volant d'alta laboral es presentarà al Responsable del Departament de Recursos Humans el dia de la incorporació al treball.

El personal de l'ajuntament de Bell-lloc d'Urgell, disposaran d'un màxim de 4 dies hàbils i/o laborals anuals d'absència per malaltia amb el 100% de les seves retribucions. D'aquests 4 dies, 3 es podran gaudir de forma continuada. El gaudiment d'aquests dies es comunicaran obligatòriament de forma fefaent al responsable del servei el mateix dia del seu gaudiment.

2. L'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell complementarà el 100 % de la prestació d'incapacitat temporal (IT) per contingències comunes (malaltia comuna/accident no laboral), d'acord amb "el 2 ACUERDO PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO Y DE CONDICIONES DE TRABAJO entre el Ministerio de Hacienda y Función Pública, i els sindicats CCOO i UGT, publicat al BOE 74 de 26 de març de 2018 al punt 5è Medidas en materia de incapacidad temporal", i la Llei 6/2018, de 03 de juliol, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2018, i atès que la disposició adicional 54.

Des de el primer dia de baixa dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell, la Incapacitat Temporal serà del 100 % de les retribucions del treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell percebudes durant el mes anterior al de la situació d'IT.

3. L'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell adoptarà en el si del Comitè de riscos i salut laboral els acords que sobre els casos excepcionals es vagin adoptant a la Mesa General de Negociació de l'empleat Públic de la Generalitat de Catalunya. (MEPAG)



25. **Jubilació**

Es restarà a la normativa i Disposicions Legals vigents en cada moment.

En aquells casos en que un treballador vulgui acollir-se a la jubilació parcial serà indispensable que sigui sempre de comú acord amb l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell, ja que aquest tipus de jubilació comporta una reducció de jornada del que la sol·licita i si és anticipada la subscripció obligatòria d'un contracte de relleu. En cas de discrepància es negociarà en Comissió Paritària.

26. **Responsabilitat Civil**

L'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell contractarà una pòlissa d'assegurances que garanteixi la responsabilitat civil per a tot el personal que, per raó de treball o servei, es vegi involucrat en procediments d'aquesta mena, sempre que aquesta responsabilitat no sigui imputable a imprudència, negligència o a ignorància inexcusables i a dol o mala fe declarats per sentència judicial.

27. **Indemnització per Mort o Invalidesa i vida**

L'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell contractarà una pòlissa col·lectiva d'accidents, que cobreixi la mort o la incapacitat permanent (en els graus d'absoluta o gran invalidesa) per a tots els empleats públics laborals de l'Ajuntament amb el mateix capital per assegurat d'invalidesa i en cas de mort que perceben el regidors i regidores de l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell, i una assegurança de vida amb un capital assegurat de 50.000 €.

28. **Assistència Jurídica**

L'Ajuntament garantirà i facilitarà l'assistència jurídica dels empleats públics que actuïn com a denunciats en un judici a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, sempre que no siguin causes interposades per l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell contra el treballador o treballadora.

L'empleat/da podrà acceptar l'advocat proposat per la corporació o escollir qui li assessori o defensi, sempre i quan l'advocat/da escollit no superi el cost econòmic que l'Ajuntament tingui establert.

29. **Fons social**

1. En el sí de la comissió paritària d'interpretació d'aquest conveni, atès "el 2 ACUERDO PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO Y DE CONDICIONES DE TRABAJO entre el Ministerio de Hacienda y Función Pública, i els sindicats CCOO i UGT, publicat al BOE 74 de 26 de març de 2018" i atès el superàvit pressupostari, s'estableixi un fons addicional social del 0'30 % de la massa salarial de l'ajuntament de l'annualitat pertinent que tindrà les següents característiques:

- a) Es constitueix un fons amb l'objectiu d'establir diferents modalitats d'ajuts com a mecanismes d'acció social per millorar les condicions socials, i educatives dels empleats/des públics i les seves famílies.
- b) Donat el seu caràcter social, l'aplicació del fons d'acció social es farà de forma que garanteixi una distribució justa i equitativa.



- c) Cada any de vigència de l'acord, la dotació del fons d'acció social tindrà una variació igual a la mitjana de l' IPC de Catalunya i de l' IPC de la província de Lleida pels ajuts especials per a familiars discapacitats, els ajuts d'escolaritat i per estudis i pels ajuts de prestacions sanitàries,
- d) Les adjudicacions dels ajuts, es resoldran, per l'òrgan en el temps i en la forma que s'estableixi en cada article o annex per cada tipus d'ajut.
- e) No es deixarà d'abonar ni disminuir cap quantitat pressupostada del fons d'acció social, mentre hi hagi romanent en qualsevol de les partides sempre que sigui en partides del mateix grup de programa de despesa i dins del mateix exercici.
- f) Per poder gaudir dels mateixos s'haurà de sol·licitar dins de l'any natural en que es produeixi el fet, acreditant-ho documentalment.
- g) Tindrà dret a la sol·licitud d'aquest fons social el personal inclòs en aquest acord amb més d'un any d'antiguitat.

2. Modalitats d'ajuts

2.2. Ajuts per a estudis

2.2.1. Llar d'infants municipal i Educació infantil.

Aquest ajut té per finalitat col·laborar en la despesa originada per l'assistència dels infants del personal de l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell a la Llar d'Infants municipal i Educació infantil. No s'inclouen les despeses originades en concepte de transport, menjador o qualsevol altre servei extraescolar.

Causant: fills o filles del personal de l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell.

Queda exclòs d'aquest ajut el personal que hagi demanat l'excedència voluntària per tenir cura del fill o filla pel qual demanen l'ajut.

2.2.2. Educació primària, ESO, Batxillerat, Cicles formatius, Escola d'adults, Escola oficial d'idiomes, Educació especial.

Aquest ajut té per finalitat col·laborar, amb una quantitat única, en el finançament de les despeses de tipus general originades per cursar estudis, per part del mateix personal i/o els seus fills o filles, que han de ser reglats i impartits en centres oficials.

Els estudis són: Educació primària, Educació secundària obligatòria, Batxillerat, Cicles formatius de grau mitjà i superior. Entren en aquest apartat les Escoles d'Adults i les Escoles Oficials d'Idiomes.

No s'inclouen les despeses originades en concepte de transport, menjador o qualsevol altre servei extraescolar.

Causants: El personal i els seus fills o filles que hi convisquin. Aquest ajut és incompatible amb l'ajut d'estudis universitaris per al/a la mateixa causant.

2.2.3. Estudis universitaris



Aquest ajut té per finalitat sufragar una part de les despeses de matrícula per cursar estudis conduents a l'obtenció de títols universitaris oficials i homologats i els títols propis de les universitats de primer cicle (grau).

En queden exclosos els estudis de postgrau, és a dir, segon cicle (màsters, excepte els d'acreditació, etc.), tercer cicle (doctorats), programes de desenvolupament professional, d'expert universitari, d'especialista, etc. i, en general, tots els estudis no reglats o de caràcter no oficials.

Causants: El personal, els seus fills o filles que estiguin estudiant a la universitat i visquin amb el pare i/o la mare.

2.3. Ajuts per a pròtesis dentals i/o tractaments odontològics, per a pròtesis oculars i auditives, i ortopèdics

2.3.1. Ajuts per a pròtesis dentals i/o tractaments odontològics

Aquest ajut que té per finalitat restablir la salut. Sufraga en part les despeses originades per pròtesis i/o tractaments dentals.

Només s'acceptaran totes les pròtesis i tots els tractaments odontològics.

Causants: El personal i els seus fills o filles menors de 18 anys o els majors de 18 anys que tinguin la condició legal de disminuïts i/o discapacitats sempre que visquin amb els seus pares o dependència econòmica.

2.3.2. Ajuts per a pròtesis oculars i auditives Aquest ajut que té per finalitat restablir la salut, sufraga en part les despeses originades per l'adquisició de pròtesis oculars i/o auditives. Pròtesis oculars:

- a) Ulleres monofocals (muntura i vidres).
- b) Renovació de vidres monofocals.
- c) Lents de contacte.
- d) Ulleres progressives o bifocals (muntura i vidres).
- e) Renovació de vidres progressius o bifocals.
- f) Reducció de diòptries.

Pròtesis auditives: audiòfons.

Causants: El personal i el seus fills o filles del personal menors de 18 anys o els majors de 18 anys que tinguin la condició legal de persona disminuïda i/o discapacitada sempre que visquin amb el seu pare o mare o dependència econòmica.

2.3.3. Ajuts ortopèdics

Aquests ajuts estan destinats a sufragar les despeses originades per l'adquisició de pròtesis i articles ortopèdics.



Causants: El personal i el seus fills o filles del personal menors de 18 anys o els majors de 18 anys que tinguin la condició legal de persona disminuïda i/o discapacitada sempre que convisquin amb el seu pare o mare o dependència econòmica.

Documentació:

- a) Sol·licitud formal.
- b) Fotocòpia del Llibre de família on figuri inscrit el/la causant o, si s'escau, fotocòpia del document que n'acrediti la tutela, l'acolliment o l'adopció, quan l'ajut sigui per als fills o filles
- c) Document emès per la llar, l'escola o universitat, on constin: nom i cognoms de la persona matriculada.
- d) Factura de la despesa que acrediti la matrícula, o el llibres comprats, o els tractaments realitzats i de manera desglossada l'import d'aquests.



CAPITOL VI

PERMISOS, REDUCCIONS DE JORNADA, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

30. **Permisos**

Els permisos a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu seran els que estableixi en cada moment la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'EBEP. Aquests permisos i llicències seran actualitzats en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

Qualsevol modificació legal en la configuració i regulació dels permisos i llicències inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu es negociarà en comissió Paritària.

31. **Permisos i Llicències Retribuïdes**

1. Els treballadors/es vinculats a aquest conveni, avisant prèviament, podran absentar-se del lloc de treball amb dret a remuneració pels motius i durant el temps que se senyala a continuació:

a) **Matrimoni:**

Quinze dies naturals consecutius per matrimoni o formació de parella estable dels empleats públics, acreditant-t'ho amb el corresponent certificat de convivència o registre de parelles de fet.

Es pot gaudir dins del termini d'un any a partir de la data de casament o de l'inici de la convivència. Aquest permís es podrà acumular amb les vacances anuals i permisos per assumptes propis.

b) **Matrimoni d'un familiar:**

Fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, el dia de l'enllaç, i quan aquest sigui fora de Catalunya, seran dos dies. Necessàriament el dia o un dels dos dies de permís, en el seu cas, hauran de coincidir amb el dia de l'esdeveniment.

c) **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.

En cas d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, que s'hagin de fer dins de la jornada de treball, durant el temps necessari, prèvia la justificació.

d) **Permís per naixement per a la mare biològica, adopció o acolliment:**

Té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de discapacitat del fill i en els casos de part, acolliment o adopció



múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors.

L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de part o maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

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

En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans. Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, que preveu aquest article són els que així estableixin el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, i l'acolliment temporal ha de tenir una durada no inferior a un any.

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

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

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

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

e) *Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill/a:*



Té una durada de setze setmanes (a partir de 1/01/21. Durant el 2020 aquest permís és de 12 setmanes), de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant són en tot cas de descans obligatori (4 setmanes durant el 2020). Aquest permís s'amplia en dues setmanes més, una per a cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o la filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, que s'han de gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Aquest permís el pot distribuir el progenitor que l'hagi de gaudir sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

En cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudi d'aquest permís es pot dur a terme de manera interrompuda i es pot exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi els dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requereix, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i s'ha de fer per setmanes completes.

En cas que s'opti pel gaudi d'aquest permís després de la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís ha sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill de menys de dotze mesos en jornades completes de l'apartat f) de l'article 48 TREBEP, és a la finalització d'aquest període quan es dona inici al còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica. Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin reglamentàriament, de conformitat amb les regles que estableix aquest article. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

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

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

En el cas d'una família monoparental, si es té la guarda legal exclusiva del fill/a, es pot gaudir del permís de paternitat a continuació del de maternitat i amb una durada de 4 setmanes).

En els casos de famílies monoparentals en què només consti un progenitor, adoptant o acollidor/a, si aquest/a percep el subsidi per maternitat, no podrà acumular el subsidi per paternitat (règim de la Seguretat Social).



f) *Permís per l'atenció de fills/es prematurs/es o hospitalització post part:*

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nounat s'hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

g) *Permís per a naixement de fills prematurs:*

Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa s'hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part, els empleats públics tenen dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.

h) *Permís per lactància:*

El permís per lactància d'un fill menor de dotze mesos és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En cas de part, d'adopció o d'acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, que es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període de permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat.

Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret el pot exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors, en cas que tots dos treballin.

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

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

i) *Període de vacances:*

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció a fills prematurs coincideix totalment o de forma parcial amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís, malgrat hagi finalitzat l'any natural.

j) *Permisos per 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 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.

k) *Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar:*

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



En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització, correspondrà dos dies de permís que serà el mateix de la intervenció i el següent, en cas de prescripció facultativa.

l) Permisos per situacions de violència de gènere:

Les persones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

Així mateix, les persones treballadores víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb la disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat aplicable o, si no n'hi ha, l'Administració pública competent en cada cas. En el supòsit que enuncia el paràgraf anterior, la funcionària pública manté les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys

m) Canvi de domicili:

Per trasllat de domicili dins de la localitat de residència un dia hàbil, si el trasllat es a altra localitat quatre dies.

n) Deures inexcusables de caràcter públic o personal

El temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

A aquest efecte es considerarà com a deure inexcusable de caràcter públic o personal aquell que els 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.

o) 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

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

p) Visites mèdiques:

Els empleats públics locals tindran dret a absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques per a si mateix, així com per acompanyament d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat i afinitat que estiguin al seu càrrec.

q) Permís de flexibilitat horària recuperable:

- a) Absència de mínim una hora i màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència s'ha de recuperar per la persona afectada durant els quinze dies següents, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.
- b) Els empleats públics que tinguin al seu càrrec persones grans, fills menors de 12 anys o persones amb discapacitat, així com els que tinguin al seu càrrec directe a un familiar amb malaltia greu fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, tindran dret a la flexibilització d'una hora diària de l'horari fix de jornada que tinguin establert



c) Els empleats públics que tinguin al seu càrrec persones amb discapacitat fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, podran disposar de dues hores de flexibilitat horària diària sobre l'horari fix que correspongui, a fi i efecte de conciliar els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, dels centres d'habilitació i rehabilitació, dels serveis socials i centres ocupacionals, així com dels centres específics on la persona discapacitada rebi atenció, amb els horaris dels llocs de treball propis.

r) **Permís per la realització de les funcions sindicals o de representació del personal:**

Segons els termes que fixi la normativa. Llei Estatut dels treballadors Art. 68 E

Tanmateix, els representants legals dels treballadors, disposaran d'un crèdit horari de 15 h mensuals per dur a terme les seves tasques de representació.

2. Llicència per estudis:

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

32. Reducció de jornada i permisos no retribuïts

1.-Reduccions de jornada:

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

a) **Reducció de la jornada per tenir cura d'un familiar de primer grau:**

Reducció de la jornada, fins al 50%, amb caràcter retribuït, per malaltia molt greu d'un familiar de primer grau i per un període màxim d'un mes. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet, el temps de gaudiment es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant el termini màxim d'un mes.

b) **Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda:**

Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi ha de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

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



c) Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions:

Les persones a les quals s'aplica aquest Acord poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en el supòsits següents:

- Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal. Durant el primer any la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.
- Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

d) Reducció de jornada per tenir cura de fill/a menor de 12 anys:

Per raons de guarda legal, quan es tingui cura directa d'un fill o filla menor de 12 anys es pot gaudir d'una reducció de jornada amb la reducció proporcional de les retribucions amb un mínim d'un 1/8 i un màxim de 1/2 de la jornada.

e) Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu:

L'empleat tindrà dret, sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de la corporació on estigui prestant els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditat per l'informe dels servei públic de salut òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin que tots dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per aquesta fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, l'empleat públic tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquesta fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de la jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.



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

Reglamentàriament s'establiran les condicions i supòsits pels que aquesta reducció de jornada es podrà acumular amb jornades senceres.

f) La reducció de la jornada per interès particular:

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

g) Permís de La reducció de jornada per lactància:

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

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

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

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

2 .- Permís sense retribució per a atendre un familiar:

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

3 .- Llicència sense retribució per assumptes particulars:

Llicència sense cap justificació, cap retribució i amb una durada sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei. Es comunicarà amb una antelació mínima de 15 dies al departament de recursos humans de l'entitat.

Per poder tenir dret a aquesta llicència, la persona ha de tenir una antiguitat mínima a l'ajuntament de tres anys.

Els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquests conveni tindran dret a les excedències que estableixi en cada moment la normativa vivent en matèria de funció pública de l'estat i de la Generalitat de Catalunya com també la normativa de règim local estatal, i la catalana.

a) Per a tenir cura d'un fill/a:

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.

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.

Aquest període d'excedència computa a efectes de triennis, grau i drets passius, i comporta reserva de plaça i destinació. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, en conserva els drets generals fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

b) Per a tenir cura de familiars:

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.

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

Aquest període d'excedència computa a efectes de triennis, grau i drets passius, i comporta reserva de plaça i destinació. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, en conserva els drets generals fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

c) Per al manteniment de la convivència:

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

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



d) Per violència de gènere:

L'excedència voluntària per violència de gènere

1. S'atorga a les persones víctimes de la violència de gènere per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral sense haver d'haver de prestar un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència.
2. Durant els sis primers mesos, tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin; aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social aplicable.
3. Quan les actuacions judicials ho exigissin, es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.
4. Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència, la persona tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

e) Per interès particular:

1. Es reconeix el dret al personal laboral, amb almenys un any d'antiguitat, a què li sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat públic si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. En el cas del personal funcionari, es pot sol·licitar quan s'hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques per un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.
2. La concessió d'aquesta excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.
3. No podrà declarar-se quan a l'empleat públic se li instrueixi un expedient disciplinari.
4. El personal que es trobi en aquesta situació no té dret a percebre retribucions ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació.
5. Procedeix declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent a la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert reglamentàriament.

f) Per interès 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.



CAPITOL VII.

El règim disciplinari i l'extinció de la prestació pública de serveis

El règim disciplinari

34. Article 59. La responsabilitat disciplinària

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

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

Igualment, incorreran en responsabilitat els empleats públics que encobreixin les faltes consumades molt greus o greus, quan dels actes es derivi dany greu per a l'Administració o als ciutadans.

35. Article 60. L'exercici de la potestat disciplinària

L'ajuntament de Bell-Lloc d'Urgell ha de corregir disciplinàriament les infraccions personal al seu servei comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que pugui derivar de les infraccions.

La potestat disciplinària s'exercirà d'acord amb els principis següents:

- principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions;
- principi d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables al presumpte infractor;
- principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions com a la seva aplicació;
- principi de culpabilitat; i,
- principi de presumpció d'innocència.

Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulti l'existència d'indícis fundats de criminalitat, se'n suspendrà la seva tramitació i es posarà en coneixement del Ministeri de Justícia.



Fiscal. Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vincularan les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.

36. **Article 61. Les faltes disciplinàries**

Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.

- 1) Són faltes molt greus les previstes com a tals a l'Estatut bàsic de l'empleat públic i, en tot cas, les següents:
 - a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de Catalunya, en l'exercici de la funció pública.
 - b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, com també la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe.
 - c) L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.
 - d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
 - e) La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
 - f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que en provoqui la difusió o coneixement indegut.
 - g) L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
 - h) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
 - i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
 - j) La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
 - k) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
 - l) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
 - m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
 - n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
 - o) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i del Parlament de Catalunya
 - p) La persecució laboral.
 - q) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la Llei.



- r) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns municipals.
- s) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.
- t) L'incompliment, pels responsables dels registres d'Activitats i de Béns Patrimonials i d'Interessos, i pel personal que hi tingui accés, del deure de reserva professional respecte a les dades i les informacions que coneguin per raó de llur funció.
- u) Respecte al personal laboral, els incompliments contractuals descrits a l'article 54.2 del RD Leg. 2/2015, de 23 d'octubre.

També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei estatal o autonòmica.

- 2) Sens perjudici de l'establert per l'Estatut bàsic de l'empleat públic, es consideraran com a faltes greus, en tot cas, les següents:
 - a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball.
 - b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
 - c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.
 - d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
 - e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
 - f) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
 - g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.
 - h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
 - i) La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent.
 - j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
 - k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
 - l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.
 - m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
 - n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
 - o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi



un mínim de deu hores per mes natural.

- p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
 - q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
 - r) La pertorbació greu del servei.
 - s) La reincidència en faltes lleus.
 - t) La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.
- 3) Es consideraran com a faltes lleus, en tot cas, les següents:
- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
 - b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
 - c) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
 - d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
 - e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
 - f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
 - g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.
 - h) L'incompliment dels deures i les obligacions de l'empleat públic, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

37. **Article 62. Les sancions**

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

- 1) Separació del servei dels funcionaris, que, en el cas dels funcionaris interins, comportarà la revocació del seu nomenament i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.
- 2) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupaven.
- 3) Suspensió ferma de funcions, o d'ocupació i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
- 4) Trasllat forçós, amb o sense canvi de localitat de residència, pel període que en cada cas s'estableixi.
- 5) Demèrit, que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
- 6) Advertència.
- 7) Qualsevol altra que s'estableixi per llei.



Procedirà la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

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

38. **Article 63. La prescripció de les faltes i sancions**

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

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

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

39. **Article 64. El procediment disciplinari i les mesures provisionals**

- 1) No podrà imposar-se sanció per la comissió de faltes molt greus o greus si no és mitjançant el procediment prèviament establert.
- 2) La imposició de sancions per faltes lleus es durà a terme per procediment sumari amb audiència a l'interessat.
- 3) El procediment disciplinari tindrà presents els principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb ple respecte als drets i garanties de defensa del presumpte responsable. El procediment garantirà la deguda separació entre la fase instructora i la sancionadora, encomanant-se a òrgans diferents.
- 4) Es podran adoptar, mitjançant resolució motivada, mesures de caràcter provisional que assegurin l'eficàcia de la resolució final que pugui recaure.
- 5) La suspensió provisional com a mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari no podrà excedir de 6 mesos, excepte en cas de paralització del procediment imputable a l'interessat. La suspensió provisional es pot acordar durant la tramitació d'un procediment judicial, i es mantindrà pel temps a què s'estengui la presó provisional o altres mesures decretades pel jutge que determinin la impossibilitat d'exercir el lloc de treball. En aquest cas, si la suspensió provisional passa de sis mesos, no suposarà pèrdua del lloc de treball.
- 6) L'empleat públic suspès provisionalment tindrà dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.
- 7) Quan la suspensió provisional s'elevi a definitiva, l'empleat públic haurà de tornar allò percebut durant el temps de durada de la suspensió. Si la suspensió provisional no arriba a convertir-se en sanció definitiva, l'Administració haurà de restituir a l'empleat públic la diferència entre els havers realment percebuts i els que hauria hagut de percebre si s'hagués trobat amb plenitud de drets.
- 8) El temps de permanència en suspensió provisional serà d'abonament per al compliment de la suspensió ferma.
- 9) Quan la suspensió no sigui declarada ferma, el temps de durada es computarà com de servei actiu, i s'acordarà la immediata reincorporació de l'empleat públic al seu lloc de treball, amb reconeixement de tots els drets econòmics i d'altres que siguin procedents des de la data de suspensió.



L'extinció de la prestació pública de serveis

40. Article 65. El preavís i la liquidació

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

1. Si ocupa una plaça de grup A1: un mes
2. Si ocupa una plaça de grup A2: un mes
3. Si ocupa una plaça de grup C1: quinze dies
4. Si ocupa una plaça de grup C2: quinze dies
5. Si ocupa una plaça d'agrupació professional: quinze dies

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

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



CAPÍTOL VIII

SEGURETAT I SALUT LABORAL

41. **Preàmbul**

1. La prevenció dels riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de personal d'aquest Ajuntament i dels sindicats signants de l'acord.

Existeix el compromís de potenciar a nivell de totes les àrees una cultura preventiva, que contempli totes les situacions que es puguin donar.

2. La prevenció dels riscos laborals haurà d'integrar-se en el conjunt d'actuacions i decisions de l'empresa tant en l'organització del treball com en tots els nivells de l'Ajuntament, inclosos tots els comandaments.

Aquesta integració de la gestió de la prevenció implica l'atribució i l'assumpció de l'obligació de incloure la prevenció dels riscos per a qualsevol activitat de l'ajuntament.

42. **Vigilància de la salut**

Es garantirà la protecció de la salut dels treballadors que siguin especialment sensibles als riscos derivats dels llocs de treball.

S'oferirà un reconeixement mèdic inicial als treballadors i es farà una vigilància de la salut amb reconeixements mèdics anuals, amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball així com la vigilància de la salut. Els reconeixements mèdics que s'efectuïn han de ser específics i tindran caràcter voluntari excepte per aquells llocs de treball especificats en la LLPRL.

Aquests reconeixements mèdics aniran a càrrec de l'Ajuntament. El resultat serà tramès directament al treballador i tindrà caràcter reservat, sense que en cap moment es conegui el diagnòstic individual de l'exploració. L'Ajuntament podrà conèixer únicament els resultats globals de la patologia laboral, a fi i efecte, d'adoptar les mesures adients per corregir les presumptes deficiències.

43. **Avaluació de riscos**

Es realitzarà una avaluació inicial de riscos de cada un dels llocs de treball. Un cop realitzades les avaluacions inicials es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per a eliminar els riscos o, si no, reduir-los al màxim.

44. **Pla d'emergència i evacuació**

En cada centre de treball es procedirà a la implantació d'un pla d'emergència i evacuació dels treballadors com a prevenció davant de situacions de risc.

També en la mesura de les possibilitats del propi Ajuntament s'establiran simulacres d'evacuació.



45. Participació i representació

Els òrgans de participació i representació dels treballadors/es en matèria de salut laboral són els/les Delegats de Prevenció o el Comitè de Seguretat i Salut, segons estableix l'article 35 de la Llei de Prevenció de Riscos laborals.

Es formarà en salut laboral als treballadors i als seus representants, donant una formació suficient i adient als llocs de treball. Dedicant el temps necessari de treball per a la formació.

Els treballadors tindran dret a ser consultats i a participar, en els termes establerts en el capítol V de la LPRL, en el disseny, adopció i compliment de les mesures preventives.

Inclou la consulta prèvia de qualsevol decisió en matèria preventiva que es vagi a realitzar en l'empresa, així com l'organització i planificació de la prevenció tal com es disposa en els arts 18, 33 i 36 de la Llei de Prevenció

46. Altres

S'elaborarà un pressupost anual, exclusiu i suficient, destinat a la planificació de l'activitat preventiva.

Es donarà una formació bàsica a tots els/les delegats/des de prevenció. Igualment es donarà informació sobre els riscos del seu lloc de treball a tots els treballadors.

Es faran relacions trimestrals dels accidents de treball, que serà lliurada als delegats de prevenció. Tot allò que no es contempli en aquests punts s'acollirà al que s'estableix a la Llei de prevenció de riscos laborals

47. Uniformitat i vestuari

Anualment la Comissió de Seguiment paritària farà un estudi per determinar quins tipus i quantitat de roba de treball es necessària per al desenvolupament dels diferents treballs, i es proposarà a l'Ajuntament la dotació de vestuari per les treballadores i treballadors fixos i temporals que correspongui, la qual es renovarà sempre que sigui necessari.

Si qualsevol de les peces del vestuari lliurat al personal es deteriorés per l'ús accidentalment durant el treball, es lliurarà una nova peça prèvia acreditació del deteriorament de la vella.

La roba de treball serà subministrada durant el mes de maig i d'octubre.

Els representants dels treballadors participaran en la selecció de les peces per tal que s'adeqüin a les necessitats dels serveis a prestar. Els proveïdors seran assignats per l'Ajuntament, i no es permetrà als beneficiaris la substitució per peces diferents de les prèviament seleccionades.

La Comissió de Seguiment paritària podrà modificar els períodes si es considera que no és necessària la renovació.



48. *Respecte a la intimitat i dignitat del treballador/a*

L'Ajuntament i els representants dels treballadors es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la intimitat i dignitat del treballador/a, compresa la protecció front a assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.



CAPÍTOL IX

ELS DRETS COL·LECTIUS DELS EMPLEATS PÚBLICS LOCALS

1- ELS DRETS DE LLIBERTAT SINDICAL

49. El contingut del dret

1. Tots els empleats públics tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials.
2. Els empleats públics locals que pertanyin als cossos i forces de seguretat es regiran per la seva normativa específica, atès el caràcter armat i l'organització jerarquitzada d'aquests cossos.
3. El dret a la llibertat sindical comprèn, entre altres facultats reconegudes per la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, la d'afiliar-se al sindicat de la seva elecció amb la sola condició d'observar-ne els estatuts o a separar-se'n. Ningú podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat.

50. El dret de sindicalització

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

51. Els delegats sindicals

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



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

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

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

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

a. Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició dels òrgans de representació legal dels empleats públics. Respecte d'aquesta informació, els delegats sindicals estant obligats a guardar secret professional.

b. Assistir a les reunions dels òrgans de representació legal dels empleats públics i dels òrgans interns de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord en matèria de prevenció de riscos laborals, amb veu però sense vot.

c. Ser escoltats per les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord abans de l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin els empleats públics en general i els afiliats al seu sindicat en particular, i especialment en el cas d'acomiadaments i sancions.

52. Les garanties de les seccions sindicals

1. Les seccions sindicals gaudiran de plena independència respecte de les autoritats, òrgans i jerarquies de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord i tenen dret a protecció legal contra tot acte d'ingerència d'aquestes entitats.

2. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els òrgans de representació legal dels empleats públics, tindran els següents drets:

a. Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als afiliats al sindicat i als empleats públics en general, les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord posaran a la seva disposició un tauler d'anuncis que haurà de situar-se al centre de treball i en un lloc on s'hi garanteixi un adequat accés dels empleats públics.

b. A la negociació col·lectiva, en els termes que estableix la legislació específica.

c. A la utilització d'un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats en els centres de treball amb més de 250 empleats públics de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.

d. Les seccions sindicals gestionaran una borsa d'hores amb el crèdit horari de tots els seus membres (comitè d'empresa, junta de personal, delegats sindicals i delegats de personal). Els membres de les seccions sindicals podran fer ús d'aquesta borsa d'hores sempre que la suma total de les hores realitzades en un mes no superi el total de la borsa.

53. Mesures de protecció del dret

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

54. Les garanties del dret

Qualsevol empleat públic o sindicat que consideri lesionat llur dret de llibertat sindical, per una actuació de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, tindrà dret a demanar la

tutela del dret davant la jurisdicció competent en els termes que reconeix la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

2- ELS DRET DE REUNIÓ DELS EMPLEATS PÚBLICS

55. *El dret de reunió*

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

56. *Les assemblees*

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

Núm. de empleats públics	Núm. d'hores anuals
Fins a 30	15
De 31 a 100	20
De 101 a 250	25
Més de 250	30

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

3- ELS DRET DE NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DELS EMPLEATS PÚBLICS

57. El dret a la negociació col·lectiva

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

58. La Mesa de negociació de l'Acord comú de condicions

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

2. Aquesta Mesa negociarà la proposta d'Acord comú de condicions per als empleats públics de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.

3. La composició de la Mesa serà paritària i els seus components no podran ser més de 13 per cada una de les parts. 4. Les decisions de cada part de la Mesa es prendran per majoria. L'acord exigirà el vot favorable del 60% de cada part a la Mesa com a mínim.



DISPOSICIONS ADDICIONALS

PRIMERA

És voluntat de l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell que, durant la vigència d'aquest Acord/conveni, aquells llocs de treball de l'organització que responguin a necessitats permanents i estables, siguin transformats en llocs fixos. A tal efecte, i prèvia inclusió de les places a l'oferta d'ocupació pública, es posaran en marxa, dintre de les possibilitats tècniques i pressupostàries de la Corporació, les convocatòries que siguin adients per a la seva cobertura, amb respecte als principis legislatius i normatius vigents i d'acord amb la llei de PGE i normativa de funció pública.

SEGONA.

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

L'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell vetllarà pel respecte de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes

El Pla d'igualtat

Que el Ple de l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell en sessió ordinària de data 14 de setembre de 2017 ha adoptat l'acord d'aprovar inicialment el Pla d'igualtat intern efectiva entre dones i homes 2017-2021.

Que el Ple de l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell en la sessió ordinària de data 13 de febrer 2019 es va aprovar la incorporació d'esmenes al Pla d'igualtat Intern efectiva entre Homes i Dones 2017-2021.

Registrat al Registre de Plans d'Igualtat del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

PRIMERA.- El contingut d'aquest Acord/Conveni ho serà sense perjudici de l'aplicació de la legislació vigent que pugui modificar-ne el mateix, i especialment, les lleis de pressupostos generals de l'estat anuals.

SEGONA.- Qualsevol millora que sigui d'aplicació al personal de l'Ajuntament, serà també d'aplicació automàtica, sense necessitat de negociació prèvia.

DISPOSICIONS FINALS

PRIMERA.- El present Acord/Conveni es prorrogarà anualment, si no hi ha denúncia de les parts un mes abans de la seva finalització i fins a la signatura d'un de nou. No obstant això, en el cas de pròrroga automàtica, es negociaran anualment els imports de les indemnitzacions per raó de servei i pòlissa d'assegurances.

SEGONA.- Per a la seva validesa el present Acord/Conveni haurà de ser aprovat pel Ple de la Corporació i signat per la representació de l'ajuntament i la dels treballadors.

TERCERA.- Registre i publicació: El present Acord/Conveni haurà de ser registrat, publicat i dipositat al Departament de Treball d'acord amb la normativa.



Votació:

Grup JxB, 6 vots a favor.

Grup BM-AM 5 vots a favor.

El quart punt que es refereix a: l'expedient 513/2020 Modificació de Crèdit

L'Alcalde llegeix la proposta de modificació de crèdit i el Sr. Carles Palau manifesta la seva abstenció.

PROPOSTA D'APROVACIÓ

Assumpte: Aprovació de la modificació de crèdit núm. 1/2020 del pressupost per l'exercici 2020.

ANTECEDENTS DE FET

Per Provisió d'Alcaldia de data 9 d'octubre de 2020 s'ha ordenat la incoació de l'expedient per fer transferències de crèdit en el marc del pressupost per l'exercici 2020 d'aquesta corporació.

Així mateix l'Alcaldia, ha emès memòria en data 9 d'octubre de 2020 en relació a les partides i els imports que s'han de modificar.

Atès l'Informe de Secretaria Intervenció emès en data 9 d'octubre de 2020.

FONAMENTS JURÍDICS

- Els articles 179 i 180 del Text Refós de la Llei reguladora de les hisendes locals aprovat per Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març.
- Articles 40 a 42 del Reial decret 500/1990, de 20 d'abril, pel qual es desenvolupa el capítol I, del títol VI, del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, en matèria de pressupostos.





**AJUNTAMENT
DE BELL-LLOC D'URGELL**
(LLEIDA)

- Articles 21 i 113 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local.
- L'Ordre EHA/3565/2008, de 3 de desembre, per la qual s'aprova l'estructura de pressupostos de les entitats locals.
- L'Ordre HAP/419/2014, de 14 de març, per la qual es modifica l' Ordre EHA/3565/2008, de 3 de desembre, per la qual s'aprova l'estructura de pressupostos de les entitats locals.

Segons les Bases d'Execució del Pressupost de l'exercici 2020, aprovat en sessió extraordinària el 20 de febrer de 2020.

"Quan hagi de realitzar-se una despesa aplicable a una aplicació el crèdit de la qual sigui insuficient i resulti possible minorar el crèdit d'altres aplicacions corresponents a diferents nivells de vinculació jurídica, sense alterar la quantia total del Pressupost de Despeses, s'aprovarà un expedient de Transferència de Crèdit.

L'aprovació dels expedients de transferències de crèdit entre aplicacions de la mateixa àrea de despesa, o quan afecten crèdits de personal, correspon a la Presidència, si es refereixen al Pressupost de la Corporació, o de la Presidència de cada Organisme Autònom quan afecten els seus Pressupostos.

En tot cas, les transferències de crèdit estaran subjectes allò que disposa l'article 180 del TRLHL."

Per tot això, de conformitat amb l'establert en els articles 179.2 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, i 40.3 del Reial decret 500/1990, de 20 d'abril, pel qual es desenvolupa el capítol I, del títol VI, del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, en matèria de pressupostos,

RESOLC

PRIMER. Aprovar l'expedient de modificació de crèdits núm. 1/2020 del pressupost prorrogat per l'exercici 2020, amb la modalitat de transferència de crèdits entre aplicacions que afectin a baixes i altes de crèdit, d'acord amb el següent detall:

Altes en aplicacions de despeses

Aquestes despeses poden finançar-se, segons consta en la referida memòria, mitjançant subvencions de Diputació i baixes en les següents aplicacions:



Programa 3420 Econòmica 62213 Construcció vestidors
Camp de futbol crèdit 150.248,06

Baixes en aplicacions de despeses

Programa 3380 Econòmica 22610 Festes	Credit inicial	78.333,43
	Modificació	-16.542,03
	Credit final	61.791,40

Ingres subvencions Diputació

Economica 76117 Pla de reforç municipal	89.274,03
Economica 76118 Pla dinamitzadó local	44.432,00
Total subvencions	133.706,03

Total modificacions	16.542,03
Total subvencions	133.706,03

Total	150.248,06
-------	------------

SEGON. Donar compte al Ple de la Corporació de la present resolució en la primera sessió ordinària que aquest celebri, de conformitat amb l'establert en l'article 42 del Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, i remetre'n còpia a l'Administració del Estat i a la comunitat autònoma.

TERCER. Contra la seva aprovació, en virtut de l'establert en l'article 113 de la Llei 7/1985, reguladora de bases de règim local, els interessats podran interposar directament recurs contenciós-administratiu en la forma i terminis establerts en els articles 25 a 43 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la citada jurisdicció.

Votació:
Grup JxB, 6 vots a favor.
Grup BM-AM 5 abstencions.

El cinquè punt que fa referencia a l'expedient 497/2020 Contractacions



**AJUNTAMENT
DE BELL-LLOC D'URGELL**

(LLEIDA)

El Sr. Alcalde llegeix la proposta del projecte bàsic i execució dels vestidors del camp de futbol.

El Sr. Palau diu que el seu grup hi està d'acord amb el projecte, el que ens sap greu es no haver pogut aportar res ja que no s'ens ha presentat el projecte.

El Sr. Palau recrimina tot el següent, lubricació, l'accés, la tala d'arbres, la moció del club, enderrocament dels vestidors antics, asseus públics, bar, com es la coberta i si està regulada pel POUM,

El Sr. Palau comenta que el seu grup s'abstindrà en la votació i que presentaran una al·legació ja que a més ens sap greu no haver pogut aportar res al projecte ja que no em estat convocats ni per l'Ajuntament ni ple Club.

LA Sra. Buira comenta que es un ple per resoldre un projecte anterior i votar a favor que cal recordar el ple del dia 11-04-2018 en el que es va presentar una moció per urgència i es va votar a favor per tot el consistori. Novament el ple del dia 30-05-2018 també hi havia punts urgents com la compra d'un vehicle per la brigada i la modificació per la construcció de vestidors.

Cal recordar que al pressupost de 2019 no hi havia cap partida pressupostaria pels vestidors. Això dona la sensació que no hi havia voluntat política per fer l'infraestructura, en aquest moment cal actuar, rebre subvencions i també es compta que l'Ajuntament en aquest moment pot assumir la diferència de la despesa.

El projecte també compleix amb les expectatives del club de futbol, una obra que dignificarà i donarà qualitat a tot l'equipament.

L'Alcalde comenta que s'ha parlat amb el club i s'han fet els dissenys segons les seves necessitats i criteris. El Govern central volia manipular els ingressos dels Ajuntaments i s'ha treballat amb celeritat per poder actuar en aquesta obra, l'enderroc dels vestuaris antics es farà mes endavant segons els criteris del club de futbol.

El Sr. Miquel Amorós fa història de l'inici a l'any 2018, no es va parlar d'enderroc, (no es cert). El tema bar a l'any 2020 no hi era, però com la nostra opinió no ha comptat i tampoc s'ens ha convocat a les reunions.

El Sr. Carles Palau pregunta pel projecte del Bar.

El Sr. Consola li contesta que es una caseta prefabricada.

El Sr. Campas parla de la preinstal·lació del bar i dels banys, connexions de serveis i minusvàlids que està tot previst.

**EXP. 497/20205-PROPOSTA AL PLE D'APROVACIÓ INICIAL, SI
S'ESCAU DEL PROJECTE BÀSIC I EXECUTIU DEL VESTIDORS DEL
CAMP DE FUTBOL MUNICIPAL DE BELL-LLOC D'URGELL**

ANTECEDENTS

Atès que els antics vestidors del camp de futbol es troben en desús i en estat ruïnós, no aptes per a posar en servei.

Atès que actualment s'utilitzen els vestidors del pavelló municipal situats a la parcel·la adjacent, però per tal de poder complir amb el reglament de la federació catalana de futbol, els vestidors s'han d'ubicar dins el mateix recinte que el propi camp, per la qual cosa l'Ajuntament de Bell-lloc encarrega als serveis tècnics del Consell Comarcal del Pla d'Urgell per a que elabori el projecte Bàsic i Executiu dels vestidors del camp de futbol municipal.

Atès que els municipis exerciran competències pròpies en les matèries de promoció de l'esport i instal·lacions esportives. El Sr. Josep Bergadà Pujades, arquitecte del Consell Comarcal del Pla d'Urgell, el Sr. Jordi





**AJUNTAMENT
DE BELL-LLOC D'URGELL**
(LLEIDA)

Capell Mateus, arquitecte tècnic del Consell Comarcal del Pla d'Urgell i el Sr. David Palou Lamarca enginyer tècnic del Consell Comarcal del Pla d'Urgell, redacten el Projecte Bàsic i Executiu dels vestidors del camp de futbol municipal de Bell-lloc d'Urgell. En data 06 d'octubre de 2020, es fa entrega del Projecte Bàsic i Executiu dels vestidors del camp de futbol municipal de Bell-lloc d'Urgell, que inclou també la redacció de l'Estudi Bàsic de Seguretat i Salut per a l'execució del mateix, a l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell. El projecte redactat pel Sr. Josep Bergadà Pujades, arquitecte del Consell Comarcal del Pla d'Urgell, el Sr. Jordi Capell Mateus, arquitecte tècnic del Consell Comarcal del Pla d'Urgell i el Sr. David Palou Lamarca enginyer tècnic del Consell Comarcal del Pla d'Urgell és un projecte Bàsic i Executiu dels vestidors del camp de futbol municipal de Bell-lloc d'Urgell, amb un pressupost d'execució de contracta de 150.248,06 euros (IVA inclòs). FONAMENTS DE DRET Vist l'article 235.2 del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya, que regula el procediment d'aprovació dels projectes d'obres. Tel. 973 560 100 Fax 973 560 562 e-mail: ajuntament@bell-lloc.cat Pl. Major, 8 25220 Bell-lloc d'Urgell (Lleida)

Vist els articles 37 i 38 del Decret 179/95, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'Obres, Activitats i Serveis dels ens Locals, que fixen el procediment de tramitació dels projectes d'obres locals ordinàries, la seva competència i publicació. Vist l'article 22.2.ñ) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local, així com l'article 52.2.o) del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei Municipal i de règim Local de Catalunya, en que el Ple de l'Ajuntament és l'òrgan competent per a l'aprovació dels projectes d'obres i serveis quan sigui competent per a la seva contractació o concessió, i quan encara no estiguin previstos en els pressupostos. Per tot això, aquesta Alcaldia proposa al Ple de l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell, el següent ACORD:

Primer.- Aprovar inicialment el projecte Bàsic i Executiu dels vestidors del camp de futbol municipal de Bell-lloc d'Urgell, amb un pressupost de 124.171,95 euros i 26.076,11 euros d'Impost sobre el Valor Afegit, que fan un total de pressupost d'execució de contracta de 150.248,06 euros – Cent cinquanta mil dos-cents quaranta-vuit euros amb sis cèntims-IVA inclòs.

Segon.- Sotmetre el projecte Bàsic i Executiu dels vestidors del camp de futbol municipal de Bell-lloc d'Urgell, a informació pública pel període de trenta dies hàbils mitjançant anunci en el Butlletí Oficial de la





**AJUNTAMENT
DE BELL-LLOC D'URGELL**
(LLEIDA)

Província de Lleida i en el taulell d'anuncis de l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell, perquè els interessats presentin, si s'escau, les al·legacions que considerin pertinents.

Tercer.- Transcorregut el termini sense que s'hagi presentat cap reclamació, aquest document tècnic, esdevindrà aprovat definitivament sense necessitat d'adoptar cap altre acord.

Quart.- Que la secretària procedeixi a diligenciar que el document tècnic ha estat aprovat, en el seu cas.

No obstant, el Ple acordarà allò que cregui oportú.

Votació:

Grup JxB, 6 vots a favor.

Grup BM-AM 1 vot en contra.

Grup BM-AM 4 abstencions.

Sisè punt, l'expedient 506/2020 Convenis (Aprovació, Modificació o Extinció)

El Sr. Consola llegeix el conveni.

El Sr. Palau li pregunta al Sr. Alcalde que en pensa del conveni que ha llegit.

El Sr. Alcalde diu que es en conveni necessari i que es va signar per primera vegada l'any 2000.

La Sra. Buira, es un conveni necessari al no disposar de policia local.

PROPOSTA D'ACORD DE PLE

6-APROVACIÓ, SI S'ESCAU, DEL CONVENI DE COL·LABORACIÓ ENTRE EL SERVEI CATALÀ DE TRÀNSIT I L'AJUNTAMENT DE BELL-LLOC D'URGELL SOBRE L'ASSUMPCIÓ DE LES FACULTATS DE DENÚNCIA I SANCIÓ PER INFRACCIONS A NORMES DE CIRCULACIÓ EN VIES URBANES.

ANTECEDENTS

Atès les funcions atribuïdes a la Generalitat en matèria de trànsit, circulació de vehicles i seguretat viària, d'acord amb la Llei orgànica 6/1997, de 15 de desembre, de transferència de competències executives en matèria de trànsit i circulació de vehicles de motor a la Generalitat de Catalunya, es va crear, per la Llei del Parlament de Catalunya, 14/1997, de 24 de desembre, el Servei Català de Trànsit, el qual exerceix juntament amb altres òrgans del Departament d'Interior, les competències en aquesta matèria.

Atès les funcions relatives a l'exercici de la potestat sancionadora, l'article 11.1 de la Llei 14/1997, de 24 de desembre, abans esmentada, atribueix a la persona que ocupa la direcció del Servei Català de Trànsit, la competència per a imposar multes i sancions en matèria de trànsit, circulació de vehicles i seguretat viària, sens perjudici de les competències municipals, l'article 2.2 de la Llei de creació del Servei Català de Trànsit preveu la possibilitat que tant el Departament d'Interior com el Servei Català de Trànsit puguin establir convenis de col·laboració amb els ens locals, en el marc de les seves respectives competències, l'article 11.4 de la Llei 14/1997, disposa que el director o directora del Servei Català de Trànsit pot assumir la competència sancionadora per





**AJUNTAMENT
DE BELL-LLOC D'URGELL**
(LLEIDA)

infraccions de normes de circulació en vies urbanes que corresponen als alcaldes, sempre que hi hagi conveni subscrit en aquesta matèria entre l'Ajuntament afectat i el Servei Català de Trànsit, en desenvolupament d'aquesta previsió es confereix al director o directora del Servei Català de Trànsit la facultat de resoldre els expedients sancionadors que s'incoïn per infraccions comeses en vies urbanes d'aquells municipis que hagin signat conveni d'acord amb l'article 11.4 de la Llei 14/1997, de 24 de desembre, esmentada.

Atès L'article 7 del text refós de la Llei sobre trànsit, circulació de vehicles de motor i seguretat viària -LSV- aprovat pel Reial decret legislatiu 6/2015, de 30 d'octubre, en concordança amb els articles 25.2.g) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, i 66.3.b) del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la llei municipal i de règim local de Catalunya, fixa les competències que els municipis tenen atribuïdes en matèria de trànsit. Així mateix, l'article 84.4 de la LSV estableix que la sanció per infraccions a normes de circulació comeses en vies urbanes correspondrà als respectius alcaldes.

Atès l'article 12.1.cinquè i sisè de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra, en relació amb la disposició transitòria única de la Llei orgànica 6/1997, de 15 de desembre, aquest cos policial pot assumir l'exercici de funcions de denúncia de les infraccions de les normes vigents en matèria de trànsit en les vies urbanes. Aquesta denúncia gaudeix, d'acord amb l'article 87.1 de la LSV, del caràcter d'obligatòria quan es formuli en l'exercici de les funcions de vigilància del trànsit.

Ates la memòria justificativa emesa en data 8 d'octubre de 2020, pel tècnic de promoció econòmica de l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell.

FONAMENTS DE DRET

L'article 21.1.s) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local

L'article 53.1.u) del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei Municipal i de règim local de Catalunya

Els articles 47 a 53 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic;

Per tot això, aquesta Alcaldia proposa al Ple del l'Ajuntament l'adopció dels següents **ACORDS:**

Primer.- Aprovar i procedir a la signatura del Conveni de col·laboració entre el Servei Català de Trànsit i l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell sobre l'assumpció de les facultats de denúncia i sanció per infraccions a normes de circulació en vies urbanes.

Segon.- Notificar aquest acord al Servei Català de Trànsit, als efectes corresponents.

Tercer.- Publicar el conveni aprovat al tauler d'anuncis electrònic de l'Ajuntament i a la web del registre de convenis de col·laboració i cooperació de la Generalitat de Catalunya.

Quart. Facultar al Sr. Alcalde, per a la signatura del conveni així com per atorgar tots els documents i efectuar tots els tràmits que siguin necessaris per a l'execució d'aquest





**AJUNTAMENT
DE BELL-LLOC D'URGELL**
(LLEIDA)

acord de conformitat amb l'article 21.1.b) de la Llei 7/1985 de 2 d'abril reguladora de les bases de règim local, i l'article 53.1.a) del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya.

No obstant el Ple acordarà allò que cregui oportú.

Votació.

Grup JxB, 6 vots a favor.
Grup BM-AM 5 vots a favor.

Sete punt, l'expedient 499/2020 Convenis (Aprovació, Modificació o Extinció)

L'Alcalde demana permís a la sala per no llegir-lo textualment.
El Sr. Palau comenta sobre la poda d'arbres i el seu compostatge.
La Sra. Buira, es una mesura que es potencia i es necessària.
El Sr. Consola comenta que es un tema de civisme.

PROPOSTA D'ACORD DE PLE

7-APROVACIÓ, SI S'ESCAU, CONVENI DE COL·LABORACIÓ ENTRE EL CONSELL COMARCAL DEL PLA D'URGELL I L'AJUNTAMENT DE BELL-LLOC D'URGELL PER LA COMPRA I FINANÇAMENT DE BOSSES COMPOSTABLES.

ANTECEDENTS

Atès l'article 25 del Decret legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'organització comarcal de Catalunya preveu que correspon a la comarca l'exercici de les competències següents: "a) Les que li atribueix aquesta Llei en matèria de cooperació, assessorament i coordinació dels ajuntaments, d'acord amb el que estableix l'article 28. b) Les que li atribueixin les lleis del Parlament. L'atribució de competències per lleis sectorials s'ha de fer tenint en compte la tipologia de les comarques, sens perjudici de l'atribució directa de competències als ajuntaments dels municipis que compleixin els requisits mínims de població, capacitat econòmica o capacitat de gestió, d'acord amb els criteris objectius que estableixin les mateixes lleis sectorials. c) Les que li deleguin o li encarreguin de gestionar l'Administració de la Generalitat, la diputació corresponent, els municipis, les mancomunitats i les comunitats de municipis, i les organitzacions associatives d'ens locals regulades pels títols X i XI del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya. Les delegacions o els encàrrecs de gestió han d'anar acompanyats de la transferència dels recursos necessaris per a exercir-los."

Atès l'article 25.2 del Decret legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'organització comarcal de Catalunya, preveu que en l'àmbit de les





**AJUNTAMENT
DE BELL-LLOC D'URGELL**
(LLEIDA)

seves competències, la comarca pot prestar serveis d'acord amb els requisits que estableix la pròpia llei.

Atès l'article 66 del Decret Legislatiu 2/2003 manifesta que el municipi, per a la gestió dels seus interessos pot promoure tota mena d'activitats i prestar tots els serveis públics que contribueixin a satisfer les necessitats i les aspiracions de la comunitat de veïns.

Que el punt núm. 3 d'aquest mateix article manifesta que el municipi té competències pròpies en el servei de recollida i tractament de residus.

Atès l'article 67 del Decret Legislatiu 2/2003 indica que els municipis independentment o associats han de prestar com a mínim els serveis de recollida de residus.

Atès l'article 84 del Decret Legislatiu 2/2003 defineix la comarca com una entitat formada per l'agrupació de municipis contigus que té personalitat jurídica pròpia i plena capacitat i autonomia per al compliment dels seus fins.

Atès l'article 85 del Decret Legislatiu 2/2003 manifesta que correspon a la comarca realitzar activitats i prestar serveis públics d'interès supramunicipal. Li correspon també assegurar l'establiment i adequada prestació dels serveis municipals en el territori de la comarca i l'exercici de les competències municipals en els termes establerts per la Llei de l'organització comarcal de Catalunya i per la legislació de règim local.

Atès l'article 150 del Decret Legislatiu 2/2003 estableix que els ens locals supramunicipals que tenen atribuïdes funcions de cooperació poden, amb aquesta finalitat, establir convenis o crear consorcis amb llurs municipis.

Atès l'article 15 del Reglament dels serveis públics locals que figura al Programa d'Actuació Comarcal, recull la possibilitat de prestar serveis de competència municipal i l'article 23 d'aquest reglament manifesta expressament que la comarca pot prestar serveis municipals en virtut de delegació o de conveni. I que en aquests supòsits s'ha de garantir la intervenció dels ajuntaments corresponents en la prestació del servei.

Atès l'article 303 del Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals, preveu que pel conveni s'estableix una relació de cooperació consensuada entre ens locals o entre aquests i altres administracions públiques, per a la prestació de serveis o per al desenvolupament 10 de les competències legalment atribuïdes, en la satisfacció dels quals tinguin un interès comú..

Atesa la Llei reguladora de les Hisendes Locals aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març.

Atès l'article 108.3 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya per raó del qual les administracions públiques de Catalunya poden subscriure convenis i protocols amb altres administracions públiques i amb els organismes i entitats públiques dependents o vinculats a aquestes, en l'àmbit de les competències respectives i per a la consecució de finalitats d'interès comú.

Ates la memòria justificativa emesa en data 6 d'octubre de 2020, pel tècnic de promoció econòmica de l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell.





**AJUNTAMENT
DE BELL-LLOC D'URGELL**
(LLEIDA)

Atès l'informe del secretari interventor accidental municipal de fiscalització prèvia favorable emès en data 6 de d'octubre de 2020.

FONAMENTS DE DRET

L'article 21.1.s) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local

L'article 53.1.u) del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei Municipal i de règim local de Catalunya

Els articles 47 a 53 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic;

Per tot això, aquesta Alcaldia proposa al Ple del l'Ajuntament l'adopció dels següents **ACORDS**:

Primer.- Aprovar i procedir a la signatura del Conveni de col·laboració entre el Consell Comarcal del pla d'Urgell i l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell per la compra i finançament de bosses compostables.

Segon.- Notificar aquest acord al Consell Comarcal, als efectes corresponents.

Tercer.- Publicar el conveni aprovat al tauler d'anuncis electrònic de l'Ajuntament i a la web del registre de convenis de col·laboració i cooperació de la Generalitat de Catalunya.

Quart. Facultar al Sr. Alcalde, per a la signatura del conveni així com per atorgar tots els documents i efectuar tots els tràmits que siguin necessaris per a l'execució d'aquest acord de conformitat amb l'article 21.1.b) de la Llei 7/1985 de 2 d'abril reguladora de les bases de règim local, i l'article 53.1.a) del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya.

No obstant el Ple acordarà allò que cregui oportú.

Votació.

Grup JxB, 6 vots a favor.
Grup BM-AM 5 vots a favor.

Vuitè punt, l'expedient 492/2020 Convenis (Aprovació, Modificació o Extinció)

Es posa a votació la proposta.

PROPOSTA D'ACORD DE PLE





**AJUNTAMENT
DE BELL-LLOC D'URGELL**
(LLEIDA)

**8-APROVACIÓ, SI S'ESCAU, DEL CONVENI DE COL·LABORACIÓ ENTRE EL
CONSELL COMARCAL DEL PLA D'URGELL I L'AJUNTAMENT DE BELL-LLOC ,
REFERENT ALS SERVEIS SOCIALS BÀSICS ESTABLERTS AL CONTRACTE
PROGRAMA 2016-2019. ADDENDA DE PRÒRROGA PER A L'NY 2020.**

ANTECEDENTS

Atès l'article 31.1 b) de la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials, disposa que correspon al municipi crear i gestionar els serveis socials necessaris, tant propis com delegats per altres administracions, d'acord amb la Cartera de serveis socials i el pla estratègic corresponent, i l'apartat 2 de l'article esmentat preveu que, les comarques supliran els municipis de menys de vint mil habitants en la titularitat de les competències pròpies dels serveis socials bàsics que aquests municipis no estiguin en condicions d'assumir directament o mancomunadament.

Atès l'article 41.5 de la Llei 12/2007, estableix que la Generalitat ha d'establir convenis quadriennals de coordinació i cooperació interadministratives amb els ens locals supramunicipals, les comarques i els municipis de més de vint mil habitants, a fi de garantir, en l'àmbit territorial corresponent, la corresponsabilitat en la prestació dels serveis socials i l'estabilitat dels serveis i de llurs professionals.

Atès que en data 22 de desembre de 2017 es va aprovar el Conveni de col·laboració entre el Consell comarcal del Pla d'Urgell i els ajuntaments de la comarca, referent als serveis socials bàsics establerts al Contracte Programa 2016-2019, el qual preveia una vigència d' 1 de gener de 2016 a 31 de desembre de 2019.

Atès que en data 20 de desembre de 2019, la Junta de Govern del Consell Comarcal del Pla d'Urgell va aprovar l'addenda de pròrroga per a l'any 2020 del Contracte Programa 2016-2019 en matèria de serveis socials, altres programes relatius al benestar social i polítiques d'igualtat.

Atès que el Ple del Consell Comarcal del Pla d'Urgell realitzat el dia 20 de juliol de 2020 va aprovar l'addenda de pròrroga per a l'any 2020 del Conveni de col·laboració entre el Consell Comarcal del Pla d'Urgell i els ajuntaments de la comarca referent als serveis socials bàsics establerts al contracte programa 2016-2019.

Atès que per tal de fer extensius aquests criteris i condicions de col·laboració als ajuntaments que formen part de l'àmbit territorial d'actuació del consell comarcal del Pla d'Urgell , i d'acord amb l'article 87.2 de l'estatut d'Autonomia de Catalunya, i l'article 150 del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.

Atès el contingut dels articles 47 i següents de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim jurídic del Sector Públic, en el que preveu que: Són convenis els acords amb efectes jurídics adoptats per les Administracions Públiques, els organismes públics i entitats de dret públic vinculats o dependents. Són convenis interadministratius els signats entre dos o més administracions, que poden incloure mitjans, serveis i recursos d'altres Administracions Públiques per a l'exercici de competències pròpies o delegades.





**AJUNTAMENT
DE BELL-LLOC D'URGELL**
(LLEIDA)

Atès que els arts. 303.1 i 303.3 del Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'Obres, activitats i serveis dels ens locals assenyalen que pel conveni s'estableix una relació de cooperació consensuada entre ens locals o entre aquests i altres administracions públiques, per a la prestació de serveis o per al desenvolupament de les competències legalment atribuïdes en la satisfacció dels quals tinguin un interès comú i que a través dels convenis es pot realitzar la cooperació interadministrativa, tant en serveis locals com en assumptes d'interès comú, sota la forma i en els termes que preveuen les lleis reguladores de les matèries en què existeixi aquest interès;

Ates la memòria justificativa emesa en data 5 d'octubre de 2020, pel tècnic de promoció econòmica de l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell.

FONAMENTS DE DRET

L'article 21.1.s) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local

L'article 53.1.u) del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei Municipal i de règim local de Catalunya

Els articles 47 a 53 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic;

Per tot això, aquesta Alcaldia proposa al Ple del l'Ajuntament l'adopció dels següents **ACORDS**:

Primer.- Aprovar i procedir a la signatura de l'Addenda del Conveni de col·laboració entre el Consell Comarcal del pla d'Urgell i l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell referent als Serveis Socials bàsics establerts al contracte programa 2016-2019. Addenda de pròrroga per a l'any 2020.

Segon.- Notificar aquest acord al Consell Comarcal, als efectes corresponents.

Tercer.- Publicar el conveni aprovat al tauler d'anuncis electrònic de l'Ajuntament i a la web del registre de convenis de col·laboració i cooperació de la Generalitat de Catalunya.

Quart. Facultar al Sr. Alcalde, per a la signatura de l'addenda de pròrroga 2020 del conveni així com per atorgar tots els documents i efectuar tots els tràmits que siguin necessaris per a l'execució d'aquest acord de conformitat amb l'article 21.1.b) de la Llei 7/1985 de 2 d'abril reguladora de les bases de règim local, i l'article 53.1.a) del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya.

No obstant el Ple acordarà allò que cregui oportú.





**AJUNTAMENT
DE BELL-LLOC D'URGELL**
(LLEIDA)

Votació.

Grup JxB, 6 vots a favor.
Grup BM-AM 5 vots a favor.

Nove punt, l'expedient 453/2020 Convenis (Aprovació, Modificació o Extinció)

Es posa la proposta a votació.

PROPOSTA D'ACORD DE PLE

9-APROVACIÓ, SI S'ESCAU, DE L'ADDENDA 2020 CONVENI DE COL·LABORACIÓ ENTRE EL CONSELL COMARCAL DEL PLA D'URGELL I L'AJUNTAMENT DE BELL-LLOC D'URGELL EN MATÈRIA DE SERVEIS SOCIALS, POLÍTQUES DE JOVENTUT I ALTRES PROGRAMES RELATIUS AL BENESTAR SOCIAL I POLÍTQUES D'IGUALTAT.

ANTECEDENTS

Atès l'article 31.1 b) de la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials, disposa que correspon al municipi crear i gestionar els serveis socials necessaris, tant propis com delegats per altres administracions, d'acord amb la Cartera de serveis socials i el pla estratègic corresponent, i l'apartat 2 de l'article esmentat preveu que, les comarques supliran els municipis de menys de vint mil habitants en la titularitat de les competències pròpies dels serveis socials bàsics que aquests municipis no estiguin en condicions d'assumir directament o mancomunadament.

Atès l'article 41.5 de la Llei 12/2007, estableix que la Generalitat ha d'establir convenis quadriennals de coordinació i cooperació interadministratives amb els ens locals supramunicipals, les comarques i els municipis de més de vint mil habitants, a fi de garantir, en l'àmbit territorial corresponent, la corresponsabilitat en la prestació dels serveis socials i l'estabilitat dels serveis i de llurs professionals.

Atès que el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i el Consell Comarcal del Pla d'Urgell, en data 31 d'agost de 2016 van signar un contracte programa per a la coordinació, cooperació i col·laboració en matèria de serveis socials i altres programes relatius al benestar social i les polítiques d'igualtat per al període 2016-2019, on s'estableixen els criteris, les condicions i els compromisos per cada un dels serveis i programes que inclou el contracte programa. I que amb data 27 d'octubre de 2017 es signa l'addenda de l'esmentat contracte programa per a l'exercici 2017, on es veuen modificades totes les fitxes que fan referència en matèria de joventut, s'adjunta annex 1 (Fitxa 34 CP) d'Activitats o projectes adreçats a joves.

Atès que per tal de fer extensius aquests criteris i condicions de col·laboració als ajuntaments que formen part de l'àmbit territorial d'actuació del consell comarcal del Pla d'Urgell, i d'acord amb l'article 87.2 de l'estatut d'Autonomia de Catalunya, i l'article 150 del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.





**AJUNTAMENT
DE BELL-LLOC D'URGELL**
(LLEIDA)

Atès que el món local té un paper destacat en el Pla Nacional de Joventut de Catalunya 2010- 2020 ja que, partint dels principis de proximitat i subsidiarietat, les polítiques de joventut han de respondre a les necessitats i projectes de la gent jove. I el món local està en contacte directe amb les persones joves i amb les seves necessitats i problemàtiques, fet que permet dissenyar solucions més ajustades al seu context immediat.

Atès que l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell és un dels pioners a la comarca del Pla d'Urgell en treballar en polítiques de joventut mitjançant un pla local propi.

Atès que en sessió ordinària número 07/16 amb data 14 de setembre de 2016, va aprovar el nou Pla Local de Joventut 2016-2019.

Atès que el 13 de maig de 2020 mitjançant el Decret d'alcaldia núm. 2020-0105 es va prorrogar per l'any 2020 del Pla Local de Joventut 2016-2019

Atès el contingut dels articles 47 i següents de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim jurídic del Sector Públic, en el que preveu que: Són convenis els acords amb efectes jurídics adoptats per les Administracions Públiques, els organismes públics i entitats de dret públic vinculats o dependents. Són convenis interadministratius els signats entre dos o més administracions, que poden incloure mitjans, serveis i recursos d'altres Administracions Públiques per a l'exercici de competències pròpies o delegades.

Atès que els arts. 303.1 i 303.3 del Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'Obres, activitats i serveis dels ens locals assenyalen que pel conveni s'estableix una relació de cooperació consensuada entre ens locals o entre aquests i altres administracions públiques, per a la prestació de serveis o per al desenvolupament de les competències legalment atribuïdes en la satisfacció dels quals tinguin un interès comú i que a través dels convenis es pot realitzar la cooperació interadministrativa, tant en serveis locals com en assumptes d'interès comú, sota la forma i en els termes que preveuen les lleis reguladores de les matèries en què existeixi aquest interès;

Atès que en data 20 de desembre de 2019, la Junta de Govern del Consell Comarcal del Pla d'Urgell va aprovar l'addenda de pròrroga per a l'any 2020 del Contracte Programa 2016-2019 en matèria de serveis socials, altres programes relatius al benestar social i polítiques d'igualtat;

Atès que el conveni té com a objectiu promoure accions dins l'àmbit de joventut als diferents pobles de la comarca, que prèviament així ho hagin sol·licitat.

Les accions incloses als Plans Locals han d'anar adreçades a:

- Mantenir un servei local de joventut per a la coordinació i el desplegament del PLJ, amb la dotació de professionals qualificats en matèria de joventut.
- Organitzar mesures i accions que concretin l'aplicació de la metodologia associada als principis rectors del PNJCat: qualitat, participació, transformació, integralitat.

Ates la memòria justificativa emesa en data 08 de setembre de 2020, pel tècnic de promoció econòmica de l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell.





**AJUNTAMENT
DE BELL-LLOC D'URGELL**
(LLEIDA)

FONAMENTS DE DRET

L'article 21.1.s) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local

L'article 53.1.u) del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei Municipal i de règim local de Catalunya

Els articles 47 a 53 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic;

Per tot això, aquesta Alcaldia proposa al Ple del l'Ajuntament l'adopció dels següents **ACORDS**:

Primer.- Aprovar i procedir a la signatura de l'Addenda del Conveni de col·laboració entre el Consell Comarcal del pla d'Urgell i l'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell en matèria de serveis Socials, Polítiques de joventut i altres programes relatius al benestar Social i polítiques d'Igualtat..

Segon.- Notificar aquest acord al Consell Comarcal, als efectes corresponents.

Tercer.- Publicar el conveni aprovat al tauler d'anuncis electrònic de l'Ajuntament i a la web del registre de convenis de col·laboració i cooperació de la Generalitat de Catalunya.

Quart. Facultar al Sr. Alcalde, per a la signatura de l'addenda 2020 del conveni així com per atorgar tots els documents i efectuar tots els tràmits que siguin necessaris per a l'execució d'aquest acord de conformitat amb l'article 21.1.b) de la Llei 7/1985 de 2 d'abril reguladora de les bases de règim local, i l'article 53.1.a) del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya.

No obstant el Ple acordarà allò que cregui oportú.

Votació.

Grup JxB, 6 vots a favor.
Grup BM-AM 5 vots a favor.

Dese punt, dació en compte dels decrets d'Alcaldia

En aquest punt es dona compte documentat dels decrets del núm 164/2020 al núm 227/2020 ambdós inclosos.

El Sr. Palau pregunta referent al decret 185 referent al conveni amb IES ronda de Lleida.

La Sra. Buira, es una formació anyal d'estudiants vinculada a Bell-lloc d'Urgell que estarà a la llar d'infants de 9 a 1 del mati i així es col·labora amb la formació.





**AJUNTAMENT
DE BELL-LLOC D'URGELL**
(LLEIDA)

El Sr. Palau pregunta sobre el decret 167.

L'Alcalde sobre aquest punt referencia que es una capa d'arids reciclats al camí del riu, camí de pugvert, camí d'Alcoletge per un valor de 100.000,00 euros i que l' Ajuntament aporta 8.000,00 euros esset regulat i documentat pels tècnics.

Onze punt, informes equip de govern.

En aquest punt l'equip de govern no aporta cap informe.

Dotze, moció suport president Torra .

La Sra. Buira llegeix la moció.

**12-MOCIÓ DE REBUIG A LA DECISIÓ DEL TRIBUNAL SUPREM
D'INHABILITACIÓ DEL PRESIDENT DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA**

L'Ajuntament de Bell-lloc d'Urgell rebutja de forma rotunda i contundent la decisió del Tribunal Suprem d'inhabilitar el president de la Generalitat de Catalunya, Hble. Sr. Quim Torra, escollit democràticament pel Parlament de Catalunya mitjançant els nostres vots i després d'investidures fallides. Un cop més la justícia fa política i es situa per damunt de la democràcia.

Davant una justícia espanyola que utilitza el seu poder per discriminar arbitràriament i que vulnera de forma reiterada l'Estat de Dret, el món municipal català tenim la necessitat d'unir-nos i mostrar el rebuig a la sentència de forma conjunta.

Els alcaldes i alcaldesses de Catalunya volem **MANIFESTAR** que:

1. Creiem fermament en la Democràcia. I per aquest motiu només entenem un Estat que garanteixi la separació de poders i que respecti i asseguri els principis bàsics d'aquest ordre social.
2. Exigim el respecte absolut pels Drets Fonamentals. Uns drets inherents a totes les persones sense discriminació per les seves condicions personals, socials, econòmiques, polítiques i ideològiques... El Dret d'Expressió és un d'aquests Drets Fonamentals als quals els càrrecs electes no renunciarem de cap de les maneres.
3. Condemnem la repressió contra el moviment independentista. Catalunya, la nostra llengua, la nostra cultura... tenen una llarga història de discriminació per part de l'Estat espanyol. Som un poble que sempre té un estat en contra, que ens considera, enlloc d'una nació, una colònia. Un estat que no ens respecta i que ens





**AJUNTAMENT
DE BELL-LLOC D'URGELL**
(LLEIDA)

discrimina a nivell cultural, econòmic, social... Una discriminació que, els darrers anys, ha anat més enllà i s'ha convertit en persecució política contra els nostres representants al Govern, al Parlament, als ajuntaments i també en persecució de tota la ciutadania que ha mostrat el seu desacord amb aquest model d'estat obsolet i de formes decadents i que ha optat per defensar, de forma legítima, la República Catalana.

4. Demanem una justícia justa, ponderada i equilibrada. Una justícia que doni garanties a l'estat i a tota la ciutadania. Una justícia que ofereixi seguretat i que asseguri l'exercici dels drets de la ciutadania. Una justícia que no faci política. En definitiva, una justícia que respecti la separació de poders.
5. Rebutgem fermament la sentència del Tribunal Suprem que inhabilita al 131è. president de la Generalitat de Catalunya per uns fets que no constitueixen cap delictes i que estan emparats en la llibertat d'expressió. Una sentència totalment grotesca i desproporcionada que deriva de la instrumentalització de diverses institucions de l'estat, com en aquest cas la Junta Electoral Central. Així mateix, expressem la total solidaritat cap al president Torra que ha patit dos processos judicials injustos per defensar des de la màxima institució del nostre país la llibertat d'expressió, la llibertat dels presos i dels exiliats i el dret d'autodeterminació.
6. Demanem el màxim respecte per les institucions catalanes i pels nostres representants, escollits democràticament. Només amb unes institucions fortes i respectades podem créixer com a país i, malgrat els intents d'arrabassar-nos la dignitat institucional, la nostra màxima prioritat serà preservar-la.
7. Reiterem el nostre compromís en la República Catalana. Continuarem treballant des de cada poble i cada ciutat per materialitzar l'estat català, un projecte que compta amb el suport majoritari de la població que ho ha expressat reiteradament a les urnes el 9 de novembre de 2014 i l'1 d'octubre de 2017. El nostre projecte d'autodeterminació està emparat pels Tractats Internacionals i per aquest motiu demanem que cessi la persecució injustificada i injusta contra un moviment legítim com és l'independentisme català. Una opció política que és l'única capaç de garantir, en aquests moments, la democràcia, el progrés social i econòmic i la protecció de la cultura i les institucions.

Votació:

Grup JxB, 6 vots a favor.

Grup BM-AM 5 vots a favor

Tretze, precís i preguntes





**AJUNTAMENT
DE BELL-LLOC D'URGELL**
(LLEIDA)

El Sr. Carles Palau.

Ens afegim al reconeixement que ha fet el Sr. Alcalde a la Dona i concretament a la Dona Rural, sense les dones no seriem el que som.

Avui fa 80 anys de l'afusellament del President Lluís Companys i la Generalitat ha decretat un dia de dol oficial. Podríem considerar aquesta com una setmana "horribilis" ja que ahir recordàvem que fa un any de la sentència contra el govern de la Generalitat que va organitzar l'1 octubre. Demà fa 3 anys de l'empresonament d'en Jordi Sánchez i Jordi Cuixart, clara mostra del que és un pres polític ja que no tenien càrrecs en el govern i només se'ls ha condemnat per les seves idees.

També hem de recordar als 2.800 represaliats/des inclosos els presos i preses polítics i exiliats i exiliades. El pitjor de tot és que aquesta llista va augmentar cada dia com per exemple el cas de la Diputada al Congrés Marta Rosique, investigada pel tall a la Jonquera de fa un any.

Miquel: felicitats per l'organització de la Festa Major en les circumstàncies actuals.

Preguntes del Sr. Carles Palau:

- 1- ENTRADES festa major, quins han estat els tiquets venuts i quina quantitat es destina a la maratón.
-El Sr. Campas, degut al covid s'ha mesurat l'aforament.
- 2- LLIBRET festa major.
-Se li contesta que entri per registre la petició.
- 3- Obres aigua camp de futbol: quan tapanen les rases del carrer Lleida.
-Sr. Campas, s'espera que el terreny compati be i no es completara l'obra fins que es finalitzi l'obra de la 4ª fase de l'enllumenat que també afectara la rasa.
- 4- L'Ajuntament té alguna cosa a veure en la neteja del Fondo del prades?
-El Sr Alcalde, la neteja ha estat realitzada per la propietat o empresa que te la finca.
- 5- Pla Local de seguretat viària? Ens vau dir fa 3 anys que l'havíeu rebut però encara no l'hem vist.
-L'Alcalde, ja os la farem arribar.
- 6- Conveni amb el Llista Blava: l'hem demanat i encara no ens l'heu fet arribar.
-L'Alcalde ja pasarem copia.
- 7-Sala La Cultural: quines activitats s'hi fan? Quins criteris s'han usat per establir activitats.
-Sr. Campas, patinatge, pim pom (club Bell-lloc).
- 8- s'ha canviat la caldera de la Cultural?
-l'Alcalde, no em fet cap proposta i no tenim intenció
- 9- Que passa amb el personal del Pavelló? Ens han arribat queixes de que no hi ha ningú.





**AJUNTAMENT
DE BELL-LLOC D'URGELL**
(LLEIDA)

- Miquel Campas, al poliesportiu la Montse esta de baixa medica.
- 10-La legislatura passada vou dir que presentaríeu una proposta de bonificació de l'ICOI per les obres de modernització del reg per complir amb l'acord que es va arribar entre totes les forces del Ple i la Col·lectivitat. Com ho teniu?
- 11-El dissabte passat es va celebrar la cursa en record del Modest Capell, i el personal de l'organització va tapar els forats del camí de Torregrossa. Tenien permís de l'Ajuntament? Si no el tenien sabem si el material que van utilitzar està homologat? Ho trobeu bé que particulars arreglin camins propietat del poble?
- Alcalde, ho han fet tot els organitzadors de la cursa.
- 12-Per què no s'ha portat a aquest ple l'aprovació del Compte general?
- Alcalde, ho tramitara la nova secretaria.
- 13-Al mes de maig vam fer una proposta d'ajudes a particulars i empreses afectades per la COVID. També us vam fer arribar unes bases dels ajuts. En el darrer Ple ens vou dir que estàveu treballant en unes ajudes. On són?
- Els indicatius a Bell-lloc d'Urgell no son dolents i els ajuts son de l'IBI i les Escombraries a qui ho necessita.
- 14- Felicitem a la Regidora de Noves Tecnologies pel premi Infoparticipa. Sabem que és difícil aconseguir-lo i que hi ha dedicat molt esforç. Recordar que aquest any s'han reduït alguns ítems i que gràcies al nostre grup s'ha complert amb l'ítem de donar informació i la foto de tots els regidors que la legislatura passada no es va poder complir.
- Angela, el merit i la feina ha estat realitzada per Carles Folguera.
- 15-ZONES VERDES: productes usats, xq no s'avisa de l'aplicació, xq no es compleixen les mesures de seguretat en l'aplicació de productes fitosanitaris
- Alcalde, es un producte totalment orgànic.
- 16- Hem tingut queixes per l'augment de trànsit en el carrer Pau casals i concretament en la cantonada amb el carrer Urgell provocat per l'augment de vehicles en el supermercat Plusfresc. . Segons marca el POUM tenen l'obligació de tenir una zona d'aparcament. Per què no se'ls hi ha fet complir amb aquesta obligació. És una zona molt conflictiva i s'hi ha de tenir especial cura.
- Alcalde, presenteu una queixa per escrit.
- 17- Estat dels camins, ressalt nou davant l'omplidor de botes del camí de Vilanova, (Enric Cerqueda)
- Alcalde, la mesura es regular la velocitat, i els ressalts que son recents els comprobare.





**AJUNTAMENT
DE BELL-LLOC D'URGELL**
(LLEIDA)

Es clou la sessió de la quina estenc els acords estratificats segons el meu lleial saber i entendre com a funcionari de l'administració general.

Vist i plau
L'Alcalde
Ramon Cònsola Palau

Secretari interventor accidental
Ferran Lázaro Díez

(document signat electrònicament)

