



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.

Quedaran excloses del punt 3.a) Distribució de la jornada laboral del present acord, aquelles contractacions temporals que pel seu especial desenvolupament de funcions tinguin condicions específiques, que puguin ser diferents a les establertes en aquest document, com a conseqüència d'un servei concret específic, una campanya determinada de servei, etc.

ACORDS

1. Aplicació

Aquest acord serà aplicable al personal laboral fix i al personal laboral temporal que presti serveis a l'empresa i que es trobi inclòs dins l'àmbit funcional del Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya.

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

Durant la vigència del present acord la jornada de treball queda establerta en 1634 hores anuals.

a) Distribució de la jornada laboral

Es determina una jornada general de 37,5 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.

Es determina que el personal de Prat Espais, SLU, laboral fix o temporal, realitzarà la distribució de la jornada laboral: de dilluns a dijous, 2 dies a la setmana de 08 a 15 h i 2 dies a la setmana de 09 a 14 h i de 15 a 18 h, i el divendres de 08 a 15 h per a tot el personal, garantint l'atenció i prestació del servei a la ciutadania.

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 (teletreball), 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.

b) Flexibilitat horària

L'horari de presència obligatòria serà en torn de matí de 09 a 14 h i en torn de tarda de 15 a 18 h, coincidint amb l'horari d'atenció al públic.

El personal tindrà possibilitat d'iniciar la jornada des de les 07.30 h fins les 09:00 del matí i per aquelles persones amb fills i filles que cursin Educació Primària o càrregues de familiars dependents de primer grau, fins a les 09:30 hores del matí, sempre que tècnicament l'empresa pugui garantir el servei i l'atenció al públic de les oficines.

Aquest temps es recuperarà amb reducció o prolongació de la jornada, de la següent manera, tenint en compte que l'horari de presència obligatòria és l'esmentat als paràgrafs anteriors:

- Els dies de jornada contínua de 8:00 a 15:00h:

- o Es podrà entrar des de les 07:30 hores fins les 09:00, llevat dels casos que compleixin els requisits del paràgraf anterior que podran entrar fins les 9:30 h.
- o Es podrà sortir des de les 14:00 h.

- Els dies de jornada partida de 9:00 a 14:00 h i 15:00 a 18:00 h

- o Es podrà entrar des de les 07:30 hores fins les 09:00, llevat dels casos que compleixin els requisits del paràgraf anterior que podran entrar fins les 9:30 h.
- o De 14 h a 15 h també es considerarà període de jornada flexible. En aquest cas s'haurà de realitzar una interrupció obligatòria de la jornada de 30 minuts per al dinar.

Les hores treballades que excedeixin l'horari laboral establert seran acumulades; així, com aquelles hores que faltin per complementar les hores mínimes de treball, en ambdós casos fins a un màxim de 8 hores l'any. Aquestes hores addicionals només podran ser utilitzades fora de l'horari en que els treballadors es troben obligats a estar a l'oficina. A més, cada any, el comptador d'hores es reiniciarà, començant des de zero el 1 de gener i finalitzant el 31 de desembre.

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

c) Jornada d'estiu

El personal de Prat Espais gaudirà de jornada d'estiu contínua compresa entre les 08:00 i les 15:00 h, mentre que l'horari d'atenció al públic serà de 09 a 14 h. Aquesta jornada s'establirà a partir de la finalització del curs escolar i fins el començament del curs escolar de setembre. En aquest període serà d'aplicació la flexibilitat horària establerta per els dies de jornada contínua amb les següents condicions:



- De 09:00 a les 14:00 h serà obligatòria la presència d'una persona a cada àrea o servei de l'empresa.

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 24 dies laborals.

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

Per lliure disposició, sis (6) dies a l'any que es podran gaudir de forma parcial, en fraccions mínimes d'una hora i dins de l'any natural.

Les hores de lliure disposició es podran gaudir dins de l'horari laboral. Quan la fracció d'una hora sol·licitada coincideixi amb l'horari d'atenció al públic però no amb l'inici o el final de la jornada

laboral de la persona treballadora, el temps restant fins a completar l'hora de jornada podrà ser compensat amb les hores de més que aquesta tingui acumulades.

El gaudiment dels dies seran de lliure elecció de la persona, en qualsevol època de l'any, sempre que el servei quedi garantit correctament.

Respecte a l'article 35 (**Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya vigent en cada moment**) Permisos del conveni d'Oficines i Despatxos es faran les següents modificacions i millores:

Quan, amb tal motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a un municipi situat a més de 150 quilòmetres, o superior el permís serà de cinc dies laborables. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

Els dies podran ser gaudits de manera discontinua dins dels 15 dies posteriors a la defunció i, en la resta de supòsits, fins a la data de l'alta mèdica domiciliària. El personal haurà de presentar el justificant mèdic corresponent en els dies següents a la reincorporació. (**Art.37.3.b) Estatut dels treballadors**)

La persona treballadora haurà de comunicar els dies escollits per al gaudi el primer dia laborable següent al fet causant. En cas de situacions excepcionals d'impossibilitat de planificació de la persona treballadora, el preavís serà de dos dies laborables previs al gaudi.

Respecte a l'article 35.3 (**Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya vigent en cada moment**) permisos del conveni d'Oficines i Despatxos es faran les següents modificacions i millores:

Les persones treballadores no tindran limitació d'hores anuals per a acudir, pel temps indispensable, a visites mèdiques pròpies, o per a acompanyar a ascendents o descendents i cònjuges a les seves respectives visites mèdiques. Igualment, es podrà disposar d'aquestes hores per a l'assistència, pel temps indispensable, a tutories escolars dels fills i les filles o aquelles persones que estiguin sota la tutela de la persona treballadora.

L'empresa podrà fer una revisió del còmput anual d'hores disposades per els casos a dalt esmentats, cas que aquestes excedeixin d'un total de 60 hores anuals.

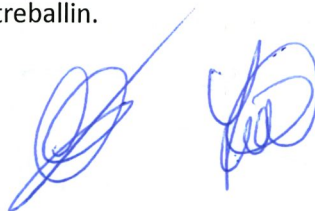
7. Permís de lactància

Respecte a l'article 39 Permís de lactància del conveni d'Oficines i Despatxos es faran les següents modificacions i millores:

39.1 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

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.

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.

9. Complement antiguitat

S'estableix l'augment d'1 dia més de lliure disposició per cada 4 anys d'antiguitat de la persona treballadora, fins a un màxim de 3 dies en total. El càlcul de dies de lliure disposició per a cada treballador, tindrà efectes retroactius a partir de la data d'aplicació del present Acord de millores de treball.

Aquests dies computaran com a lliure disposició i seran aplicables des del moment de la signatura del present acord. El seu gaudiment s'efectuarà a partir de la data del compliment d'antiguitat, i es comptarà segons la data de signatura del contracte i dins de l'any natural. Com a excepció, aquells que compleixin l'antiguitat establerta al primer paràgraf d'aquest apartat, durant l'últim trimestre de l'any, podran gaudir d'aquests dies l'any natural següent.

La data inicial per el còmput d'antiguitat correspondrà a la data inicial del primer contracte signat amb l'empresa, amb possibilitat d'interrupcions temporals entre contractes de fins a 6 mesos, sempre que no siguin causades pel treballador.

L'empresa crearà una taula d'antiguitat que serà revisada per la persona representant de les persones treballadores i s'informarà a cada persona treballadora de la seva antiguitat abans de la presentació dels plans de vacances durant el primer trimestre de l'any.

10. Retribucions

Els increments retributius generals s'aplicaran d'acord amb allò que prevegin les lleis de pressupostos generals de l'Estat o la normativa que en cada moment resulti aplicable al sector públic, i s'estendran als conceptes salarials que jurídicament correspongui.

11. Compensació d'hores extres

Per motius de càrrega puntual de treball derivats de campanyes o de serveis que requereixin la realització d'hores extraordinàries, aquestes seran compensades mitjançant hores de lliure disposició. La compensació serà d'1,5 hores per cada hora ordinària treballada, i de 2 hores per cada hora realitzada en dies festius.

Aquesta compensació només serà vàlida per aquelles peticions i/o acords tancats i signats amb l'empresa.

12. 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.

13. Dret supletori

En tot el que no es contempla en aquests 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 1 d'abril de 2026.

Representant de les persones treballadores

Representants de l'empresa