

**PRELIMINAR**

El present Acord, regulador de les matèries i condicions de treball del personal laboral al servei de l'empresa municipal Prat Espais, SLU ha estat negociat per la representació legal dels treballadors de Prat Espais, SLU amb l'assessorament del sindicat UGT, en base a la seva legitimació per negociar segons la normativa vigent, havent-ne assolit la conformitat per ambdues parts.

ACORDS**1. Aplicació**

Serà d'aplicació al personal laboral fix i personal laboral temporal que presta serveis a finques urbanes a Prat Espais.

2. Vigència, durada, denúncia i pròrroga

a) Durada. La durada d'aquest acord serà amb efectes retroactius des de 01 d'abril de 2026 fins el 31 de març de 2028.

b) Denúncia i pròrroga. Aquest acord s'entendrà automàticament prorrogat anualment si qualsevol de les parts, dos mesos abans del seu venciment, no ha demanat la denúncia expressa de l'Acord. Un cop denunciat l'Acord i fins que no s'arribi a un de nou es mantindran vigents la totalitat de les condicions de l'actual.

3. Jornada laboral**a) Distribució de la jornada laboral**

Es determina una jornada general de 40 hores de treball setmanal efectiu de promig en còmput anual, encara que per qüestions organitzatives abans del 31 de gener de cada any es realitzarà el calendari laboral on es determinaran les jornades de treball i el càlcul d'hores diàries, fent el còmput màxim anual de 218 dies laborals.

El personal disposarà de 20 minuts per esmorzar, que seran considerats a tots els efectes com temps efectiu de treball. El personal podrà esmorzar en el centre de treball, o bé podrà sortir fora de les dependències. Caldrà utilitzar els sistemes de control de presència i fer-ho en els marges horaris que es determinin en funció de cada servei.

En el cas de ser necessari realitzar modificacions de tipus de jornada i horaris, s'establirà un procés de negociació previ amb la representació legal de les persones treballadores, per analitzar la seva raonabilitat i aplicació, i en tot cas, sempre respectant la legislació laboral en aquesta matèria.

Amb caràcter excepcional, si per motius imprevistos d'urgència d'organització del servei o per motius personals i familiars de les persones treballadores, es necessari realitzar una modificació de caràcter temporal de tipus de jornada, horaris o organitzativa, es podrà negociar amb l'empresa. En cap cas suposarà una reducció de la jornada anual i aplicable a d'altres persones o col·lectius.

L'acord al que s'arribi es comunicarà a la representació legal de les persones treballadores, i es donarà la publicitat que es cregui adient.

Entre el final d'una jornada i el començament de la següent intervindran, com a mínim 12 hores.



S'inclouran com a jornada contínua el 5 de gener, Dijous Sant, 23 de juny, 24 i 31 de desembre

També es podran fer canvis d'aquesta jornada per motius tècnics o d'altres que ho requereixin, prèvia aprovació de Gerència i informació pública.

4. Calendari

El calendari de dies festius serà el següent:

1.- Les festes contingudes al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

2.- Les festes locals aprovades per aquest Ajuntament.

Un cop publicat el calendari oficial aprovat per la Generalitat de Catalunya, es reunirà la representació de les persones treballadores i l'empresa per tal d'establir el calendari laboral de Prat Espais.

5. Vacances

Les vacances tindran una durada de 30 dies naturals.

Els plans de vacances hauran de presentar-se al departament corresponent de l'empresa durant els 3 primers mesos de l'any, amb antelació suficient per notificar-ne la confirmació al personal abans del 1 de maig.

L'elaboració dels plans de vacances hauran de tenir present les necessitats dels llocs de treball i del servei, i seran organitzats amb les persones que fan les funcions anàlogues o que les poden fer. Amb caràcter general es realitzaran preferentment en el mesos de maig a setembre.

En cas de modificació del pla de vacances s'haurà d'avisar a l'empresa amb un mínim d'una (1) setmana d'antelació si el període sol·licitat de vacances no supera els 5 dies hàbils, i amb dues (2) setmanes d'antelació si el període sol·licitat de vacances supera els 5 dies hàbils, i no podrà ser modificat unilateralment, excepte en casos justificats.

Les vacances es faran dins de l'any natural. No obstant això, s'estableix el gaudiment d'un màxim de 5 dies laborals, fins el mes de febrer de l'any següent.

En el cas que el període de vacances s'estableixi per torns, es tindran en compte les peticions individuals de les persones treballadores, establint-se un sistema rotatiu entre aquelles persones amb un lloc de treball d'iguals característiques. El primer any d'aplicació d'aquest sistema tindrà preferència el personal amb més antiguitat en l'empresa, establint-se un sistema correlatiu per als anys successius, sense perjudici que pugui establir-se un altre sistema acordat entre l'empresa i la RLT

6. Permisos

Seràn d'aplicació els permisos inclosos al Conveni col·lectiu finques urbanes de Catalunya i la legislació vigent. No obstant això, respecte al conveni col·lectiu d'aplicació i la legislació vigent es faran les següents modificacions i millores:

Per lliure disposició: 4 dies laborables per a l'any 2026, 5 dies laborables per a l'any 2027 i 6 dies laborables per a l'any 2028, que es podran gaudir de forma completa o parcial, en fraccions mínimes d'una hora, dins de l'any natural.



La seva sol·licitud s'haurà de formular amb l'antelació possible i només podrà ser denegada per necessitats del servei degudament justificades. El seu gaudiment serà de lliure elecció per part de la persona treballadora, sempre que quedi garantida la correcta prestació del servei.

Les persones treballadores disposaran del temps indispensable per assistir a visites mèdiques pròpies, així com per acompanyar-hi ascendents, descendents, cònjuge, parella de fet o persones convivents o dependents, degudament acreditades. Igualment, es disposarà del temps indispensable per assistir a tutories escolars de fills, filles o persones subjectes a tutela o guarda de la persona treballadora. En tots els casos, caldrà aportar el corresponent justificant d'assistència o acreditació equivalent.

Sense perjudici d'aquest dret, l'empresa podrà efectuar un seguiment anual del còmput d'hores utilitzades per aquestes causes, exclusivament a efectes organitzatius i de planificació del servei. En cas que es detectin situacions singulars que requereixin anàlisi específica, aquestes s'hauran de tractar de manera individualitzada, motivada i amb respecte als drets de la persona treballadora i, si escau, de la seva representació legal.

7. Permís de lactància

Respecte a l'article 29 Permís de lactància del conveni per a empleats de finques urbanes es faran les següents modificacions i millores:

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi dotze mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, expressada formalment amb anterioritat al moment de la seva reincorporació després del període de maternitat, podrà substituir aquest dret per un permís retribuït de 21 dies laborables amb la mateixa finalitat, a gaudir de manera ininterrompuda a continuació de l'alta per maternitat, o si escau, paternitat.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin.

8. Prestacions complementàries per malaltia o accident

Respecte a l'article 26 Baixa a la feina per incapacitat temporal (I.T.) del conveni per a empleats de finques urbanes es faran les següents modificacions i millores:

L'empresa haurà d'abonar prestacions complementàries per incapacitat temporal des del primer dia per els supòsits de malaltia comuna, accident no laboral i accident laboral, des del primer dia de la baixa fins la data que consti en el comunicat oficial d'alta.

La quantia que complementarà en els supòsits esmentats equivaldrà a la diferència que pugui existir entre la prestació econòmica assignada a aquest efecte pel vigent sistema de Seguretat Social respecte aquesta contingència i el 100% del salari real de la persona treballadora, sense que en cap cas pugui excedir del màxim de cotització legalment establert.

Cas de malaltia comuna o accident no laboral serà obligatori aportar el justificant corresponent a partir del segon dia d'absència laboral.

**10. Comissió de seguiment**

Es crea una comissió de seguiment per vetllar per l'acompliment del present acord, i resoldre les possibles discrepàncies. Els acords presos en el si de la Comissió de seguiment vinculen les dues parts.

Estarà formada per la representació legal dels treballadors i la direcció de l'empresa, i aquesta serà paritària.

Aquesta comissió es reunirà sempre a proposta de qualsevol de les parts, i com a mínim un cop a l'any.

11. Dret supletori

En tot el que no es contempla en aquets acord, s'estarà a l'establert en el conveni col·lectiu del sector i les normes legals superiors.

I perquè així consti, es signa el present document a El Prat de Llobregat, a data 29 de juny de 2026.

Representant de les persones treballadores

Representants de l'empresa