

**RESOLUCIÓ**

*TRE/4218/2008, de 19 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Subirats per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0812942).*

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Subirats, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 5 de setembre de 2008, i d'acord amb el que disposen l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics, en relació amb el que estableix la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 35 de la Llei 7/1990 abans esmentada,

**RESOLC:**

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Subirats per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0812942) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 19 de novembre de 2008

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora dels Serveis Territorials  
a Barcelona

*Transcripció literal del text signat per les parts*

**ACORD**

*de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Subirats pels anys 2008-2011*

**CAPÍTOL 1**  
*Disposicions generals***Article 1**  
*Àmbit territorial i personal*

1. El present Acord-Pacte afecta el personal funcionari de l'Ajuntament de Subirats integrats en la seva pròpia plantilla.

**Article 2**  
*Àmbit temporal*

1. La vigència d'aquest Acord-Pacte serà des del dia 1 de gener de 2008 al 31 de desembre de 2011, excepció feta d'aquells articles en els quals s'especifiqui una data de vigència diferent.

2. Aquest Acord-Pacte quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals succes-

sius, llevat de denúncia expressa d'una de les parts, que efectuarà per escrit la part denunciant a l'altra, amb expressió de les matèries objecte de denúncia i negociació, i amb l'antelació d'1 mes a la data de finalització de la vigència del Acord-Pacte.

3. Això no obstant, en l'endemig de l'aprovació d'un nou Acord-Pacte, el present mantindrà la seva vigència en totes aquelles previsions que fàcticament i jurídicament siguin de possible aplicació.

4. El present Acord-Pacte serà vàlid quan degudament signat per les parts hagi estat aprovat pel Ple de la corporació.

### Article 3

#### *Clàusula de garantia, compensació i absorció*

1. Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest Acord-Pacte que no vulneri la legalitat vigent, a nivell administratiu o econòmic. Qualsevol acord posterior més favorable prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest Acord-Pacte, tenint en compte que per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

2. Les condicions i millores resultants d'aquest Acord-Pacte són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment fossin vigents mitjançant condicions pactades, acord de la corporació, imperatiu legal de qualsevol naturalesa, o per qualsevol altra motiu.

### Article 4

#### *Comissió Paritària de Seguiment*

1. Queda constituïda una Comissió Paritària de Seguiment d'aquest Acord-Pacte, formada per 2 persones, per part de les centrals sindicals signants 2 persones, designats per aquestes, i com a representants de la corporació 2 persones, designades per l'alcalde.

2. La Comissió realitzarà reunions ordinàries semestralment, i extraordinàriament i a petició d'alguna de les parts, quan sigui necessari, i sempre que sigui possible, en el termini de 2 dies hàbils comptats a partir de la petició.

3. Les funcions de la Comissió Paritària de Seguiment seran: l'estudi, interpretació, seguiment, vigilància, conciliació en els conflictes o discrepàncies sobre aquest i posterior desenvolupament dels pactes que figuren en el present Acord-Pacte.

4. Actuarà com a secretari de la Comissió una persona designada per la corporació, amb veu. De les 4 persones de la comissió una farà de secretaria i aixecarà acta.

5. Les normes de funcionament de la Comissió Paritària de Seguiment s'establiran de mutu acord.

6. En el cas de manca d'acord respecte als temes plantejats en el si de la Comissió, d'acord amb les seves funcions, ambdues parts els plantejaran novament davant el CEMICAL a petició de qualsevol de les parts.

## CAPÍTOL 2

### *Condicions de treball*

### Article 5

#### *Modalitats d'accés a la funció pública i participació dels representats de personal*

1. L'accés a la funció pública de l'Ajuntament de Subirats es realitzarà mitjançant les proves i els procediments assenyalats a la normativa legal que la regula, i la seva materialització es programa amb l'oferta pública anual d'ocupació que conté les places vacants a proveir.

2. En tots els tribunals que judicaran les proves per a l'accés a les places vacants de la plantilla, i promocions internes, els representants hauran de tenir titulació

acadèmica o professional d'igual o superior nivell a l'exigida per accedir a la plaça que es convoqui.

3. Els representants sindicals i els representants de la corporació podran assistir a totes les ofertes públiques i promocions internes com a observadors amb veu.

4. La corporació i els representants sindicals consensuaran les bases de les ofertes públiques i promocions internes.

5. El representant sindical dels funcionaris serà puntualment informat de la composició nominal dels tribunals, de les proves d'accés, les bases de les convocatòries, lloc, data i hora dels exercicis i des les incidències esdevingudes.

#### Article 6

##### *Nomenaments interins*

1. Els nomenaments interins s'efectuaran mitjançant proves públiques amb bases ajustades als continguts mínims fixats per la normativa legal vigent. Així mateix la corporació contractarà treballadors sense seguir els tràmits de convocatòria pública en els casos de màxima urgència i per a necessitats del servei, d'acord amb els requisits legalment establerts.

2. Les convocatòries específiques podran incloure entrevistes amb els candidats, per determinar el seu nivell de formació, comprovacions de caràcter pràctic per valorar els nivells d'experiència, i/o proves de caràcter psicotècnic per valorar capacitats i adequacions als llocs a proveir.

#### Article 7

##### *Discussió pressupostària i oferta d'ocupació anual*

1. Els representants sindicals del personal funcionari i les centrals sindicals representatives rebran el projecte de pressupost del capítol 1, per tal de poder formular esmenes en tot allò que afecti les condicions de treball dels funcionaris de la corporació, perquè puguin ser tingudes en compte abans de l'aprovació del pressupost de la corporació.

2. La plantilla serà la que en cada moment resulti adequada per al bon funcionament dels serveis públics que hagi d'atendre la corporació.

3. Les centrals sindicals representatives seran informades i escoltades respecte a l'oferta pública d'ocupació de l'Ajuntament, abans de ser aprovada pel Ple de la corporació.

4. L'oferta pública contemplarà que en primer lloc les places vacants es cobreixin per promoció interna i, en cas de no ser cobertes per aquesta via, seran ofertes d'oposició lliure.

#### Article 8

##### *Definició del lloc de treball i de funcions*

1. La relació de llocs de treball de l'Ajuntament establirà per a cada lloc de treball tipus, les especificacions següents:

- a) La denominació i el seu enquadrament orgànic.
- b) Les característiques essencials del seu lloc, incloent-hi les funcions atribuïdes.
- c) Els requisits exigits per ocupar-lo.
- d) La forma de provisió.
- e) Les característiques retributives.
- f) El nivell de classificació.

2. Abans de l'aprovació de nous llocs de treball tipus, la corporació negociarà amb les centrals sindicals representatives les seves característiques retributives i els requisits i forma de provisió.

3. La corporació lliurarà a les centrals sindicals representatives les actualitzacions periòdiques de la relació de llocs de treball, abans de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament.

4. La corporació facilitarà, a tot treballador o central sindical representati-

va que ho sol·liciti, la definició corresponent del seu lloc de treball i les seves funcions específiques. La resposta a aquesta sol·licitud es donarà en un temps màxim de 2 mesos des de la data de la seva recepció al Registre general de la corporació.

#### Article 9

##### *Canvis organitzatius*

Les modificacions de les condicions de treball dels treballadors, com a conseqüència d'un canvi organitzatiu, requeriran que siguin informades a les centrals sindicals signants d'aquest Acord-Pacte, dels aspectes relatius a les condicions de treball resultants, així com de les mesures d'adaptació, pel que fa a la formació i el reciclatges que siguin necessàries.

#### Article 10

##### *Valoració de llocs de treball*

La Comissió de seguiment de valoració de llocs de treball (integrada paritàriament per representants de la corporació i per representants dels treballadors), ha de vetllar pel manteniment i les futures actualitzacions de la relació i valoració de llocs de treball aplicada a l'Ajuntament de Subirats. Aquesta comissió, per no contravenir el que disposa la norma, tindrà caràcter informatiu, i la representació dels treballadors/es només tindrà dret a veu però no a vot. Com a mínim, aquesta comissió es reunirà semestralment.

#### Article 11

##### *Jornada de treball*

La jornada màxima de treball del personal funcionari serà de 35 hores setmanals i amb un còmput anual de 1.491 hores.

El descans mínim intersetmanal serà preferiblement de 48 hores continuades.

El calendari anual i els quadrants de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cada un del col·lectius de la corporació.

S'estableix un temps de descans en jornada superior a les 6 hores ininterrompudes, computable com a jornada de treball efectiu, de 30 minuts diaris. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans cada un dels treballadors de la corporació, atenent les necessitats del servei i sempre dintre de la primera part de la jornada. Quan la jornada de treball sigui inferior, la pausa es reduirà proporcionalment.

Entre l'acabament d'una jornada i el començament d'una altra han de transcórrer com a mínim 12 hores.

En supòsits excepcionals, respectant les necessitats del servei i prèvia autorització expressa, es podrà gaudir d'una flexibilitat horària especial i diferent a l'establerta a l'apartat anterior.

El personal subjecte a torns haurà de conèixer amb un periodicitat trimestral els quadrants horaris corresponents.

#### Article 12

##### *Horaris*

##### 1. Ordinari.

Per tal de millorar els serveis que presta l'Ajuntament als ciutadans es reestructura la distribució de la jornada del personal, de la següent manera:

Personal d'oficines (tècnics i administratius): L'horari laboral serà de 8.00 a 15.00 hores de dilluns a divendres i els dissabtes rotatius de 9.00 a 13.00. L'horari d'esmorzar ha de ser: el primer torn de 8.55 a 9.25 hores i el segon torn de 9.25 a 9.55 hores.

Aquest horari tindrà una part d'horari flexible d'una hora a l'hora d'entrada i sortida, que s'haurà de recuperar el mateix dia. S'ha de sol·licitar al cap de personal i es tindrà en compte les necessitats del servei.

La jornada de treball del personal d'oficines serà de 213 de treball anual, efectuats de dilluns a divendres.

Durant la segona quinzena de juliol i tot el mes d'agost els dissabtes seran considerats festius. Per compensar-ho, en aquest període, l'horari d'atenció al públic serà de 9.00 a 14.00 hores.

#### 2. Personal de Manteniment.

De dilluns a divendres de 7.45 hores a 15.00 hores, l'horari d'esmorzar ha de ser de 9.00 a 9.30 hores, esmorzant sempre en el lloc on estiguin treballant.

Aquest horari tindrà una part d'horari flexible d'una hora a l'hora d'entrada i sortida, que s'haurà de recuperar el mateix dia. S'ha de sol·licitar al cap de personal i es tindrà en compte les necessitats del servei.

La jornada de treball del personal de manteniment serà de 213 dies de treball anual, efectuats de dilluns a divendres.

Durant la segona quinzena de juliol i tot el mes d'agost l'horari serà de 7.00 a 14.00 hores. La resta de mesos d'estiu de 6.45 a 14.00 hores.

#### 3. Personal de les llars d'infants.

Aquest personal farà una jornada partida de treball de 35 hores a la setmana i en còmput anual un total de 1.491 hores, de dilluns a divendres, 6 hores d'atenció als infants i 1 de permanència al centre diàries. Si es sobrepassa el còmput anual es gratificarà econòmicament.

Aquest horari tindrà una part d'horari flexible d'una hora a l'hora d'entrada i sortida, que s'haurà de recuperar el mateix dia. S'ha de sol·licitar al cap de personal i es tindrà en compte les necessitats del servei.

Els horaris s'establiran en funció de les necessitats del servei i s'aprovaran cada curs escolar en comissió mixta paritària.

### Article 13

#### *Gratificacions extraordinàries*

1. Són aquelles hores que, motivades per les necessitats del servei i a instància de l'equip de govern, es realitzen a més a més de l'horari habitual de cada treballador, com a conseqüència de fets esdevinguts com a extraordinaris i que afecten la prestació dels serveis.

2. Es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries d'acord amb els criteris següents:

a) Supressió de les hores habituals i continuades.

b) Manteniment, sempre que no es puguin realitzar les diverses modalitats de contractació o nomenament temporalment o parcialment, de les hores previstes, legalment o reglamentària, extraordinàries, limitant-se a supòsits de puntes de treball, necessitats eventuais, canvis de torns, absències imprevistes, casos d'emergència i altres circumstàncies de caràcter excepcionals derivades de l'activitat o servei respectiu.

3. La compensació de les hores extraordinàries en temps de repòs es farà d'acord amb la taula següent:

a) L'hora extra efectuada en dia laborable es compensarà amb 1 hora i 30 minuts de descans.

b) L'hora extra efectuada en dia festiu (diumenges i festius o nocturna (entre les 22.00 i les 6.00 hores) es compensarà amb 2 hores de descans.

c) L'hora extra nocturna i festiva (entre les 22.00 i les 6.00 hores) es compensarà amb 2 hores i 15 minuts de descans.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran ser efectuades juntament amb altres períodes de descans, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

4. Els treballadors escolliran entre la compensació de les hores extraordinàries amb temps de repòs o en el seu abonament. Les hores extraordinàries s'abonaran econòmicament segons el que s'estableix a l'annex 1, essent el mínim d'hores extraordinàries que es retribuïran per servei de 2 hores.

#### Article 14

##### *Calendari laboral*

1. Durant la vigència dels pactes i considerant el calendari de festes oficials que per cada any aprova la Generalitat, es confeccionarà el calendari anual de la corporació.

2. La Comissió de Seguiment es reunirà el mes d'octubre de cada any per tal de negociar el calendari, així com els serveis mínims que corresponguin per a l'any següent.

##### Festes

- a) Les 12 festes oficials assenyalades en el calendari de la Generalitat.
- b) Les 2 festes locals fixades per l'Ajuntament.
- c) En el cas de l'escola bressol els dies de festa local seran els que es determinin al calendari escolar.

#### Article 15

##### *Dies de permís per assumptes personals*

1. Els treballadors de l'Ajuntament de Subirats disposaran de 9 dies de permís, com a mínim, per assumptes personals.

2. Aquests es gaudiran dins del període comprès entre el 16 de gener de l'any en curs i el 15 de gener de l'any següent.

3. Els treballadors de l'Ajuntament podran gaudir fins a un màxim de 8 dies, dels 9 reconeguts de permís per assumptes personals, al període de vacances de Setmana Santa i Nadal, sempre que quedi suficientment cobert el servei. Els calendaris per aquests períodes s'hauran de concretar amb 1 mes d'antelació.

4. Segons l'Estatut Bàsic de la Funció Pública, a més dels dies de lliure disposició establerts per a cada Administració Pública, els funcionaris tindran dret al gaudi de 2 dies addicionals al complir el sisè trienni, incrementant-se en 1 dia addicional per cada trienni complet a partir de l'octau trienni.

La disposició dels dies per assumptes propis a què fa referència aquest article computaran com a dies treballats.

No es poden acumular dies d'assumptes propis i de vacances. En cap cas no es compensarà econòmicament el no-gaudiment dels mateixos.

En el cas de denegació d'alguna sol·licitud de dies d'assumptes personals, s'haurà de fer per mitjà d'una resolució escrita expressant clarament les causes que la motiven. Posteriorment es donarà audiència a l'interessat, si així ho sol·licita, i als representants dels treballadors en cas de disconformitat.

#### Article 16

##### *Vacances*

1. El personal funcionari de l'Ajuntament de Subirats tindrà dret a gaudir per cada any de servei efectiu de 25 dies laborables.

2. La realització de les vacances es realitzarà preferentment entre l'1 de juliol i el 30 de setembre.

3. En el cas del personal de direcció de les escoles bressol les vacances seran sempre de l'1 de juliol al 31 d'agost, i en el cas de la resta de personal de les referides escoles seran l'última setmana de juliol i tot el mes d'agost.

4. Si en el moment de gaudiment de les vacances d'estiu, el treballador no té un període mínim de 12 mesos d'antiguitat, el període de vacances es reduirà en la part proporcional corresponent.

5. L'inici i la finalització de les vacances serà dins l'any natural que correspongui. Els torns de vacances hauran de ser concretats, assignats i coneguts pel personal afectat, durant el mes d'abril del mateix any.

6. Cap treballador no podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat. En cas de que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes a partir del vuitè dia de baixa i fins a la data d'alta del treballador sempre que aquesta comporti

hospitalització, fractura que requereixi immobilització o intervenció quirúrgica. En aquest cas es pactarà el gaudi dels dies restants de vacances, un cop produïda l'alta del treballador, entenent-se en tot cas, consumits com a dies de vacances, els 7 primers dies de baixa.

7. Els dies 24 i 31 de desembre de cada any seran considerats com a dies festius en el calendari laboral.

#### Article 17

##### *Control d'assistència i absentisme*

Tots els treballadors compresos en l'àmbit d'aquest Acord-Pacte són obligats a marcar personalment la fitxa de control on existeixi rellotge impressor i/o a complir les mesures de control establertes.

Tots els centres de treball, sempre que sigui possible, tindran el seu propi rellotge impressor o sistema de control adient per reflectir les seves incidències.

Tots els treballadors resten obligats a comunicar al cap corresponent totes les incidències que puguin produir-se.

Es lliurarà cada mes a cada un dels treballadors un full amb les incidències del mes a fi de corregir les anomalies que s'observin.

#### Article 18

##### *Llicències i permisos retribuïts*

D'acord amb el que preveu la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Tot el personal, previ avís, podrà faltar o absentar-se del treball, sense pèrdua de retribucions, pels motius i durant els períodes que s'indiquen:

1. Llicències per matrimoni.

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni o formació de parella estable, sense distinció de sexes (no se'n podrà gaudir amb posterioritat en cas de matrimoni), sempre que el fet causant tingui lloc després de l'entrada en vigor del Acord-Pacte. El matrimoni s'haurà de justificar mitjançant fotocòpia del llibre de família on consti aquest, i la formació de parella estable mitjançant certificat de convivència. Es pot gaudir dels 15 dies dins el termini d'un any a comptar des de la data de casament o inici de convivència.

b) 1 dia, ampliable a 2 si és fora de Catalunya, per a un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat.

2. Llicències per defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

Parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies si el succés es produeix a la mateixa localitat i fins a 4 dies si és en una altra localitat. Fins a 6 dies excepcionalment.

3. Permisos per maternitat, naixement, adopció o acolliment.

a) Les treballadores tenen dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la treballadora, sempre que 6 de les setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part. En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si escau, de la part que en resti.

b) No obstant el que disposa l'apartat a), i sense perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part, de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

c) L'opció, exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, en favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revo-

cada per la mare si s'esdevenen fets que facin inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ésser l'absència, la malaltia, l'accident del pare o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests 3 darrers casos siguin imputables a la mare.

d) En els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, 5 dies laborables consecutius dins dels 10 següents al naixement, o arribada del menor adoptat o acollit. Si són 2 menors 10, i si són 3 o més 15 dies. Aquest permís és per al progenitor o progenitora que no gaudeixi del permís de maternitat.

e) En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instància de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

f) S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors que tenen fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, als quals funcionaris s'ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador o treballadora gaudeix de 2 hores de flexibilitat horària diària.

g) Es pot atorgar també als treballadors amb fills discapacitats un permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill o filla o bé per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

h) En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys, el permís té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la treballadora o treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 anys, quan es tracti d'infants de discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provinguin de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

i) En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les 16 setmanes que estableix l'apartat a) o les que corresponguin en cas de d'adopció o acolliment múltiple.

j) En els supòsits d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís establert per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

En allò no previst als apartats anteriors caldrà atènyer-se a allò que disposa la Llei.

#### 4. Permisos per lactància.

Una hora diària, es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts. Per a més d'un menor, 2 hores diàries. A partir de la baixa de maternitat i una durada màxima de 20 setmanes. Es pot compactar, respectant les necessitats del servei. Si tant el pare com la mare són treballadors, només un d'ells pot exercir aquest dret.

#### 5. Preparació del part.

En el cas de treballadores embarassades, aquestes tindran dret a absentar-se del



treball amb dret a remuneració, per a la realització de tècniques de preparació del part, previ avís a l'Ajuntament i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

Per tràmits administratius a Catalunya en els casos d'adopció o acolliment, el temps necessari.

6. Permís de paternitat.

6.1 El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de 4 setmanes consecutives.

6.2 El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís duran el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

6.3 El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir del permís de paternitat a continuació del de maternitat.

Permís per atenció a fills prematurs

Equivalent al temps d'hospitalització amb un màxim de 12 setmanes. S'inicia a partir de les 16 setmanes de permís de maternitat.

7. Permís per atendre fills amb discapacitat.

Absència del lloc de treball per assistir a reunions o visites en centres educatius especials o sanitaris. 2 hores de flexibilitat horària per conciliar els horaris dels centres d'educació especial o centres on rep atenció.

8. Permisos per trasllat de domicili.

Per trasllat de domicili habitual, els treballadors gaudiran de 2 dies de permís si el trasllat és dins del mateix municipi i de 4 dies per canvi de terme municipal, sempre que es presenti fotocòpia de l'empadronament o canvi de domicili.

9. Permisos per assistència a exàmens.

En els casos d'assistència a exàmens en centres d'ensenyament oficials, el treballador tindrà dret a una llicència corresponent a la jornada de l'examen, si es justifica posteriorment per escrit la seva participació en aquests. Les llicències per aquest motiu en cap cas no podran ser superiors a 10 dies anuals.

10. Permisos per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal: el temps necessari per complir-lo, amb la deguda justificació.

11. Permisos per visites mèdiques.

Pel que fa a les visites mèdiques del treballadors, fills menors de 18 anys i parents fins a un segon grau de parentiu, sempre que no sigui possible realitzar-les fora de la jornada habitual de treball, els treballadors tindran dret a l'absència pel temps indispensable per realitzar dita visita. S'haurà de presentar al Departament de Personal justificació escrita amb la indicació de l'hora d'entrada i sortida.

## Article 19

### *Llicències i permisos no retribuïts*

1. Permisos no retribuïts.

1.1 El personal de l'Ajuntament tindrà la possibilitat de disposar d'una llicència no retribuïda de fins a 6 mesos com a màxim, mantenint-se totes les condicions del lloc de treball, sempre que es pugui garantir el funcionament del servei (a criteri de la Comissió Paritària). Es podrà concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat departamental.

1.2 Per atendre un familiar de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que convisqui amb el treballador, en casos malalties greus, es podrà concedir una llicència de 3 mesos, sense retribució.

1.3 Aquestes llicències no es podran tornar a sol·licitar fins passats 2 anys de

l'anterior. En els casos previstos en el punt 1.1 s'hauran de sol·licitar com a mínim amb 1 mes d'antelació.

2. Reducció de la jornada per motius familiars o personals.

a) Els treballadors que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un infant de menys de 6 anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

b) Els treballadors que per guarda legal tenen cura directa d'un infant de 6 a 8 anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no realitza activitat retribuïda, tenen dret a una reducció d'un octau o la meitat de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari.

c) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins a un màxim d'1 any després del permís de maternitat o paternitat si ho agafa el segon progenitor o progenitora. Per a obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador o treballadora ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat. Es comptabilitzarà la reducció de jornada com a hores de treball efectuades.

d) En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de 3 anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant 16 setmanes, comptades a partir de la finalització del permís de maternitat per adopció.

e) En casos justificats degudament, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o una familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions. Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els treballadors que tenen a càrrec directe seu un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial. A aquests efectes, el Departament de Personal ha d'establir els criteris de concessió d'aquesta reducció de jornada de treball.

f) Reducció de la jornada laboral d'un terç o de la meitat de la jornada laboral amb dret al 80 o el 60% de les retribucions per a les dones víctimes de violència de gènere.

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.

En els casos en què la concessió de la llicència al treballador o treballadora, per raó de comandament, afecti el rendiment del treball d'altres funcionaris, s'han de prendre les mesures pertinents per garantir una prestació del servei adequada.

3. Excedència.

El personal funcionari podrà sol·licitar excedència quan tingui contracte indefinit amb l'Ajuntament d'acord amb el que preveu la legislació vigent.

D'acord amb el que preveu la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Condicions generals

1. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla.

a) L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

b) Aquesta excedència té una durada màxima de 3 anys, a comptar de la data de naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

c) El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau professional i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dreta a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

2. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars.

a) L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda

b) Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de 3 mesos i màxim de 3 anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

c) El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

3. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència.

a) L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de 2 anys i màxima de 15 anys, si el cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

b) El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de destinació.

4. Excedència voluntària per violència de gènere.

a) L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.

b) El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant 6 mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

## Article 20

### *Antiguitat i serveis prestats a l'Administració*

El personal funcionari que s'incorpori a partir de la signatura d'aquest Acord-Pacte, s'aplicarà el que disposa la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'Administració pública.

L'antiguitat del treballador al servei de l'entitat local retribuirà cada 3 de serveis reconeguts en l'Administració Pública, i per tant, s'expressarà en triennis. S'acorda fer efectiu el complement d'antiguitat a tots els treballadors que siguin interins o indefinits.

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

## CAPÍTOL 3

*Condicions retributives*

## Article 21

*Règim retributiu*

a) Les retribucions bàsiques i complementàries del personal funcionari al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura i seran de la mateixa quantitat que les establertes amb caràcter bàsic per a la funció pública.

b) L'import del complement específic de cada lloc de treball serà determinat d'acord amb el que estableixi la relació de llocs de treball.

## Article 22

*Increment salarial*

Tenint en compte el que disposa la normativa laboral vigent i els conceptes retributius que regula aquest Acord-Pacte, l'augment de retribucions del personal afectat pels presents acords serà fixat anualment mitjançant negociació amb el/la representant dels treballadors/ores, segons el que es fixi en el Pressupost general de l'Estat de cada lloc de treball respecte de la funció pública.

## Article 23

*Fons per a la millora de la prestació dels serveis públics*

Entenent les parts que els recursos humans constitueixen un element imprescindible en la prestació del servei públic i conscients que cal fer un esforç per tal d'incentivar i reconèixer la seva participació en la millora de la qualitat tant de la prestació de serveis i del treball dels empleats públics, com de la gestió de la corporació es crearà un fons per atendre aquestes necessitats i per a cada any de vigència del present Acord-Pacte.

La quantitat corresponent a cada any, així com la seva distribució entre el personal, serà establerta per la Comissió Paritària en funció del grau d'assoliment dels objectius.

## Article 24

*Pla de pensions*

S'acorda crear un Pla de Pensions que regirà cada any a partir de l'1 de gener de 2008. Aquest Pla tindrà una aportació econòmica anual del 0,5% del Capítol 1.

Abans de 30 dies naturals a comptar des de la signatura del present Acord-Pacte, les parts formalitzaran una Comissió Promotora que ha de formalitzar un Pla de Pensions, sistema d'ocupació, pels treballadors/es de l'Ajuntament de Subirats.

S'explicita el compromís de finalitzar les tasques de formalització de l'esmentat Pla de Pensions dins dels 90 dies naturals, a comptar des de la constitució de la Comissió Promotora citada al paràgraf anterior.

Les parts que negocien aquest Acord-Pacte, acorden sol·licitar l'annexió al Pla de Pensions de Promoció Conjunta de l'Associació Catalana de Municipis.

## Article 25

*Nòmina mensual i pagues extraordinàries*

El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària. La data màxima per a l'ingrés de la nòmina als corresponents comptes bancaris del personal al servei de la corporació serà l'avantpenúltim dia de cada mes.

Els treballadors de l'Ajuntament cobraran 2 pagues extraordinàries, de quantia igual a 1 mensualitat íntegra.

La paga extraordinària d'estiu s'abonarà el 23 de juny conjuntament amb la nòmina d'aquest mes.

La paga extraordinària de Nadal s'abonarà el 23 de desembre conjuntament amb la nòmina d'aquest mes.

#### Article 26

##### *Dietes i quilometratge*

El personal adscrit a aquest Acord-Pacte que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del seu servei, causarà dret a les següents dietes:

- a) Desplaçaments dins la província de Barcelona: s'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.
- b) Desplaçaments a altres llocs: el que estigui previst legalment o reglamentàriament.
- c) Transport de vehicle propi  
Cotxe: 0,24 euros per quilòmetre.  
Moto: 0,24 euros per quilòmetre.
- d) Transport públic: l'import dels bitllets.
- e) Sempre que sigui possible, es facilitarà un vehicle al treballador o funcionari que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.
- f) L'assistència a una oficina judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei fora de l'horari de treball serà compensada com a temps de treball extraordinari.
- g) Les indemnitzacions per raó de serveis es retribuiran, a tots els grups, segons la legislació que sigui d'aplicació a la funció pública catalana. S'equipararan les indemnitzacions dels grups E, C2,C1,B a les del grup A1,A2.

#### Article 27

##### *Complement específic*

1. El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball atenent l'especial dificultat tècnica, grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat o la penositat. S'estableixen els factors de nocturnitat i festivitat dins el complement específic:

La Comissió Paritària regularà el factor de nocturnitat i de festivitat d'aquells col·lectius o personal que la faci.

#### Article 28

##### *Treball de categoria diferenciada*

D'acord amb la normativa vigent, el personal al servei de l'Ajuntament té el dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant, i per necessitats del servei, se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques de superior categoria i cobrarà sempre la diferència retributiva bàsiques i complementàries respecte el treball de superior categoria.

#### CAPÍTOL 4

##### *Millores socials*

#### Article 29

##### *Gratificació per jubilació*

En el cas que un empleat es jubili serà gratificat amb l'ingrés a la seva nòmina d'1 mensualitat íntegra.

#### Article 30

##### *Fons social*

Es destinarà una partida al Pressupost Municipal en concepte de Fons social que ascendirà a la quantitat de 1000 euros.

En cap cas la totalitat dels ajuts superarà la partida pressupostària prevista anualment.

Si quan es tanqui l'exercici pressupostari existeix un romanent al Fons Social, aquesta quantitat quedarà contreta i estarà disponible per l'any següent.

Les sol·licituds s'hauran de presentar anualment al registre d'entrada de l'ajuntament abans del 31 de desembre de cada any, adjuntant les factures originals corresponents. Una Comissió paritària valorarà les sol·licituds.

Per naixement de fills

Pel naixement de cada fill, el personal municipal rebrà un ajut per una sola vegada de 200 euros.

Pròtesis

En cap cas l'ajuda serà superior a l'import que hagi fet efectiu el treballador.

Les factures de pròtesis de l'any en curs, es podran presentar fins al mes de febrer de l'any següent.

Es consideren pròtesis (entre d'altres que es puguin incloure):

Muntures d'ulleres graduades

Vidres d'ulleres

Lentilles

L'ajuda serà de 60 euros per cada pròtesi, amb un període de carència de 2 anys.

#### Article 31

##### *Malaltia i accidents*

En cas de malaltia comuna o accident no laboral a tots els treballadors compresos en l'àmbit d'aquest Acord-Pacte els serà aplicat el règim de la Seguretat Social. En cas d'accident laboral els treballadors compresos en l'àmbit d'aquest Acord-Pacte cobraran el 100% de les seves retribucions fins que tinguin l'alta.

#### Article 32

##### *Jubilacions*

Jubilació incentivada anticipada

Aquesta es podrà incentivar de la següent manera:

Els treballadors que compleixin els requisits establerts per la legislació vigent en matèria de Seguretat Social podran sol·licitar i, si s'escau, podrà ser acceptada per la corporació sempre que les necessitats del servei ho permetin, la jubilació anticipada dins el període comprès entre la data de compliment dels 60 anys i els 64 anys.

Les quanties fixades com a incentiu s'estableixen tenint en compte tant l'edat de l'empleat en el moment del passi a la jubilació com les retribucions mensuals brutes, percebudes en el mes immediatament anterior a la data de jubilació, i es concreten en:

Als 60 anys d'edat, 40 mensualitats.

Als 61 anys d'edat, 32 mensualitats.

Als 62 anys d'edat, 24 mensualitats.

Als 63 anys d'edat, 16 mensualitats.

Als 64 anys d'edat, 8 mensualitats.

Les quantitats fixades en concepte d'incentiu es podran fer efectives d'un sol cop en el moment de la jubilació, o bé, en 3 o 5 pagaments. En els casos que no es pugui fer efectiu al treballador jubilat, es farà efectiu als seus hereus legals.

Jubilació parcial amb contracte de relleu

El personal de l'Ajuntament que reuneixi els requisits que regulen la Llei, i així ho desitgi, podrà jubilar-se parcialment a partir de l'edat que marca la Llei. Caldrà que la reducció de jornada sigui pactada amb l'Ajuntament. La Corporació es compromet a acceptar les sol·licituds presentades.

Jubilació especial als 64 anys

El personal de l'Ajuntament que reuneixi els requisits que regula la Llei, i així ho desitgi, podrà jubilar-se als 64 anys, el qual per part de la Seguretat Social tindrà dret a percebre el 100% de pensió, quedant la Corporació obligada a contractar un nou treballador aturat amb un contracte mínim d'un any. La Corporació es compromet a acceptar les sol·licituds presentades.

**Article 33***Assegurances i assistència jurídica*

L'assegurança de vida i incapacitat permanent preveurà una indemnització de 18.000 euros en cas de mort per qualsevol causa, i de 18.000 euros per invalidesa permanent absoluta per qualsevol causa, i 27.000 euros per invalidesa permanent absoluta com a conseqüència d'un accident de treball.

La corporació garantirà l'assistència jurídica als treballadors que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

**Article 34***Bestretes*

Cada treballador podrà demanar una bestreta anual reintegrable de com a màxim de 3 mensualitats a retornar, sense interessos, en 24 terminis prorrogables, segons informe de la Comissió Paritària. La concessió d'aquestes ajudes, serà avaluada i debatuda individual i particularment per la Comissió Paritària, essent potestat exclusiva de la corporació la concessió d'aquestes bestretes, limitant la seva quantitat i forma de reintegrament atenent les circumstàncies concretes de la persona sol·licitant, l'informe de la Comissió Paritària, que serà vinculant, i la disponibilitat de Tresoreria de la corporació, en cada moment.

A títol orientatiu i en cap cas exclusiu, es delimiten les següents prioritats per a la sol·licitud d'aquestes bestretes:

- a) Malaltia greu pròpia o de familiar a càrrec seu que ocasioni despeses extraordinàries.
- b) Sinistre al seu habitatge amb pèrdua de béns, robatori, incendi o explosió.
- c) Aquells casos en què una emergència compromet greument el desenvolupament normal d'una situació familiar o personal.
- d) Necessitat ineludible aliena a la voluntat del treballador i objectivament necessària i demostrable.
- e) En cap cas no es podrà sol·licitar una bestreta mentre no hagin transcorregut 6 mesos des de l'anterior sol·licitud.

**CAPÍTOL 5***Promoció i formació i carrera administrativa***Article 35***Promoció i formació*

Els treballadors de l'Ajuntament de Subirats tindran dret, en igualtat de condicions, a la promoció, a la formació i a un perfeccionament professional constants, per a la qual cosa les representants del personal es reuniran amb el regidor de Recursos Humans per tractar aquests aspectes.

**Article 36***Provisió de vacants i selecció de personal*

La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable, respectant sempre els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Les proves de personal sempre seran mitjançant oposició, concurs o concurs-oposició.

Podrà establir-se per escrit un període de prova que, segons els nivells assimilats als grups de funcionaris de l'article 28, en cap cas podrà excedir de: Grup A1 i A2 i B: 6 mesos, Grup C1 i C2: 3 mesos i al Grup E (agrupacions professionals): 2 mesos.

#### Article 37

##### *Funcionarització*

Durant la vigència del present Acord-Pacte es regularitzarà la situació laboral de la plantilla mitjançant la funcionarització. Aquest termini és ampliable i consensuat per ambdues parts (Ajuntament i representació sindical).

En aquest sentit, l'Ajuntament i la representació sindical acorden:

1. La funcionarització de tota la plantilla de personal al servei de l'Ajuntament de Subirats.
2. Convocar totes les places a partir de la vigència d'aquest Acord-Pacte com a personal funcionari.

#### Article 38

##### *Formació*

Es reconeix la formació com un dret i un deure dels treballadors i l'Ajuntament proporcionarà i facilitarà la seva formació.

La corporació incrementarà substancialment l'oferta de formació i la vincularà al desenvolupament de la carrera administrativa i la promoció.

També s'acorda abordar la formació de forma sistemàtica i continuada, de manera que constitueixi un procés constant, dinàmic i actualitzat, orientat a la consecució de resultats.

D'acord amb l'article 140 del Reglament del personal al servei de les entitats locals, els treballadors tenen el dret d'assistir a cursos de formació i perfeccionament amb la periodicitat i característiques i condicions d'accés que s'estableixin.

En conseqüència, la corporació facilitarà la formació dels diversos col·lectius, organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a d'altres fora de l'Ajuntament. S'informarà al personal dels cursos que realitzin dins o fora de l'Ajuntament, mitjançant anunci al tauler de personal.

La corporació garanteix la concessió de les hores necessàries per l'assistència a cursos de perfeccionament professional i el seu contingut estigui directament relacionat amb el lloc de treball o la seva carrera professional en l'administració.

El personal comprès en l'àmbit d'aquest Acord-Pacte realitzarà els cursos de capacitat professional o de reciclatge per adaptació a un nou lloc de treball que determini l'Administració.

Per col·lectius específics, i també si ho requereix el funcionament eficient dels serveis, es poden establir amb caràcter obligatori cursos de perfeccionament per al desenvolupament adequat dels llocs que ocupen. En aquest cas si el curs es realitza fora de l'horari laboral, aquestes hores s'hauran de compensar amb temps de repòs, d'acord amb el redactat de l'article 13.3 d'aquest Acord-Pacte.

#### Article 39

##### *Creació, modificació o supressió de llocs o categories*

De la creació, modificació o supressió dels llocs de treball, que correspon a la corporació, s'informarà als representants del personal. Es respectaran els drets legítimament adquirits d'acord amb els que disposi la normativa aplicable.

#### Article 40

##### *Promoció professional i carrera administrativa i estabilitat laboral*

Promoció interna. La promoció a categories superiors es realitzarà d'acord amb el procediment i els requisits establerts per la legislació vigent aplicable en cada cas.

En el cas que es generi una plaça vacant, sigui pel motiu que sigui, dintre de l'estructura de personal, l'Ajuntament l'ofertarà primer al seu personal amb capacitat per cobrir-la. Tot sempre d'acord amb allò que dicta la legislació vigent en matèria de proves i concursos.

En el cas que ningú del personal no manifesti el seu interès per la plaça en qüestió, l'Ajuntament podrà fer extensiva aquesta plaça al públic en general.



Les places d'inferior categoria que quedin lliures resultants de fer extensiu aquest procés podran ser ocupades per qualsevol persona, seguint sempre allò que marqui la legislació sobre això.

Estabilitat laboral. Es garanteix l'estabilitat laboral dels treballadors que ocupen una plaça de plantilla que està classificada com a fix, llevat que en convocar la plaça per ocupar-la en propietat, no superin les proves al respecte.

L'Ajuntament recolzarà l'existència de llocs de treball de qualitat i estables, tenint especial cura respecte aquelles places interines.

L'Ajuntament es compromet a que en cas que es produeixi una externalització o privatització d'algun servei municipal cap treballador municipal es veurà afectat, romanent per tant a la plantilla de l'Ajuntament.

## CAPÍTOL 6

### *Seguretat i salut laboral*

#### Article 41

##### *Salut Laboral*

1. A l'empara de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada Llei, a:

a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.

b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.

c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.

d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.

e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.

2. La corporació haurà de:

a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca.

També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones.

El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.

b) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.

c) Elaborar, en el termini màxim de 24 mesos, després de signar aquest Acord-Pacte, un pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

d) Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.

e) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

#### Article 42

##### *Comitè de Seguretat i Salut*

A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'article 34 d) de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 4 membres, la meitat dels quals seran designats per la corporació i l'altra meitat pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament.

1. Seran funcions d'aquest Comitè:

- a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball tot realitzant les visites que siguin necessàries.
- b) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.
- c) Investigar les causes d'accidents i malalties, ja siguin o no laborals, fent les anàlisis oportunes sobre l'absentisme laboral, i proposar a la corporació les mesures que cal prendre en cada cas.
- d) Promoure en la corporació l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.
- e) Estudiar i promoure les mesures correctores en ordre a la prevenció de riscos professionals, protecció a la vida, etc.
- f) Proposar anualment a la corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.
- g) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

2. Els representants dels treballadors en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següent:

- a) Ser informats per la corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.
- b) Informar i formar els treballadors en matèria de seguretat i salut laboral.
- c) Ser consultats, prèviament, quan es vulguin introduir noves tecnologies o modificar processos productius, locals de treball o adquisició de nous equips i, en general, totes aquelles mesures que puguin afectar la salut i la seguretat de manera immediata o transcorregut un període de temps. Un cop emesa l'opinió raonada dels representants dels treballadors, la corporació estarà obligada a motivar per escrit les seves raons, en cas de no assumir l'opinió expressada.
- d) Proposar a la corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització dels treballadors en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.
- e) Paralitzar les activitats quan s'aprecii l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.
- f) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient laboral i, en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles.
- g) Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat temporal que s'instrueixin i de la causa i els criteris que les motiven, així com del seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.
- h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

Per tal de realitzar les seves funcions, els representants dels treballadors en el Comitè de Seguretat i Salut tindran els drets i les garanties específics reconeguts en el capítol 8 d'aquest Acord-Pacte. A les reunions del Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, un representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes i un representant dels serveis de prevenció de la corporació que no formi part del Comitè, així com els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

**Article 43***Reconeixement mèdic*

Anualment la corporació farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador; així com un reconeixement ginecològic per a les dones i un reconeixement urològic per als homes.

La corporació donarà coneixement previ al Comitè de Salut del tipus de proves a realitzar.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat tindrà coneixement del seu resultat. A efectes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.

**Article 44**

Totes les pantalles dels ordinadors de les dependències municipals disposaran dels filtres i vidres antirefectors necessaris per reduir al màxim els seus efectes nocius.

**Article 45***Capacitat disminuïda*

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial i en coincidència amb el de la mútua que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, serà traslladada, (sempre que sigui possible atenent les possibilitats organitzatives) a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

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

**Article 46***Protecció de l'embaràs*

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no-realització de treball nocturn o a torns.

Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de la treballadora o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la treballadora haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

**Article 47***Roba de feina*

1. La corporació es compromet a facilitar a tots els treballadors que per raó del seu treball ho necessiti la roba adequada a la temporada i a les tasques que realitzi i a la reposició de qualsevol peça trencada o deteriorada per raó de la feina realitzada, segons la relació que consta en l'annex 2.

2. Els representants dels treballadors participaran en la selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut.

**Article 48****Segones Activitats**

1. Canvi de lloc de treball per raons de caràcter mèdic.

El motiu principal per proposar aquest canvi de lloc de treball serà per raons de

caràcter mèdic, basades en les possibles afectacions o interrelacions entre l'estat de salut del treballador/a i els requeriments o les característiques del lloc de treball que aquest/a ocupa.

En aquest sentit, el caràcter voluntari del canvi ha de venir condicionat pels resultats de la vigilància de salut, segons es determina en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, prèvia informació al Comitè de Seguretat i Salut.

## 2. Procediment.

### 2.1 Sol·licitud de canvi.

El procediment de canvi de lloc de treball per raons de caràcter mèdic pot iniciar-se:

a) a sol·licitud de la persona interessada. En aquest cas la persona interessada s'adreçarà per escrit a l'ajuntament, fent les alegacions oportunes i adjuntant la documentació que considera més adient.

b) A instància dels òrgans competents en matèria de prevenció de riscos laborals.

### 2.2 Citació al Servei de Vigilància de la Salut.

La persona afectada serà adreçada per l'ajuntament, mitjançant citació expressa, al Servei de Vigilància de la Salut en relació a la realització de proves mèdiques, tractament mèdic o d'altres actuacions que consideri tècnicament adients.

Es tindrà en compte el profiessogramma i els resultats de l'avaluació de riscos que correspongui.

### 2.3 Proposta de resolució del Comitè de Seguretat i Salut.

El Servei de Vigilància de la Salut de l'ajuntament, considerant els resultats de les actuacions del punt anterior (2.2.), farà un informe que respectarà la privacitat de les dades personals, proposant l'opció més apropiada. El Comitè de Seguretat i Salut estudiarà l'informe i farà una proposta de resolució al Departament de Recursos Humans i que també traslladarà al treballador/a, per tal que pugui fer les alegacions oportunes a les diferents propostes.

#### Propostes:

a) Desestimació de la sol·licitud de canvi de lloc de treball per no concórrer els suficients arguments mèdics.

b) Manteniment de la persona en el seu lloc de treball però condicionada a l'adopció de mesures correctores que resultin necessàries introduir, o bé a l'adaptació del lloc de treball a les limitacions o condicionants del seu cas.

c) Considerar justificada l'assignació a un lloc de treball diferent, fent constar les raons:

Patologia o afectació constatada o que es deriva.

Tasques o activitats incompatibles amb l'estat de salut, afectació o característiques de la persona.

Tasques o activitats compatibles o més adients amb les característiques, estat de salut o afectació de la persona.

Possibilitat d'ocupació d'un lloc de treball per una durada determinada per afectació de caràcter reversible.

### 2.4 El Departament de Recursos Humans i les possibilitats de llocs de treball.

El Departament de Recursos Humans, en funció del tipus de patologia i del grau d'incompatibilitat existent, determinarà les possibilitats següents que seran exposades al Comitè de Seguretat i Salut:

a) Assignació d'un lloc de treball vacant compatible amb les característiques de la persona. En el cas de no haver-ne cap, si l'estat de salut o afectació de la persona suposa un risc greu per aquesta, es prohibirà la realització de qualsevol activitat incompatible mentre no es produeixi el canvi de lloc de treball.

b) Si no hi ha vacants compatibles el treballador/a figurarà en una relació de personal pendent de reassignació de lloc de treball de segona activitat o ocupació. En aquest cas, mentre no es produeixi el canvi de lloc, es tindrà en compte els con-

dicionants o les limitacions de la persona afectada, la qual quedarà exempta de les tasques que resultin incompatibles amb el seu estat de salut i/o afectació.

### 3. Informació del procés.

El Comitè de Seguretat i Salut vetllarà perquè el treballador/a sigui informat en tot moment del procés i dels acords presos, alhora que s'informarà de forma expressa als seus caps corresponents de les limitacions, incompatibilitats o els condicionants de la persona afectada.

### 4. Obtenció de la invalidesa corresponent.

Les persones afectades pels punts anteriors hauran d'esgotar totes les vies i accions orientades a l'obtenció de la invalidesa que correspongui.

### 5. Formació per a l'adequació a llocs de segona activitat.

En cas de canvi a una segona activitat, alhora d'avaluar l'adscripció al seu lloc de treball, caldrà definir els requeriments formatius propis del lloc de treball assignat. Es promocionaran aquelles activitats formatives específiques que el treballador/a necessiti per desenvolupar amb normalitat les tasques del nou lloc de treball.

### 6. Retribucions econòmiques.

El personal reassignat per l'Ajuntament a un lloc de treball diferent mantindrà, durant la permanència a la segona activitat, el salari que percebia abans de la reassignació. És a dir, el seu salari serà el mateix tant pel que fa a les retribucions bàsiques (sou base i triennis), com pel que fa a les complementàries (complements de destinació i específic).

En relació amb els triennis, el període de temps que es roman en el lloc de treball de segona activitat és computable a efecte de percepció de triennis.

En relació amb el sistema de previsió social pel que fa a la jubilació, es mantindrà la corresponent a la categoria que el treballador/a tenia abans de passar a la nova situació de segona activitat.

### 7. Situacions d'invalidesa permanent, parcial o permanent total.

Executar la resolució amb caràcter vinculant que determini un organisme oficial competent en la matèria.

Amb aquells treballadors/ores que després d'estar avaluats/ades pel Tribunal Mèdic de l'ICAM obtinguin un grau d'invalidesa de permanent parcial o de permanent total, que els impedeixi desenvolupar la seva professió habitual, la corporació manifesta el seu compromís de contractar-los novament per desenvolupar treballs de segona activitat, llevat de casos excepcionals que valorarà la Comissió pertinent.

8. Revisió de la situació de segona activitat. Retorn a treballs que no siguin de segona activitat.

Aquells treballadors/ores en situació de segona activitat que no perceben prestacions econòmiques periòdiques per incapacitat permanent total del sistema de la Seguretat Social, i en funció de la naturalesa de la seva incapacitat, podran ser sotmesos a revisions mèdiques periòdiques a sol·licitud de la persona interessada o de l'Ajuntament, prèvia consideració del Comitè de Seguretat i Salut, per tal d'avaluar el manteniment o no en aquesta situació.

La declaració al retorn a treballs que no siguin de segona activitat comportarà que la persona afectada restarà temporalment en el lloc de treball de segona ocupació fins que l'Ajuntament, prèvia consideració del Comitè de Seguretat i Salut, pugui adscriure'l a un nou lloc de treball.

### 9. Distribució dels llocs de treball de segones activitats.

L'equip de govern quan presenti cada any la plantilla de treballadors junt amb els pressupostos, inclourà la relació de llocs de treball de segones activitats.

A títol orientatiu podem esmentar:

1. Vigilància i custòdia d'edificis municipals.
2. Tasques d'informació ciutadana.
3. Recepció de denúncies.
4. Tasques Administratives.
5. Tasques de manteniment.

6. Tasques les quals per la pròpia formació de treballador/a afectat pugui desenvolupar en segona activitat.

## CAPÍTOL 8

### *Drets sindicals*

#### Article 49

##### *Garanties de l'acció sindical*

Els delegats dels treballadors tenen dret a exercir lliurement l'acció sindical convocant les reunions de la pròpia representació que s'escaiguin segons la legislació.

En la mesura de les seves possibilitats l'Ajuntament facilitarà els elements materials adients per a l'exercici de l'acció sindical.

Es respectaran totes les garanties i drets establerts al present Acord, la legislació que sigui d'aplicació i especialment la LOLS.

#### Article 50

##### *Assemblees*

Amb la notificació prèvia a l'alcalde, amb 2 dies hàbils d'antelació, els delegats de personal podran convocar assemblees de sector i generals durant l'horari laboral, a escollir entre la primera i l'última hora de la jornada, preferentment. La seva duració no excedirà el que marqui la Llei, tret del període de negociació col·lectiva, el límit del qual es fixa en 4 hores bimensuals.

#### Article 51

##### *Facultats de la representació col·lectiva*

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, els representants del personal gaudiran de les garanties i facultats següents:

a) Els representants del personal tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions, etc. de tots els empleats públics que ho sol·licitin.

b) No es comptabilitzaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment de Acord-Pacte.

c) La corporació facilitarà a la representació del personal el local i mitjans materials necessaris pel compliment de les seves funcions.

d) Tots els membres de la representació del personal disposaran de les 15 hores mensuals que estableixen les disposicions vigents per exercir les seves funcions. No obstant això, es podrà gaudir, prèvia comunicació, i sempre i quan el servei ho permeti, d'un major nombre d'hores per causes puntuals i justificades. Els membres de la representació del personal podran fer acumulació d'hores en les formes i condicions establertes per la legislació vigent.

e) Els membres de la representació del personal podran, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral i/o social.

f) La corporació facilitarà a la representació del personal fotocòpia de totes aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social.

g) Els membres de la representació dels treballadors amb responsabilitats sindicals o polítiques a nivell local, comarcal, provincial, autonòmic o estatal, se'ls concedirà el temps necessari per assistir als actes o reunions, quan siguin convocats per això.

h) Els representants dels treballadors seran notificats de tots els expedients i sancions.

Així mateix podran assistir a les compareixences dels treballadors expedientats, prèvia manifestació de l'interessat.

Qualsevol canvi de lloc de treball, que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària, es notificarà prèviament als representants dels treballadors i mai no serà en perjudici de l'afectat.

En qüestions d'horaris es serà especialment respectuosos i es procurarà que qualsevol canvi no signifiqui cap perjudici per l'afectat.

#### Article 52

##### *Competència i representació col·lectiva*

A més a més dels que estableix la legislació vigent en la matèria, la representació del personal tindrà les competències següents:

- a) Rebre informació de tots els assumptes de personal.
- b) Plantejar i negociar els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, horaris, calendari, vacances, bestretes, contractacions i promocions internes.
- c) La representació del personal tindrà dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin d'estar debatudes pel plenari de l'Ajuntament en matèria de personal, i acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, sancions i règim general de prestacions de serveis. La representació del personal podrà emetre informe en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent. No obstant la no-realització dels informes anteriors no comportarà, en cap cas, la nul·litat de l'acord, sempre i quan s'hagi sol·licitat amb antelació prèvia suficient, i mai amb un termini inferior a 2 dies hàbils.
- d) La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.
- e) La garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins de l'any següent d'expirar la representació.
- f) La capacitat jurídica per exercir accions administratives i judicials en tot el que fa referència a la seva competència.

#### CAPÍTOL 8

##### *Règim disciplinari*

#### Article 53

El règim disciplinari s'aplicarà segons el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

#### ANNEX 1

##### *Gratificacions extraordinàries*

Al preu ordinari d'hora calculat per a cada lloc de treball s'hi sumarà el percentatge següent, segons els horaris on es desenvolupin els serveis:

- Hora extra diürna dia laborable: 25%.
- Hora extra nocturnes o festiva diürna (de 22.00 hores a 6.00 hores): 35%.
- Hora extra festives i nocturnes: 45%.

#### ANNEX 2

##### *Vestuari*

- Personal de Brigada
- 2 camises d'estiu
- 2 camises d'hivern
- 2 pantalons d'estiu
- 2 pantalons d'hivern
- 1 calçat d'estiu
- 1 calçat d'hivern

1 caçadora  
1 anorac  
1 botes d'aigua  
1 impermeable  
guants  
Personal vigilant  
2 pantalons d'estiu  
2 pantalons d'hivern  
1 corbata  
2 camises d'estiu amb la corresponent musculera  
2 camises d'hivern amb la corresponent musculera  
1 calçat d'estiu  
1 calçat d'hivern  
1 caçadora  
1 anorac  
1 armilla folrada i enconxada  
1 gorra d'estiu  
1 gorra d'hivern  
1 cinturó  
Personal escoles bressol  
1 pantaló d'hivern  
1 pantaló d'estiu  
1 bata d'hivern  
1 bata d'estiu  
esclops  
1 faixa lumbar

### ANNEX 3

#### *Relació de parentiu*

##### Primer grau:

pare/mare  
cònjuge  
fill/filla  
pares polítics

##### Segon grau:

avi/àvia  
germà/germana  
nét/neta  
cunyats/cunyades  
avis polítics

##### Tercer Grau:

besavi/besàvia  
oncle/tieta  
nebot/neboda  
besnét/besnéta

(09.126.140)

---