

Divendres, 18 de juliol de 2014

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 24 d'abril de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Viladecavalls per al període 27.02.2014-31.12.2015 (codi de conveni núm. 08100062142014)*

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Viladecavalls subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 27 de desembre de 2013, i d'acord amb el que disposen l'article 38 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 7/2007 abans esmentada,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Viladecavalls per al període 27.02.2014-31.12.2015 (codi de conveni núm. 08100062142014) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text firmat per les parts.

ACORD REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE VILADECAVALLS PER AL PERÍODE 27.02.2014-31.12.2015.

### CAPÍTOL I. CONDICIONS GENERALS.

#### Article 1. Àmbit d'aplicació.

El present Pacte de condicions de treball serà d'aplicació a tots els empleats públics que prestin serveis a l'Ajuntament de Viladecavalls, excepte aquells que desenvolupin llocs de treball de alta direcció i el personal amb contracte de formació en col·laboració amb d'altres entitats (Inem -Generalitat, Instituts o Universitats), que es regirà per les estipulacions del corresponent contracte.

#### Article 2. Vigència temporal.

Aquest Pacte entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la Corporació, llevat dels aspectes pel quals s'estableixi una altra data, i tindrà una vigència fins al 31 de desembre de 2015. Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts signants, la qual s'haurà d'efectuar un mes abans de la data de finalització de la seva vigència, per escrit i constància fefaent a l'altra part.

#### Article 3. Garanties.

Les condicions d'aquest Pacte poden ser superades per condicions més favorables que es puguin establir, ja sigui per pacte entre la Corporació i els representants legals del personal, o ja sigui per establir-se legalment noves millores. L'aplicació d'aquestes millores es discutirà perla Comissió Paritària.

#### Article 4. Vinculació a la totalitat.

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

Divendres, 18 de juliol de 2014

## Article 5. Comissió Paritària.

1. Es constituirà una Comissió Paritària encarregada del seguiment d'aquest Pacte de condicions de treball, que estarà constituïda per 2 representants per part de l'Ajuntament de Viladecavalls i 2 representants per part dels empleats/des.

2. Correspondrà a aquesta Comissió l'exercici de les funcions d'interpretació, seguiment i vigilància del desenvolupament d'aquest Pacte de condicions de treball, així com la conciliació en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs de la seva aplicació.

3. La Comissió Paritària es reunirà les vegades que calgui a petició de qualsevol de les parts i com a mínim una vegada a l'any, prèvia convocatòria de l'Alcaldia o de qui aquesta delegui. Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat.

4. Podran assistir a les reunions de la Comissió Paritària assessors per a cadascuna de les parts, amb veu però sense vot. Les reunions de la Comissió Paritària es formalitzaran en les pertinents actes.

5. Es crearà una comissió tècnica en aquells col·lectius que l'Alcaldia ho consideri necessari per a una millor organització. En aquestes comissions tècniques estaran representats d'una part les persones que designin els representants dels empleats/des i d'altra part aquelles que designin els representants o responsables de la Corporació.

Ahora es mantindran les ja existents en el moment de la signatura del present Pacte de condicions.

6. D'altra banda s'acceptarà la mediació del Consorci d'estudis, mediació i conciliació a l'administració local (CEMICAL) sempre que una de les parts ho sol·liciti.

## CAPÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL.

### Article 6. Organització del treball.

1. L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Ajuntament i té com a finalitat la distribució del personal en els diferents llocs de treball i l'assignació de feines i funcions corresponents, així com efectuar els canvis i les modificacions justificades que es creguin convenients per al millor desenvolupament dels treballs i la millor organització del personal.

2. Per que fa al personal laboral, el grup professional és aquell que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació i podrà incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador.

3. A l'ajuntament de Viladecavalls es defineixen els següents grups professionals:

3.1) Grup A1: Inclou el conjunt de tasques per a l'exercici de les quals es requereix estar en possessió de la titulació corresponent al subgrup de classificació professional A1 regulat a l'article 76 de l'EBEP i normativa concordant.

Per poder dur a terme la mobilitat funcional regulada per l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors dins d'aquest grup professional s'haurà de distingir entre:

a) Les places i/o llocs de treball per a les quals s'exigeix estar en possessió d'una titulació acadèmica o professional necessària per exercir l'activitat laboral (com p. ex. enginyers o arquitectes superiors).

b) Les places i/o llocs de treball per a les quals no s'exigeix estar en possessió d'una concreta i determinada titulació acadèmica o professional que resulti necessària per exercir l'activitat laboral.

3.2) Grup A2: Inclou el conjunt de tasques per a l'exercici de les quals es requereix estar en possessió de la titulació corresponent al subgrup de classificació professional A2 regulat a l'article 76 de l'EBEP i normativa concordant.

Per poder dur a terme la mobilitat funcional regulada per l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors dins d'aquest grup professional s'haurà de distingir entre:

c) Les places i/o llocs de treball per a les quals s'exigeix estar en possessió d'una titulació acadèmica o professional necessària per exercir l'activitat laboral (com p. ex. enginyers o arquitectes tècnics).

Divendres, 18 de juliol de 2014

d) Les places i/o llocs de treball per a les quals no s'exigeix estar en possessió d'una concreta i determinada titulació acadèmica o professional que resulti necessària per exercir l'activitat laboral.

3.3) Grup C1: Inclou el conjunt de tasques per a l'exercici de les quals es requereix estar en possessió de la titulació corresponent al subgrup de classificació professional C1 regulat a l'article 76 de l'EBEP i normativa concordant.

Per poder dur a terme la mobilitat funcional regulada per l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors dins d'aquest grup professional s'haurà de distingir entre:

e) Les places i/o llocs de treball per a les quals s'exigeix estar en possessió d'una titulació acadèmica o professional necessària per exercir l'activitat laboral.

f) Les places i/o llocs de treball per a les quals no s'exigeix estar en possessió d'una concreta i determinada titulació acadèmica o professional que resulti necessària per exercir l'activitat laboral.

Tanmateix la mobilitat funcional s'haurà de dur a terme entre places i/o llocs de treball amb un contingut funcional equiparable (administratius, personal d'oficis, etc.).

3.4) Grup C2: Inclou el conjunt de tasques per a l'exercici de les quals es requereix estar en possessió de la titulació corresponent al subgrup de classificació professional C2 regulat a l'article 76 de l'EBEP i normativa concordant.

La mobilitat funcional s'haurà de dur a terme entre places i/o llocs de treball amb un contingut funcional equiparable (tasques administratives, personal d'oficis, etc.).

3.5) Grup E i agrupacions professionals: Inclou el conjunt de tasques per a l'exercici de les quals es requereix estar en possessió de la titulació corresponent al grup de classificació professional E o agrupacions professionals regulats, respectivament, a l'article 25 de la Llei 30/1984 i la disposició addicional setena de l'EBEP i normativa concordant.

La mobilitat funcional s'haurà de dur a terme entre places i/o llocs de treball amb un contingut funcional equiparable (tasques administratives, personal d'oficis, etc.).

4. Quan es realitzin treballs de nivell o categoria superior l'empleat tindrà dret mentre desenvolupi aquestes tasques superiors, i sense que en cap cas es consolidi un cop deixi de fer-les, a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

5. Els canvis que suposin mobilitat funcional dels empleats/des hauran de ser comunicats a l'interessat amb una antelació suficient (48 hores com a mínim). També haurà d'informar-se prèviament als representants dels empleats i, si escau seccions sindicals, llevat d'aquells supòsits en què, per la seva urgència, hagi de dur-se a terme el canvi de lloc de treball amb caràcter immediat.

6. El sistema de provisió dels diferents llocs de treball serà el que resulti d'aplicació als funcionaris locals de Catalunya.

Article 7. Jornada i horari de treball.

1. La jornada general de treball de tot el personal serà de 37,5 hores setmanals equivalents a 1.664 hores anuals, i amb caràcter general, durant la vigència d'aquest Pacte de condicions es complirà de dilluns a divendres de les 7.30 a 15.00 hores amb una flexibilitat horària de 30 minuts posteriors a l'hora d'entrada i que es recuperaran dins la mateixa jornada. No serà aplicable aquesta flexibilitat quan, per les especials característiques dels llocs de treball, sigui necessària la presència puntual dels seus ocupants.

2. En casos especials els empleats podran sol·licitar a l'Alcaldia la concessió d'una flexibilitat diferent a la indicada al paràgraf 1, la qual de forma molt excepcional i individualitzada es podrà concedir tenint en compte les circumstàncies personals concurrents de l'interessat/da.

3. Mitjançant Decret d'Alcaldia es podrà prolongar fins a 40 hores la jornada setmanal del personal adscrit als Serveis que ho requereixin, amb la conseqüent retribució del complement per prolongació de jornada. Així mateix, l'Alcaldia podrà modificar-lo i/o adequar-lo a les necessitats del servei, prèvia negociació amb els delegats del personal.

4. El personal que tingui una jornada inferior en virtut del seu contracte de treball s'atindrà a la jornada establerta en aquest.

Divendres, 18 de juliol de 2014

5. Abans del dia 15 de desembre de cada any la Comissió Paritària es reunirà per negociar el calendari anual de l'any següent on es fixaran els quadrants dels horaris de les diferents dependències i serveis. Aquests quadrants es determinaran en funció de la jornada anual que correspongui la qual es calcularà aplicant la següent fórmula:

Es calcularan els dies laborables anuals i se'ls aplicarà una jornada diària de 7,5 hores i el resultat es restarà de les 1.664 hores anuals pactades al punt 1 d'aquest article, de forma que les hores de diferència que en resultin es destinaran a auto formació de l'empleat/da però serà l'Ajuntament qui distribuirà al llarg de l'any aquestes hores.

6. Quan els dies 24 i 31 de desembre caiguin en dies laborables, el personal estarà dispensat d'acudir a la feina i les hores corresponents a aquests dies es podran gaudir sempre que quedin garantits els serveis essencials de la corporació.

Quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en un dia festiu, dissabte o diumenge s'habilitaran dos dies de permís als calendaris laborals els quals tindran la mateixa regulació que els dies de permís per assumptes personals.

7. El descans setmanal de dos dies es gaudirà, amb caràcter general, en dissabte i diumenge, tret d'aquells empleats/des que per les característiques del seu lloc de treball aquests dies estiguin obligats a treballar. En aquest cas s'agafaran altres dos dies de dilluns a divendres.

8. S'estableix un temps de descans en jornada continuada i superior a sis hores, 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 empleat/da de la Corporació i que mai podrà ser al principi o al final de la jornada, és a dir per arribar més tard o sortir abans de la feina.

9. Per norma general tots els empleats hauran de fixar i ho faran amb el sistema de control de presència que els faciliti l'Ajuntament, i ho faran:

- a) En començar i finalitzar la jornada laboral.
- b) En sortir i entrar quan, per raons justificades i amb la corresponent autorització hagin d'absentar-se del lloc de treball.

10. Les absències i retards al treball seran comunicades directament al departament de recursos humans i s'hauran de recuperar obligatòriament dins de la setmana actual o com a màxim la posterior al dia en que es produeixi la falta d'assistència, llevat que l'empleat/da opti per compensar l'absència a compte dels dies/hores d'assumptes personals que tingui pendents de gaudiment.

### Article 8. Excedències.

El règim d'excedències se sotmetrà a les disposicions legals vigents en cada moment per a cadascun dels col·lectius del personal laboral i funcionaris.

### Article 9. Formació.

1. El personal de l'Ajuntament tindrà dret, en igualtat de condicions, a la promoció, a la formació i a un perfeccionament professional constant.

2. La formació s'entén com un procés d'aprenentatge personal i en grup on conclouen l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitat i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives. La formació ha de pretendre uns objectius concrets: millorar el que es fa, preparar-se per tal d'assumir canvis organitzatius i una millor capacitat per tal d'afrontar els nous reptes.

3. La programació i el seguiment de la formació requereixen la participació activa dels empleats/des i dels seus representants i de les organitzacions sindicals. Tan sols la concentració i l'esforç de tots els agents permetrà la millora dels serveis als ciutadans, objectiu final de la formació dels empleats/des públics.

4. La formació és un element integrant de la política de recursos humans, interrelacionada amb la selecció, el disseny de carreres, la promoció professional, els sistemes retributius, la incentivació i la motivació, en un conjunt coherent que incideix en la cultura de l'organització.

5. L'Ajuntament promourà a través de la Comissió Paritària, l'assistència del personal en igualtat de condicions a qualsevol classe de cursos per al perfeccionament de la seva formació professional i donarà publicitat dels cursos que promouguin organismes públics o privats entre tot el personal que, per les seves funcions, pugui estar interessat a

Divendres, 18 de juliol de 2014

realitzar-los amb el vist i plau del Cap del departament, garantint en tot moment la igualtat d'oportunitats per a l'assistència. Per la seva banda, serà obligatòria l'assistència del personal als cursos de formació que es duguin a terme dins de l'horari laboral sense perjudici que la comissió pugui acordar altre tipus d'organització i/o compensació en el supòsit que el receptor dels cursos sigui el personal de la policia, de la brigada municipal, de la llar d'infants o qualsevol altre col·lectiu de característiques especials que facin recomanable aquesta adaptació.

6. L'Ajuntament proposarà la creació d'un catàleg de cursos necessaris per a cada lloc de treball, regulant la categoria dels cursos:

6.1. Proposta categoria 1: Els cursos proposats per l'Ajuntament, o que proposats per l'interessat consideri la Corporació que és del seu interès, i que siguin necessaris pel lloc de treball seran finançats al 100% en quant al cost del curs i desplaçaments.

6.2. Proposta categoria 2: Els cursos proposats per l'empleat/da i acceptats per la Corporació, complementaris per al seu lloc de treball es finançaran en un 50% quant al cost del curs. No s'abonarà cap altre tipus de dieta.

6.3. Proposta categoria 3: Per subvencionar estudis reglats, es reunirà la Comissió Paritària i de seguiment per acordar fins a quin punt aquests es financen fins a un màxim del 50% del cost del curs dins de la partida de formació que es decidirà a final d'any i sobre la que tindran preferència els cursos de formació. L'efectivitat de la subvenció estarà condicionada a que hagi aprofitament per part de l'alumne aprovant els cursos en què s'hagi matriculat.

A aquests efectes, es reunirà la Comissió Paritària amb l'objectiu de potenciar les activitats de perfeccionament professional.

Per aquells cursos que siguin d'obligada superació per part de l'empleat/da per tal de poder prendre possessió de la plaça o lloc de treball, no s'abonaran ni les dietes ni els desplaçaments.

7. Als efectes dels paràgrafs regulats en aquest article s'entén per cursos:

a) A tota reunió constituïda per una o més persones que donen un ensenyament, i un nombre determinat d'alumnes que assisteixen a les classes, organitzada per qualsevol Administració Pública, Escola o Centre oficial d'ensenyament reconegut. Seran cursos d'aquests tipus: cursos, cursets, jornades, etc.

b) A tota reunió en la qual un col·lectiu de professionals intercanviïn les seves experiències laborals o estudis en general. Cursos d'aquests tipus seran: congressos, simposis, col·loquis, jornades, conferències, etc.

c) Totes aquelles accions formatives efectuades a distància o mitjançant medis telemàtics. Les hores emprades en aquesta formació seran computades de la mateixa forma que les hores presencials.

8. La Corporació destinarà una partida pressupostària equivalent al 0,50 % del capítol I dels pressupostos a plans de formació amb caràcter global per a tota la plantilla que inclourà el cost dels cursos, les dietes i els desplaçaments quan siguin procedents.

9. L'Ajuntament exigirà una vinculació temporal determinada al personal que hagi realitzat cursos d'elevat cost, sufragats per la Corporació, entenenent com a tals aquells d'un import superior a 2.000 EUR. En aquests casos, quan l'interessat/da deixi de prestar servei en l'Ajuntament de Viladecavalls voluntàriament en un període de 2 anys després d'haver finalitzat els cursos esmentats, estarà obligat a reemborsar a la Corporació l'import d'aquests cursos.

Article 10. Vacances.

1. El personal gaudirà durant cada any complet de servei d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborals si fa les vacances en 2 períodes com a màxim, o de la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior. Aquest període de vacances no és substituïble per compensació econòmica.

2. Les vacances es gaudiran preferentment entre l'15 de juny i el 30 de setembre i en tot cas dins de l'any natural, llevat dels supòsits que aquest gaudiment no en fos possible en què podran gaudir-se fins al quinze de gener de l'any següent, en períodes de set dies naturals consecutius, sempre que els corresponents períodes estivals siguin compatibles amb les necessitats del servei. No es podran acumular al període de vacances cap dia d'assumptes personals.

Divendres, 18 de juliol de 2014

3. Per establir els corresponents torns de gaudi, els empleats/des hauran de presentar llurs peticions de vacances entre l'1 de febrer i el 31 de març. L'Ajuntament haurà de confeccionar i publicar el quadre de vacances abans de l'1 de maig.

4. Cap empleat/da de la Corporació pot iniciar un període de vacances si està en situació d'incapacitat temporal per al servei, descans per maternitat, paternitat o per una situació de risc durant l'embaràs.

5. Les vacances s'ajornaran en el supòsit de baixa per incapacitat temporal que impossibilita a l'empleat/da iniciar el seu període de vacances, així com quan aquestes siguin interrompudes a causa d'una baixa per incapacitat temporal. L'empleat/da podrà gaudir del període de vacances pendent una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.

L'apartat anterior també serà d'aplicació quan les vacances no es puguin gaudir a causa de la situació de maternitat o paternitat regulades en aquest conveni.

6. Quan les vacances prèviament planificades es modifiquin a instàncies de l'Ajuntament per necessitats del servei, l'empleat afectat tindrà dret a ser compensat amb un dia addicional de vacances.

7. Si per necessitats del servei l'empleat/da, ha de gaudir de les seves vacances de forma fraccionada també tindrà dret a ser compensat/da amb un dia addicional de vacances amb independència dels períodes en què hagin de fraccionar-se les vacances.

### Article 11. Assumptes personals.

1. El personal al servei de l'Ajuntament de Viladecavalls podrà disposar de fins a quatre dies de permís a l'any, com a màxim, o la part proporcional que li pertoqui segons el temps de prestació de serveis computat amb caràcter anual, per assumptes personals sense justificació, amb caràcter no recuperables i retribuïts. No podran gaudir d'aquests dies de permís el personal de la Llar d'infants, Escola de música, personal de l'escola taller i conserges d'escola els quals seguiran el calendari escolar que marca el Departament d'Ensenyament pel que fa al Nadal i Setmana Santa, llevat que la jornada anual que aquest calendari estableix superi la que, amb caràcter general, es d'aplicació al personal de l'Ajuntament de Viladecavalls.

2. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei, s'hauran de sol·licitar, llevat dels casos de força major, amb una antelació d'una setmana com a mínim amb el vist i plau del regidor/a i l'alcalde/essa, i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la mateixa organització les tasques de l'empleat/da al qual es concedeix el permís.

3. No es podran utilitzar aquests dies com a prolongació de les vacances d'estiu sense perjudici que el personal tindrà la possibilitat d'enllaçar els dies d'assumptes personals amb dies festius sempre i quan se sol·liciti per l'interessat/da amb una antelació mínima de 15 dies, les necessitats del servei ho permetin i aquesta petició sigui aprovada per l'Alcaldia.

4. El personal de l'Ajuntament de Viladecavalls podrà gaudir el permís d'assumptes personals de forma fraccionada havent-se de determinar l'equivalència en hores dels dies sencers de l'esmentat permís en base a un criteri de proporcionalitat.

5. En tots el supòsits en els quals el personal vulgui gaudir del permís d'assumptes personals de forma fraccionada per hores, haurà de realitzar la seva sol·licitud, llevat casos de força major, amb una antelació mínima de 24 hores i la fracció mínima de gaudiment serà d'una hora.

6. El dies per assumptes personals s'hauran de gaudir abans del 31 de desembre de cada any natural llevat que per necessitats del servei no s'hagin pogut gaudir fins aquesta data, en aquest cas es podran gaudir fins al 15 de gener de l'any següent. Els dies de permís d'assumptes personals que no es gaudeixin en els períodes indicats es perdran sense que donin dret a cap compensació econòmica.

### Article 12. Permisos retribuïts.

1. Es poden concedir permisos per les causes següents, degudament justificades:

a) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència, un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies si la distància del nou domicili supera els 100 Km. des del lloc de la darrera residència, 3 dies si aquesta distància es superior als 50 Km. i 2 dies si és inferior als 50 Km. La forma d'acreditar-ho: fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants.

Divendres, 18 de juliol de 2014

b) Per a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud en centres oficials, el dia de la seva celebració, i per realitzar en els esmentats centres altres proves alliberadores el permís serà pel temps indispensable per realitzar-les. Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova.

c) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.

Quan consti en una norma legal un període determinat pel compliment dels deures de caràcter públic i personal, s'estarà a allò que disposi en quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

No són deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que correspongui a interès particular.

Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de prova que justifiqui el compliment del deure de caràcter públic o personal.

d) Pel temps indispensable per al compliment dels deures relacionats amb la conciliació de la vida laboral fins a un màxim de tres dies l'any de conformitat amb l'article 48.j) de l'EBEP. Aquest permís es podrà gaudir en dies sencers o per hores (senceres) i la seva concessió es regularà per les normes del permís d'assumptes personals.

L'empleat que sol·liciti aquest permís haurà d'adjuntar un model de declaració responsable en què manifestarà que utilitzarà el permís per fer les gestions corresponents als següents supòsits de conciliació de la vida laboral i familiar previstos a l'article 48.j) de l'EBEP:

- La necessitat d'atendre situacions familiars de persones fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat de l'empleat.
- La necessitat d'atendre persones properes a l'empleat que no es puguin valer per si mateixes.
- La necessitat d'atendre deures i obligacions propis de l'empleat la realització dels quals no pot fer-se fora de la jornada de treball.

A banda dels supòsits anteriors, es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball pel temps imprescindible, i amb un màxim de 25 hores anuals, perquè l'empleat pugui acudir a visites o proves mèdiques pròpies en un centre del sistema públic de salut. El beneficiari d'aquest permís haurà de presentar el corresponent justificant d'assistència on constin tant l'hora d'entrada com la de sortida del centre mèdic.

e) Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

Article 13. Llicències i suspensions del contracte de treball.

1. L'Ajuntament i els empleats/des amb relació laboral fix, a petició d'aquests, podran acordar la suspensió del contracte de treball durant una durada acumulada que no podrà excedir dels 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta suspensió contractual, que no tindrà la consideració de llicència, se subordinarà a les necessitats del servei i durant el període de suspensió el treballador gaudirà de reserva del lloc de treball. Aquest període de suspensió del contracte de treball computarà als efectes del reconeixent de l'antiguitat i els triennis a la Corporació.

2. Es poden concedir les llicències que corresponguin per raó de malaltia que impedeixi l'exercici normal de les funcions i tasques habituals de treball, d'acord amb el règim de previsió social aplicable en cada cas. La situació d'incapacitat s'ha de justificar mitjançant un comunicat mèdic emès d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent. Cal presentar un comunicat de confirmació cada quinze dies, llevat dels supòsits d'embaràs o maternitat.

En els supòsits de falta d'assistència al treball per indisposició o altre motiu que no suposi baixa per incapacitat temporal, haurà de comunicar-se al departament de RRHH a l'inici de la jornada de treball, a efectes organitzatius i de control, i justificar-se amb posterioritat, ja que en cas contrari es computarà aquesta manca d'assistència com a dia per assumptes personals o particulars i, una vegada esgotats aquests, es deduirà en la seva part proporcional de la nòmina mensual.

Divendres, 18 de juliol de 2014

3. Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que es determini legalment en aquesta matèria. Es considerarà com funcions sindicals l'assistència a cursos de formació sindical sempre, que amb caràcter previ, siguin comunicats a l'Ajuntament. Forma de acreditar-ho: justificant relatiu a impartir i assistir al curs en els dies i hores assenyalades.

Article 14. Llicències i permisos no retribuïts.

Es podrà sol·licitar i concedir, d'acord amb les necessitats del servei, permís no retribuït pel temps indispensable per acompanyar al metge a un familiar, dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, a rebre assistència mèdica. En aquest cas es podrà acordar la recuperació del temps esmerçat.

### CAPÍTOL III. MESURES PER A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.

Article 15. Condicions generals comuns a totes les mesures.

1. Al personal laboral temporal li seran d'aplicació aquestes mesures llevat el cas de l'excedència voluntària pel manteniment de la convivència.

2. Les mesures regulades en aquest capítol s'apliquen al personal que tingui un vincle matrimonial com als que formin part d'una parella de fet acreditada d'acord amb la Llei 25/2010 per la qual s'aprova el Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, o norma que la substitueixi. Les mesures igualment s'aplicaran en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu.

3. Es consideraran progenitors les persones a qui la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixin.

Article 16. Excedències. Condicions generals.

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els quatre següents articles tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest Pacte de condicions de treball i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa vigent en matèria d'excedència voluntària aplicable a cadascun dels col·lectius d'empleats (funcionaris i personal laboral).

2. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

3. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que prestin llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

4. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiar són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

5. Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració d'excedència la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària ordinària.

6. En el cas de d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar l'ampliació o per reincorporar-se.

Article 17. Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla.

1. 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.

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



Divendres, 18 de juliol de 2014

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat. 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.

Article 18. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars.

1. 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.

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

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat. Així mateix, durant tot el 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.

Article 19. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència.

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

2. El període d'excedència no computa als efectes d'antiguitat i de grau personal, ni comporta la reserva de la destinació.

Article 20. Excedència voluntària per violència de gènere.

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

2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sense perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Article 21. Permisos, condicions generals d'exercici.

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció dels següents supòsits:

a) Permís per matrimoni o d'inici de la convivència com parella de fet dels empleats/des de la Corporació d'acord amb allò que disposa la Llei 25/2010 per la qual s'aprova el Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, o norma que la substitueixi.

b) Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.

c) Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels dos progenitors o progenitores.

d) Permisos per atendre fills discapacitats.

e) Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

2. Els permisos regulats per aquest capítol del Pacte de condicions de treball són retribuïts, llevat del permís sense retribució per a atendre un familiar.

Article 22. Permís per matrimoni.

1. El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les parelles de fet constituïdes i acreditades de conformitat amb la Llei 25/2010 o norma que la substitueixi, té una durada de quinze dies naturals que es gaudiran en un termini màxim d'un any, a comptar des de la data del casament o de l'inici de la convivència en els casos de parelles de fet.

Divendres, 18 de juliol de 2014

2. Si un empleat/da ha gaudit d'aquest permís per formar una parella de fet i posteriorment contreu matrimoni amb la mateixa persona no podrà tornar a gaudir d'un permís per matrimoni regulat en aquest article.

Article 23. Permís per matrimoni d'un familiar.

Els empleats/des als quals els hi són d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Article 24. Permís per maternitat.

1. El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

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

3. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

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

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

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

Article 25. Permís per naixement, adopció o acolliment.

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

Article 26. Permís de paternitat.

1. El progenitor o progenitora, sense perjudici del dret al permís de maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives que podrà gaudir durant 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 finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

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

Divendres, 18 de juliol de 2014

### Article 27. Permís per lactància.

1. Per lactància d'un fill menor de 12 mesos l'empleat/da tindrà dret a una hora diària d'absència del lloc de treball que podrà dividir en dues fraccions de trenta minuts. Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit de forma indistinta per qualsevol dels progenitors, en el supòsit que ambdós treballin.

Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment en què el permís serà de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

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

### Article 28. Permís per atendre fills prematurs.

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, l'empleat/da que no gaudeixi del permís per part o maternitat, tindrà dret a absentar-se del lloc de treball durant un màxim de dues hores diàries amb la percepció del 100% de les seves retribucions.

Tanmateix, tindran dret a reduir la seva jornada fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

### Article 29. Període de vacances en relació a determinats permisos.

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

### Article 30. Permisos per a atendre fills discapacitats.

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a gaudir de permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

### Article 31. Permís prenatal.

1. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

### Article 32. Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

1. El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat tindrà una durada de tres dies laborables quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies laborables quan sigui en diferent localitat.

Excepcionalment i per motius degudament justificats, es podrà ampliar aquest permís fins a sis dies laborables.

2. El permís es podrà agafar a partir del mateix dia del fet causant i fins als set dies posteriors a l'alta mèdica.

Es podran acollir al permís contemplat en aquest punt els casos d'intervenció quirúrgica ambulatoria amb una durada de repòs superior a les 48 hores.

Per aquest tipus de permisos s'entendrà per altra localitat qualsevol municipi diferent a aquell on tingui fixada la seva residència el/la empleat/da.

Divendres, 18 de juliol de 2014

Article 33. Permís sense retribució per a atendre un familiar.

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

Article 34. Permisos per situacions de violència de gènere.

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

Article 35. Permisos de flexibilitat horària recuperable.

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Article 36. Reduccions de jornada. Requisits per a la seva concessió.

1. Les reduccions de jornada regulades en aquest capítol del Pacte de condicions de treball són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

2. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Article 37. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

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

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

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

1. Els empleats/des poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

2. A partir del moment en que els fills compleixin els 6 anys, els empleats/des que, per raó de guarda legal, tinguin la cura directa d'algun menor de 12 anys, de persona gran que requereixi una especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi cap activitat retribuïda que no estiguin incloses en cap dels supòsits anteriors, tindran dret a la reducció de la seva jornada de treball amb la disminució de retribucions proporcional.

Divendres, 18 de juliol de 2014

3. Tindrà aquest mateix dret l'empleat/da que necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no desenvolupi cap activitat retribuïda i que no estiguin incloses en cap dels supòsits anteriors.

## CAPÍTOL IV. RETRIBUCIONS I ALTRES CONDICIONS ECONÒMIQUES.

### Article 39. Retribucions.

Les retribucions del personal al servei de l'Ajuntament de Viladecavalls tindran la mateixa estructura que les establertes amb caràcter bàsic per a la Funció Pública local de Catalunya classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

#### A) Retribucions bàsiques.

a) Sou. És la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, B, C1, C2, E i Agrupacions Professionals) i la seva quantia serà la que es fixi anualment, pels funcionaris, a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

b) Triennis consisteixen en una quantitat es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup de titulació o professional per cada tres anys de servei en el cos, escala, classe o categoria. Quant a la seva meritació i còmput serà d'aplicació la normativa sobre funció pública, no essent d'aplicació la regulació relativa al reconeixement del serveis previs prestats en altres administracions.

c) Pagues extraordinàries. El personal percebrà anualment dues pagues extraordinàries les quals es meritaran els mesos de juny i desembre segons la normativa sobre funció pública i s'abonaran en els mesos esmentats. El seu import comprendrà la quantia d'una retribució íntegra mensual (exclosos el complement de nocturnitat o similar) o la part proporcional si el temps realment treballat fos inferior al període de meritació.

Quan el temps de serveis prestats fins el dia en que es meriti la paga extraordinària no contempli la totalitat dels 6 mesos anteriors als mesos de juny o desembre, l'import de la paga extraordinària es reduirà proporcionalment computant cada dia de serveis prestats en l'import resultant de dividir la quantia de la paga que en la data de meritació hagués correspost per un període de 6 mesos entre 182 (183 els anys de traspàs) ó 183 dies, respectivament.

#### B) Retribucions complementàries.

a) Complement de destinació. Consisteix en un quantia que retribueix el nivell que se li hagi assignat al lloc de treball (dels 30 existents a la normativa sobre funció pública) i la seva quantia vendrà fixada, per a cada grup o subgrup de classificació professional a la Llei de Pressupostos generals de l'Estat de cada any.

Els nivells màxims i mínims de cada grup de titulació són els següents:

GRUP DE TITULACIÓ	NIVELL MÍNIM	NIVELL MÀXIM
SUBGRUP A1	20	30
SUBGRUP A2	16	26
SUBGRUP C1	11	22
SUBGRUP C2	9	18
GRUP E i Agrupacions professionals	7	14

b) Complement específic. Retribueix les condicions particulars del lloc de treball que s'ocupa, tal com la especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, incompatibilitat, perillositat, penalitat, etc. Aquest complement ha de figurar a la relació de llocs de treball (o, en absència d'aquesta, en el Catàleg). Aquest complement és d'índole funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional i lloc assignat, per la qual cosa no tindrà caràcter consolidable.

El personal que tingui assignada una jornada de treball superior a l'ordinària de treball rebrà una compensació econòmica equivalent a la diferència entre la jornada ampliada i la fixada com a ordinària en la corporació, la qual constituirà un subfactor del complement específic (del qual forma part) que s'abonarà en un concepte diferenciat en la nòmina per la seva correcta identificació i individualització.

Divendres, 18 de juliol de 2014

Així mateix els funcionaris de la policia local de Viladecavalls percebran una compensació econòmica en concepte del temps emprat, fora de la jornada estricta de treball, en el relleu i traspàs d'informació i novetats entre el policia sortint i l'entrant així com per les guàrdies dels caps de setmana i la disponibilitat a que resulten obligats per atendre situacions imprevistes. L'import d'aquesta compensació econòmica serà igual al d'ampliació de jornada i també constituirà un subfactor del complement específic (del qual forma part) que s'abonarà en un concepte diferenciat en la nòmina per la seva correcta identificació i individualització.

c) Complement de productivitat. La finalitat d'aquest complement retributiu és retribuir l'especial rendiment, la activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què l'empleat/da desenvolupa el seu treball. La quantia global la fixa el Ple municipal i la distribució individual la realitza l'Alcaldia.

Les retribucions complementàries es percebran en funció del lloc de treball que es desenvolupi. Aquestes retribucions tindran el caràcter de no consolidables, excepte el complement de destinació que correspongui en funció del grau personal consolidat, únicament i exclusivament en el propi Ajuntament de Viladecavalls, conforme a les regles previstes a la normativa sobre funció pública local de Catalunya.

Article 40. Hores extraordinàries.

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

2. Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball i respondran sempre a necessitats de serveis en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir. Excepcionalment es podrà exigir al personal de l'Ajuntament de Viladecavalls l'execució de tasques fora de l'horari ordinari.

3. Pel que fa als col·lectius de la policia local i la brigada d'obres i serveis, les hores extraordinàries seran retribuïdes, amb caràcter general, tret que l'ajuntament comuniqui el contrari amb la deguda antelació.

Per aquests dos col·lectius l'abonament de les hores extraordinàries es farà a raó del 150% respecte al preu de l'hora ordinària de treball ja sigui en compensació econòmica o en temps de descans, tant pel que fa al personal de la brigada d'obres i serveis com a la policia local.

4. Pel que respecta als tècnics i resta de d'empleats/des no inclosos en els dos col·lectius abans indicats les hores extraordinàries es compensaran en temps de descans en les següents proporcions referides a l'hora ordinària de treball de la següent manera:

- Serveis extraordinaris de prolongació de jornada (els que es fan a continuació de la finalització de la jornada ordinària de treball): 125%.

- Serveis extraordinaris normals (els que no estan compresos en cap de les altres categories): 125%.

- Serveis extraordinaris nocturns (els realitzats entre les 22.00 i les 6:00 hores): 175%.

- Serveis extraordinaris festius (els realitzats en dissabte o diumenge així com en dies classificats com festius): 175%.

- Serveis extraordinaris festius i nocturns (els realitzats en els dies i hores que segons les categories anteriors defineixen la nocturnitat i la festivitat): 225%.

La compensació de les hores extraordinàries en temps de descans estarà subjecta als següents límits i percentatges:

- Només un 30% de les hores extraordinàries acumulades es podran compensar en forma de dies sencers de lliure disposició.

- Un 70% de les hores extraordinàries acumulades es podran compensar en forma de compensació d'hores dins la jornada laboral habitual.

4. El empleats tindran dret a una gratificació equivalent al 200 % del preu de la seva hora ordinària de treball quan hagin de realitzar la seva jornada habitual entre les 22 del vespre i les 22 hores de les dates que a continuació s'indiquen:

Divendres, 18 de juliol de 2014

- 1 de gener.
- 25 de desembre, dia de Nadal.
- 24 de juny, dia de Sant Joan.

Aquesta prestació de serveis no ha de suposar un escreix en la jornada i horari de l'empleat.

Aquesta retribució s'afegirà a la retribució ordinària que pogués correspondre a l'empleat/da.

5. El preu de l'hora ordinària de treball es calcularà sobre la base del salari brut mensual (inclosa la prorrata de pagues extraordinàries) que estarà integrada pels següents conceptes salarials: sou, complement de destinació, complement específic i, si escau, el complement personal transitori que pugui resultar de la valoració de llocs de treball. El total d'aquesta operació es dividirà entre 150 hores mensuals (que és l'equivalent a 37'5 hores setmanals) o bé la quantitat d'hores de treball mensuals en els supòsits de jornades diferents a l'establerta com a ordinària de la Corporació.

6. Pel que fa a la gestió d'aquestes hores extraordinàries, quant a la modalitat d'hores extraordinàries de prolongació de la jornada de treball, l'empleat/da que consideri necessària la seva realització ho posarà en coneixement del seu superior que haurà de donar-li la seva aprovació. Si aquesta comunicació prèvia no fos possible, l'empleat/da donarà compte al superior amb posterioritat a la seva realització i, en els supòsits que li siguin aprovades, es procedirà a la seva compensació de conformitat amb les equivalències que estableix aquest Pacte. Si el superior no donés la seva aprovació a la proposta de l'empleat/da per considerar que no era necessària la seva realització es procedirà a compensar les hores emprades sense cap bonificació ni increment.

Quant a la resta de modalitats d'hores extraordinàries, per a la seva realització serà necessari la prèvia comunicació i en tot cas l'aprovació per part de l'Alcaldia o, al seu defecte, pel responsable del servei corresponent.

Article 41. Incrementos salarials.

1. Durant la vigència del present Pacte de condicions de treball, els empleats/des s'aplicaran els increments o variacions de retribucions que estableixin les Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat.
2. Aquests increments o variacions retributives tindran efectes retroactius des de l'1 de gener de cada any o la data que indiquin les respectives Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat.
3. Les condicions salarials queden fixades per a cada categoria retributiva, sumats els conceptes retributius de sou base, complement de destí i complement específic.

Article 42. Complementos salarials i indemnitzacions per raó del servei.

A) Complementos salarials.

1. A més dels complementos salarials establerts a l'article 41, s'estableixen els següents factors que, tot i pertànyer a l'àmbit del complement específic, es detallen de forma individualitzada i independent:

a) Factor de nocturnitat. S'estableix un complement de nocturnitat destinat a retribuir els empleats/ades que d'una manera continuada o periòdica presten serveis entre les 22 hores i les 6 hores, tret que la retribució del lloc de treball ja prevegi la nocturnitat de les feines per la seva naturalesa. Aquesta retribució s'abonarà al mes següent en què s'hagi donat la circumstància abans indicada a raó d'1'5 EUR per cada hora treballada dins de la franja horària nocturna.

b) Factor de jornada partida normal, que es concedirà a aquell personal que, per necessitats de servei, hagi de desenvolupar de forma ordinària la seva activitat laboral com a mínim tres dies a la setmana en jornada partida amb un horari de matí i de tarda amb un descans ininterromput mínim d'una hora. Aquest factor s'abonarà al mes següent de que s'hagi donat la circumstància abans indicada a raó de 6'25 EUR per cada dia de jornada partida.

c) Factor de prevenció i disponibilitat que es concedirà al personal que determini l'Alcaldia i que per motius del seu lloc de treball resti en torn de guàrdia i prevenció de qualsevol eventualitat que pugui succeir durant els set dies de la setmana. Aquest personal haurà d'estar en disposició de ser localitzat amb seguretat i requerit amb immediatesa per a la prestació del seu servei fora del seu horari laboral. L'import retributiu corresponent a aquest factor es negociarà en la Comissió Paritària.

Divendres, 18 de juliol de 2014

d) Factor de festivitat, que es percebrà per aquell personal que dintre de la seva jornada ordinària i a temps complet s'inclouin dissabtes i/o diumenges i/o festius entre setmana de les 22 hores del dia de la vigília de festiu a les 22 hores del dia festiu. Aquest factor s'abonarà al mes següent en què s'hagi donat la circumstància exposada a raó de 2,40 EUR per hora treballada dins de la franja horària dels dies festius abans indicats.

e) Factor d'incompatibilitat, que es destinarà a retribuir la dedicació exclusiva a l'Ajuntament de Viladecavalls la qual cosa comporta la impossibilitat d'obtenir cap autorització per dedicar-se a altres activitats públiques o privades, llevat d'aquelles expressament exceptuades del règim d'incompatibilitats per les lleis reguladores de les incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques. La percepció d'aquest factor, en funció de la seva naturalesa i transitòriament, no estarà subjecte al règim de presència efectiva de l'empleat/da i el seu import es fixa en 77,52 EUR mensuals que s'abonaran en 14 pagues anuals.

f) Els als agents de la policia local de Viladecavalls que siguin funcionaris de carrera percebran un complement de productivitat de 6 EUR per torn treballat quan concorrin els següents requisits:

f.a) Que els beneficiaris siguin agents funcionaris de carrera que durant el seu torn de treball hagin d'assumir responsabilitats superiors a les del seu càrrec degut a que en el seu torn de treball no està de servei el sergent ni cap dels caporals.

f.b) El pagament només es farà a un dels efectius per torn que compleixin els requisits.

f.c) El pagament es farà per mesos vençuts i previ informe del cap de la policia.

2. Sense perjudici del que preveu l'article 47 d'aquest Pacte de condicions de treball pels supòsits d'incapacitat temporal, la percepció dels imports associats als factors regulats en aquest article, llevat dels expressament exclosos, estarà condicionada al treball efectiu dels empleats/des i pel que fa als factors que puguin crear-se en un futur per la Comissió Paritària també regirà aquesta regla general llevat dels casos que per la seva naturalesa no requereixin la presència efectiva de l'empleat/da per a la seva meritació.

3. Els factors regulats al present article als apartats a, b, c, d, e i f s'estableixen amb caràcter provisional en tant no s'aprovi una valoració dels llocs de treball. Un cop aquesta sigui aprovada, aquests factors es mantindran o se suprimiran en funció de si venen contemplats o valorats a la mateixa.

4. Així mateix, els factors contemplats en aquest article experimentaran l'increment que anualment determini la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a les retribucions dels funcionaris públics.

5. A més, es faculta a la Comissió Paritària per crear qualsevol altre factor retributiu, definint el seu concepte i retribucions, el qual es proposarà al Ple municipal per a la seva aprovació.

B) Indemnitzacions per raons del servei.

1. Les eventuals indemnitzacions per raó del servei (dietses i desplaçaments) s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre funció pública.

2. En els desplaçaments que, per raó del servei, es realitzin en cotxe o motocicleta propietat de l'empleat/da que es trasllada, s'abonarà l'import del quilometratge realitzat segons la normativa vigent o del bitllet o passatge utilitzat, així com l'abonament d'estacionaments i peatge d'autopistes si fossin necessàries.

3. Per percebre l'import de la indemnització, l'empleat/da ha de justificar la despesa realitzada presentant els justificants dels pagaments signats pel seu cap de departament o regidor. No obstant això, si la previsió de despeses que s'han de fer és superior als 60,10 EUR, es pot sol·licitar una bestreta a compte, sense perjudici de l'obligació de justificar-la posteriorment.

4. El personal al servei de la Corporació a qui s'encomani una comissió de serveis amb dret a percebre indemnitzacions, podrà sol·licitar amb antelació l'import aproximat de les dietses, quilometratge i despeses de viatge, sense perjudici de la devolució total o parcial, segons els casos, un cop finalitzada i justificada la comissió de serveis.



Divendres, 18 de juliol de 2014

## Article 43. Nòmina.

1. La nòmina dels empleats/des, llevat dels casos de força major, es transferirà com a data límit el dia 25 de cada mes, a excepció dels mesos de juny i desembre, en els quals la transferència de la nòmina i paga extra es realitzarà com a data límit el dia 20 dels esmentats mesos.
2. A petició justificada de l'interessat/da en el supòsit de finalització de la relació de treball amb la Corporació, l'últim dels pagaments es podrà realitzar mitjançant xec bancari.
3. Per mitja de la persona assignada es farà arribar a cada empleat/da el seu full de nòmina o a petició justificada de l'interessat/da, per correu electrònic.

## Article 44. Fons per a la millora de la prestació dels serveis públics.

1. 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 de treball dels empleats/des públics, com de la gestió de la Corporació, es crearà un fons per atendre aquestes necessitats i per cada any de vigència d'aquest Pacte de condicions de treball.
2. 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 i el seu pagament tindrà efectes dels del dia 1 de gener de cada any.

## CAPÍTOL V. CONDICIONS I MILLORES SOCIALS.

### Article 45. Assistència sanitària complementària.

1. El personal funcionari que a la signatura del present Pacte de condicions de treball gaudia ja d'una cobertura d'assistència sanitària complementària per compte de l'Ajuntament de Viladecavalls la podrà seguir gaudint.
2. Aquesta cobertura d'assistència sanitària complementària tindrà la consideració de dret a extingir, és a dir no podrà experimentar cap increment en el nombre de beneficiaris.

### Article 46. Roba de treball.

1. L'Ajuntament facilitarà la roba de treball per als seus empleats/des segons la relació següent:

#### 1.1. Personal d'obres i manteniment, inclosa la deixalleria i personal de neteja:

A la primavera es lliuraran, anys alternatius, dos jocs de roba que constaran de dos pantalons, una jaqueta i tres camises.

a) A la tardor es lliuraran, anys alternatius, dos jerséis, dos pantalons, dues jaquetes, i calçat a mesura que es vagi deteriorant.

El Regidor d'Obres i Serveis i el Regidor de Medi Ambient juntament amb el Comitè de Seguretat i Higiene i els representants dels empleats/des participaran en la selecció del vestuari i estudiaran el proveïment d'anoracs, botes d'aigua i impermeables addicionals i necessaris en cada moment concret, excepte dels que siguin necessaris de conformitat amb la normativa vigent.

#### 1.2. Personal de les llars d'infants (mestres i monitors/es del menjador):

Per tal de cobrir les necessitats de vestimenta del personal de les llars d'infants i per mantenir unes condicions higièniques adequades, l'Ajuntament s'encarregarà de proporcionar:

- Roba d'hivern i d'estiu.
- Calçat d'hivern i d'estiu.
- Bata per activitats plàstiques.
- Davantal pel menjador.

Divendres, 18 de juliol de 2014

Aquestes peces es renovaran de forma alternativa (un curs roba i bata i l'altre calçat, i davantal).

### 1.3. Conserges – mantenidors:

a) A la primavera es lliuraran, anys alternatius, dos jocs de roba que constaran de dos pantalons, una jaqueta i dos camises.

b) A la tardor es lliuraran, anys alternatius, dos jerseis, dos pantalons, dues jaquetes, i calçat a mesura que es vagi deteriorant.

2. La roba de treball és d'ús obligatori i per a tot el personal esmentat en aquest punt, i han de ser utilitzades exclusivament en horari de treball.

3. En el cas de negligència de l'empleat en l'ús del vestuari de treball en determini el deteriorament prematur, la reposició anticipada ha de ser a càrrec del mateix empleat/da afectat/da.

4. Es dotarà de vestuari reflectant i amb el nom de l'Ajuntament, a tots els empleats/des que efectuïn tasques en la via pública, així com d'aquell altre equipament necessari, de conformitat amb les característiques del lloc de treball per a garantir la seguretat i protecció de l'empleat/da.

### Article 47. Incapacitat temporal.

1. En els supòsits de baixa mèdica per incapacitat temporal derivada de contingències comunes, els empleats/des municipals que reuneixin els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al subsidi d'incapacitat temporal tindran els següents drets econòmics:

a) Del primer fins al tercer dia, ambdós inclosos, percebran un complement retributiu del 50 per 100 de les retribucions corresponents al mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat temporal.

b) Des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos, percebran un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 75 per 100 de les retribucions corresponents al mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat temporal.

c) A partir del dia vint-i-unè, inclusivament, percebran un complement retributiu que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la seguretat social, sigui equivalent al 100 per 100 de les retribucions corresponents al mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat temporal.

2. En els supòsits de baixa mèdica per incapacitat temporal derivada de contingències professionals, els empleats municipals que reuneixin els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al subsidi d'incapacitat temporal tindran dret a un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la seguretat social, sigui equivalent al 100 per 100 de les retribucions corresponents al mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat temporal.

3. Tindran la consideració de supòsits excepcionals en què l'empleat municipal tindrà dret a un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la seguretat social, sigui equivalent al 100 per 100 de les retribucions corresponents al mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat temporal els següents:

a) Les incapacitats temporals que comportin hospitalització o derivin d'intervenció quirúrgica. Aquestes situacions s'acreditaran mitjançant justificació documental de l'hospitalització o la intervenció quirúrgica.

b) Les incapacitats temporals causades per malalties greus considerant com a tals únicament les incloses a l'annex del Reial Decret 1148/2011 o norma que el substitueixi. Aquesta situació s'acreditarà amb informe mèdic que faci constar un diagnòstic coincident amb alguna de les malalties greus incloses a la norma esmentada.

c) Les incapacitats temporals d'aquells empleats que no hagin tingut un procés d'incapacitat temporal anterior derivat de contingències comunes en els 6 mesos anteriors.

Divendres, 18 de juliol de 2014

4. Als efectes previstos en aquest article, la retribució del mes anterior a la situació d'incapacitat temporal serà igual a les retribucions bàsiques, amb inclusió dels triennis, les retribucions complementàries fixes i periòdiques (complement de destí i específic) i, si escau, els complements personals transitoris. Resten excloses, per tant d'aquest còmput, el complement de productivitat, les gratificacions per serveis extraordinaris i hores extres i qualsevol altre concepte, plus o factor no inclòs en el complement específic (nocturnitat, festivitat, etc.).

5. L'Alcaldia podrà retirar el complement, donant compte a la comissió de seguiment, en els casos en què el malalt no se sotmeti als controls mèdics que s'estimin convenients per la Corporació així com en aquells supòsits en què l'informe mèdic resultant d'aquests controls sigui negatiu per considerar que l'empleat no es troba incapacitat per desenvolupar el seu treball.

Simultàniament a la retirada del complement per incapacitat temporal, l'ajuntament sol·licitarà a l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques (ICAM) que realitzi el control de la incapacitat temporal de l'empleat afectat i únicament en el supòsit que aquest organisme confirmi la baixa mèdica del malalt la corporació procedirà a retornar a l'empleat municipal els imports dels complements deixats d'abonar.

6. Els complements retributius a que fan referència els apartats anteriors tenen la consideració de millora voluntària de l'acció protectora de la Seguretat Social i es percebran exclusivament en els supòsits que el funcionari o el treballador tingui dret a la prestació d'incapacitat temporal reconeguda per l'esmentada entitat gestora.

7. No experimentaran cap descompte de retribucions les absències fins un total de 24 hores de treball al llarg de l'any natural que estiguin motivades en malaltia o accident i no donin lloc a incapacitat temporal. L'empleat haurà d'acreditar documentalment el fet causant amb el corresponent justificant mèdic.

#### Article 48. Assegurança.

1. L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança de vida en favor del personal al seu servei, (sempre i quan sigui possible, d'acord amb les condicions exigides per l'asseguradora, pel que fa a les noves altes) la qual garantirà les següents cobertures per horari complet (els imports seran proporcionals a l'horari de treball):

- a) Per mort: 66.000 EUR.
- b) Per incapacitat absoluta permanent en les condicions pactades al contracte d'assegurança: 66.000 EUR.

2. Aquesta assegurança s'efectuarà al personal vinculat amb un contracte o relació estatutària amb una durada prevista superior als 6 mesos i s'extingirà a partir del moment en que es produeixi l'extinció de la relació de serveis amb l'Ajuntament.

3. Tant els riscos coberts com els exclosos seran els que vinguin determinats en el contracte d'assegurança del qual es donarà compte als representants del personal i que determinarà les condicions de contractació, assegurament i indemnitzacions.

#### Article 49. Assistència jurídica i fiances.

L'Ajuntament garantirà l'assistència i la defensa jurídica del personal al seu servei comprès en l'àmbit del Pacte de condicions de treball, per raó de conflictes derivats de la prestació del servei i que no vagin dirigits contra l'Ajuntament per part de tercers o del propi personal, llevat dels supòsits que l'empleat/ada hagi actuat amb negligència, engany o mala fe, acreditat mitjançant sentència judicial ferma, en els quals l'Ajuntament podrà exigir el reintegrament de les despeses efectuades per a la defensa i representació de l'empleat/da.

#### Article 50. Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil.

1. L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que es vegi obligat a satisfer el personal comprès en l'àmbit del Pacte de condicions de treball pels danys ocasionats a tercers pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la Corporació tant dins com fora del centre de treball o in itinere. La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses judicials, incloent-hi les fiances que puguin ésser exigides a l'assegurat per garantir la seva responsabilitat.

2. La possible producció de danys per ús i circulació de vehicles amb motor de titularitat municipal, la cobriran les pòlisses d'assegurança de vehicles corresponents.

Divendres, 18 de juliol de 2014

### Article 51. Bestretes.

1. L'Alcaldia atendrà les peticions de bestretes dels seus empleats/des. Aquesta petició haurà de realitzar-se mitjançant instància raonada i dirigida a la Presidència de la Corporació, indicant la quantia sol·licitada i els terminis d'amortització. Aquesta es concedirà o denegarà en un termini màxim de deu dies i de conformitat amb les següents regles:

- 1.1. No tenir cap bestreta pendent de devolució.
- 1.2. No superar l'import de 2 mensualitats brutes.
- 1.3. No superar el termini màxim de devolució de 12 mesos.

2. En supòsits especials la Corporació podrà incrementar l'import de la quantia assenyalada, en funció de la disponibilitat de tresoreria de la corporació.

3. Per als contractes laborals temporals, l'import de les bestretes restarà condicionat al seu retorn abans de la finalització del contracte.

### Article 52. Ajut per fills discapacitats.

1. Els empleats/des que tinguin al seu càrrec fills discapacitats psíquics, físics o sensorials, que hi convisquin i no tinguin ingressos propis que superin el salari mínim interprofessional, rebran un ajut especial de 65 EUR cada mes, sempre i quan, impedeixi o dificulti greument el seu normal desenvolupament. Aquest import s'incrementarà anualment amb la variació que experimentin les retribucions dels funcionaris públics segons la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat de cada any.

2. Per a la percepció d'aquest ajut, caldrà sol·licitar-la mitjançant instància i acompanyada d'informes mèdics que acreditin l'esmentada incapacitat la Comissió Paritària estudiarà el cas i estarà facultada per a sol·licitar els informes o proves que consideri adients per a la concessió de l'ajut.

### Article 53. Ajut per despeses sanitàries.

1. Per tal d'ajudar en les despeses de l'empleat/da per aquelles despeses sanitàries que no resultin cobertes pel sistema públic de salut de la Seguretat Social es crea una bossa anual per aquest concepte la Comissió Paritària estudiarà per altres pròtesis o prestacions si procedeix o no el seu abonament.

2. L'import total d'aquesta bossa serà de 9.000 EUR l'any i l'assignació individual per empleat/da no podrà superar els 300 EUR anuals. En tot cas el dret del personal serà proporcional a la jornada realitzada prenent com a referent la jornada ordinària de la Corporació.

3. Si les despeses previstes globals son superiors a l'import de la bossa, es farà el repartiment d'acord amb les regles següents:

a) Al final de cada any, un cop es coneguin totes les peticions realitzades, es calcularà aquella que sigui de menor import i es farà un primer repartiment entre tots els peticionaris per aquesta quantitat. Aquells empleats que hagin percebut el 100% de la despesa realitzada o hagin superat el límit dels 300 EUR anuals ja no participaran en els repartiments successius del sobrant.

b) Amb la quantitat sobrant es passarà, si fos possible, a la següent petició de menor import i tornarà a repartir entre els peticionaris d'igual manera que s'ha especificat a l'apartat anterior i així successivament. Quan l'import del romanent sobrant no faci possible el repartiment igualitari de la forma que s'ha especificat als apartats a) i b) anteriors, es procedirà al repartiment lineal entre els sol·licitants restants.

4. La factura que justifiqui la despesa realitzada per l'empleat/da es podrà presentar, com a màxim, fins al dia 31 de desembre de l'any corrent i s'ha de correspondre al temps en què estava prestant serveis actius en l'Ajuntament de Viladecavalls. L'import de l'ajut per despeses sanitàries serà proporcional al temps efectivament treballat pel beneficiari dins de l'any natural de referència.

5. El pagament es realitzarà durant el primer trimestre de l'exercici següent previ informe de la Comissió Paritària que ha d'aprovar la despesa. No s'inclouran les despeses corresponents a consumibles d'us normal.

Divendres, 18 de juliol de 2014

6. Aquest import s'incrementarà cada any amb l'increment que experimentin les retribucions en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat cada any i amb la variació del nombre d'empleats/des de l'Ajuntament.

Article 54. Complement d'assistència i puntualitat.

1. En concepte de productivitat, assistència i puntualitat l'Ajuntament abonarà un complement corresponent a l'1 per cent dels ingressos corrents corresponents als resultats de l'exercici anterior.

2. Aquest complement es repartirà proporcionalment a la jornada de treball i tenint en compte els següents conceptes:

Inicialment, l'empleat/da tindrà un 100%, el qual podrà minvar pels següents conceptes:

a) Un 25% per excedir la mitjana de dies de baixa de tots els empleats de l'Ajuntament, sense incloure les absències degudes a incapacitats temporals derivades d'accidents professionals o malalties professionals, llicències per maternitat, intervencions quirúrgiques i malalties greus.

b) Un 25% per indisposicions que excedeixin de les 24 hores laborables.

c) Un 25% per més de 5 faltes de puntualitat o assistència.

d) Un 25% per una o més sancions disciplinàries fermes imposades per la comissió de faltes disciplinàries de caràcter greu o molt greu, o bé per dues o més sancions fermes imposades per la comissió de faltes lleus.

Tots aquests indicadors s'entendran referits a l'any natural en que es merita aquest complement.

3. En qualsevol cas la Comissió Paritària i de seguiment podrà estudiar casos concrets.

4. En el supòsit que sobrin diners, l'import total es repartirà linealment i proporcional a la jornada entre tots els empleats/des que no tinguin conceptes negatius.

5. El personal que causi baixa a la plantilla tindrà el dret a que s'avaluï proporcionalment el temps treballat.

6. Aquest complement es pagarà en el mes de gener de l'any següent al meritat.

Article 55. Incentius a la jubilació anticipada.

1. L'Ajuntament de Viladecavalls podrà pactar amb els empleats/des que estiguin interessats en accedir a la jubilació de forma anticipada la percepció d'un incentiu econòmic per passar a aquesta situació d'acord amb el següent barem del qual s'aplicarà la quantitat que resulti més beneficiosa al personal d'entre les quanties que resultin d'establir una equivalència entre les mensualitats que hi figuren en el barem i les quantitats fixes establertes pel mateix supòsit:

EDAT	QUANTIA (en mensualitats)	QUANTIA (fixa) EUR
60	28	41.367,20
61	24	35.457,60
62	15	23.638,40
63	12	17.728,80

2. Per aquells empleats/des que tinguin la condició de personal laboral i vulguin accedir a la jubilació anticipada des dels 64 anys d'edat, l'Ajuntament realitzarà un contracte de substitució que permeti a l'empleat/da accedir a la situació de jubilació sense patir cap perjudici econòmic en l'import de la seva pensió per l'aplicació, per la Seguretat Social, de coeficients reductors per no tenir el beneficiari l'edat legal de jubilació.

3. Els requisits per fer efectius els incentius que s'estableixen a l'apartat primer d'aquest article són els següents:

a) Que l'interessat/da faci la sol·licitud a l'Ajuntament, per escrit i amb 12 mesos d'antelació a la data en que es comprometrà a sol·licitar la jubilació a la Seguretat Social i que s'ha de fer constar a la sol·licitud.

b) Que de conformitat amb la prèvia sol·licitud de l'interessat/da, la Corporació convoqui a la major brevetat la plaça a cobrir per poder fer efectiu el dret de l'interessat/da en el moment en què finalment sigui coberta. No obstant això, l'Ajuntament tindrà l'opció i la facultat de, si escau, amortitzar la plaça de l'empleat/da que accedeixi a la jubilació

Divendres, 18 de juliol de 2014

anticipada o proveir-la per qualsevol dels sistemes admesos a la normativa vigent sempre que això no perjudiqui els drets passius del personal prejubilat.

c) En els supòsit de treballadors amb 64 anys que accedeixin a la jubilació anticipada serà necessari que, de conformitat amb la prèvia sol·licitud de l'interessat/da, l'Ajuntament dugui a terme la substitució d'aquest/a mitjançant la contractació d'un altre treballador/a en la modalitat contractual correcta perquè el/la treballador/a prejubilat/da no pateixi cap perjudici en l'import de la seva pensió de jubilació per efecte de l'aplicació de coeficients reductors en no tenir el/la beneficiari/a l'edat de 65 anys; tot això de conformitat amb la normativa laboral i de Seguretat Social vigent en cada moment.

4. Els empleats/des amb relació laboral amb la Corporació que reuneixen els requisits per accedir a la jubilació parcial segons la normativa laboral i de Seguretat Social vigent podran sol·licitar a l'ajuntament la subscripció d'un contracte de relleu que els permeti accedir a la jubilació parcial. Presentada aquesta sol·licitud la Corporació valorarà la possibilitat i conveniència d'accedir a la petició i realitzar els tràmits corresponents per fer efectiu aquest dret. En tot cas la decisió denegatòria de la corporació haurà d'estar motivada.

En el moment que d'acord amb la normativa vigent es possibiliti la jubilació parcial dels funcionaris, la Corporació actuarà de la mateixa manera que amb el personal laboral d'acord amb allò establert al paràgraf precedent.

Article 56. Renovació de determinades llicències de conducció.

L'Ajuntament compensarà al personal al qual, per raons del servei, li sigui necessària la possessió del permís BTP o carnets de conduir especials per portar vehicles municipals de les despeses que li puguin ocasionar les despeses de renovació de les esmentades llicències.

### CAPÍTOL VI. PROMOCIÓ.

Article 57. Oferta pública d'ocupació.

1. La planificació dels recursos humans estarà presidida pels principis d'economia, estalvi i racionalització dels recursos públics i per això, amb caràcter general, es prioritzarà la cobertura de vacants mitjançant la promoció interna.

2. L'oferta pública d'ocupació inclourà totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari. En el marc de les disposicions legals vigents, es negociarà la preparació i disseny dels Plans de l'oferta pública de d'ocupació amb les organitzacions sindicals amb capacitat negociadora.

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

Article 58. Promoció interna.

1. La promoció interna vertical del personal consisteix en l'ascens d'una categoria enquadrada en un grup o subgrup de classificació professional a una categoria enquadrada en el grup professional immediatament superior. A tal efecte, el personal haurà de posseir la titulació requerida per l'ingrés en el grup o subgrup de classificació professional superior i haver prestat serveis efectius durant almenys dos anys com a personal laboral fix o funcionari de carrera en el grup o subgrup de classificació professional immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que s'estableixin.

2. A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pels sistemes de concurs o concurs-oposició, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

3. L'empleat/da podrà ser destinat a llocs de treball de superior categoria amb dret a percebre les retribucions establertes per al lloc de treball desenvolupat.

Article 59. Seguiment de la contractació.

1. La Corporació informarà als representants del personal amb una còpia dels contractes que es realitzin, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com dels nomenaments de funcionaris interins efectuats. Així mateix, informarà de les previsions de contractació temporal del següent trimestre.

Divendres, 18 de juliol de 2014

Article 60. Provisió dels llocs de treball.

1. La provisió dels llocs de treball vacants en la plantilla de l'Ajuntament de Viladecavalls es regirà pel procediment establert a la normativa vigent sobre funció pública local de Catalunya.
2. L'Ajuntament posarà especial atenció en el compliment de la normativa esmentada quant al l'accés als llocs de treball de persones amb discapacitats reconegudes de qualsevol tipus.

### CAPÍTOL VII. SEGURETAT I SALUT LABORAL.

Article 61. Salut laboral.

1. A l'empareda de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, l'empleat/da 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.
- f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

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 empleats/des de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos a l'empleat/da, 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 6 mesos, després de signar aquest Pacte de condicions de treball, 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) Complir les obligacions previstes al Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, i a tal efecte, els serveis promotors de la contractació d'emparedes externes adoptaran totes les decisions i mesures necessàries per a prevenir els riscos laborals derivats de la concurrència d'activitats empresarials en el centre de treball. Les emparedes que es contractin o subcontractin hauran de complir els requisits previstos per la normativa aplicable i, en aquest sentit, acreditar que han complert les seves obligacions en matèria de: avaluació de riscos, el pla de seguretat,

Divendres, 18 de juliol de 2014

els procediments i protocols de treball escaients, formació i informació als seus empleats/des i que han establert els mitjans de coordinació necessaris.

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

Article 62. Comitè de Seguretat i Salut.

1. A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'art 34.3. d) de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals que estarà format per 4 membres, la meitat dels quals seran designats per la Corporació i l'altra meitat pels empleats/des que designin els representants del personal.

2. Seran funcions d'aquest Comitè:

a) Participar en la elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en la empresa. A tal efecte, es debatran en el si de la Comissió, abans de la posada en pràctica i en allò referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció a que es refereix l'article 16 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

b) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball, realitzant les visites que siguin necessàries.

c) Acordar la realització de reunions conjuntes o altres mesures d'actuació coordinada en el supòsit que concorrin treballadors de diferents empreses en un mateix centre de treball, en particular quan pels riscos existents en el centre de treball que incideixin en la concurrència d'activitats, es consideri necessària la consulta per analitzar la eficàcia dels mitjans de coordinació establerts per a les empreses concurrents o per a procedir a la seva actualització.

d) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, així com els procedents de la activitat del servei de prevenció, en el seu cas.

e) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels empleats/des, l'objecte de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.

f) Promoure en la Corporació l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.

g) Proposar anualment a la Corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

2. Els representants del personal de l'Ajuntament 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 següents:

a) Ser informats per la Corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.

b) Informar i formar als funcionaris i treballadors en matèria de seguretat i salut laboral.

c) 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 personal de l'Ajuntament en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

d) Paralitzar les activitats quan s'apreciï l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.

e) 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.



Divendres, 18 de juliol de 2014

f) 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.

g) Ser informats i consultats, i promoure les mesures preventives escaients en els termes que disposa el Reial Decret 171/2004 de 30 de gener pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

3. Per tal de realitzar les seves funcions, els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut tindran els drets i les garanties específics reconeguts en el capítol VIII d'aquest Pacte de condicions de treball.

4. 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 63. Reconeixement mèdic.

1. L'Ajuntament garantirà als empleats/des, mitjançant la realització de revisions mèdiques específiques, la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

2. Aquestes revisions mèdiques periòdiques tindran el caràcter de obligatòries en el supòsit que la seva realització sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels empleats/des, o per verificar si l'estat de salut dels empleats/des pot constituir un perill per si mateix, per als altres empleats/des, o per altres persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació, o quan així sigui establert per una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

3. La Corporació donarà coneixement previ al Comitè de Seguretat i Salut de la metodologia de la revisió així com del tipus de proves a realitzar.

4. L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat tindrà coneixement del seu resultat.

5. A efectes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.

Article 64. Capacitat Disminuïda.

1. Quan es manifesti mitjançant un certificat mèdic emès per un facultatiu del sistema públic de la Seguretat Social o de la Mútua d'accidents de treball (dependent que la contingència de la patologia derivi de contingència comuna o professional, respectivament) que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica a una persona determinada, aquesta serà traslladada, a petició seva i sempre que sigui possible atenent a les possibilitats organitzatives, a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

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

Article 65. Protecció de l'embaràs.

1. 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 empleades, 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 l'empleada afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o a torns.

2. 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 l'empleada o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, l'empleada haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

3. L'Ajuntament haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants dels empleats, la relació de llocs de treball que, a aquests efectes, estiguin exempts de riscos.

Divendres, 18 de juliol de 2014

4. Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de la dona treballadora durant l'embaràs es tindrà en compte les disposicions al respecte del Reial Decret 1251/2001, de 16 de novembre, que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

### CAPÍTOL VIII. DRETS SINDICALS.

#### Article 66. Local sindical.

1. Els representants dels empleats podran fer ús d'un local que tindrà tots els mitjans necessaris per dur a terme les seves activitats sindicals.
2. Així mateix tindran dret a l'ús d'un plafó d'avisos per a la difusió d'informació.

#### Article 67. Seccions sindicals.

Les seccions sindicals dels sindicats que reuneixin les condicions previstes als articles 6 i 7 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, disposaran d'un delegat sindical, amb el crèdit horari i les garanties previstes a l'article 10 de l'esmentada llei, sempre que la plantilla sigui igual o superior a 250 treballadors.

#### Article 68. Crèdit horari.

Es podrà acumular el crèdit horari mensual dels membres dels òrgans de representació unitària del personal condicionat a que el seu gaudi no perjudiqui la prestació del servei. L'acumulació del crèdit horari es farà mitjançant un quadrant de planificació anual que només podrà ser modificat els mesos d'abril, agost i desembre, dintre dels últims cinc dies de cada mes. En el cas de no presentar-se aquesta planificació anual, s'entendrà que s'ha optat per l'ús individual del crèdit horari, tot renunciant a l'acumulació.

#### Article 69. Drets dels afiliats.

Els afiliats a les seccions sindicals constituïdes que així ho demanin, podran fer el pagament de la seva quota sindical mitjançant descompte en la nòmina mensual.

### CAPÍTOL IX. RÈGIM DISCIPLINARI.

#### Article 70. Règim disciplinari.

L'incompliment de les obligacions pròpies dels empleats de l'Ajuntament de Viladecavalls donarà lloc a la imposició de les sancions corresponents segons la gradació de les faltes i sancions, establerta per la legislació aplicable.

#### Article 71. Faltes disciplinàries.

1. Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos de la Policia Local que es regiran per la seva normativa específica, les faltes comeses pels empleats de la Corporació poden ser lleus, greus i molt greus de conformitat amb el disposen els apartats següents.
2. Es consideraran com a faltes lleus:
  - a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
  - b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
  - c) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
  - d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
  - e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
  - f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
  - g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.

Divendres, 18 de juliol de 2014

h) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

3. Es consideren com a faltes greus:

a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri de l'empleat, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió de un acte penalment il·lícit.

b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.

d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.

e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.

f) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.

g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.

h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.

i) La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.

j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.

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

l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.

m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.

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

o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.

p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.

q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.

r) La pertorbació greu del servei.

s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat a l'empleat.

t) La reincidència en faltes lleus.

u) La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per l'article 5. tercer de la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.

4. A més de les regulades a l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors per al personal laboral, es consideraran com a faltes molt greus dels empleats de l'Ajuntament de Viladecavalls:

a) L'incompliment del deure de fidelitat o del deure de respecte a la Constitució o a l'Estatut d'autonomia de Catalunya en l'exercici de la funció pública.

Divendres, 18 de juliol de 2014

- b) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- c) L'abandonament del servei així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tinguin encomanades.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- e) La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats com a tals així com també de la documentació o informació a què tenen o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.
- g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades així com la falta notòria de rendiment que comporti inhibició en les tasques encomanades.
- h) La violació de la imparcialitat, neutralitat o independència polítiques, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions de un superior, excepte que constitueixin infracció manifesta de l'Ordenament Jurídic.
- j) La prevalença de la condició de empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- l) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga o a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
- m) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la llei.
- n) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga, per tal de garantir la prestació de servei que es considerin essencials.
- o) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- p) La incompareixença injustificada en les Comissions d'Investigació de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les Comunitats Autònomes.
- q) L'assetjament laboral per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual als membres o empleats de la Corporació.
- r) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de l'Administració.
- s) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.

5. Si per lleis de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic s'estableixen noves conductes infractores que siguin aplicables als funcionaris locals de Catalunya, aquestes noves faltes disciplinàries seran directament d'aplicació al personal laboral de la Corporació en el seu grau respectiu com a faltes lleus, greus o molt greus.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent pels funcionaris locals de Catalunya, aquesta infracció derogada deixarà de ser aplicada al personal laboral de la Corporació.

Article 72. Sancions disciplinàries.

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

Divendres, 18 de juliol de 2014

A) Per faltes lleus:

- a) Amonestació per escrit.
- b) Suspensió d'ocupació de fins a quinze dies amb pèrdua de retribucions.

B) Per faltes greus:

- a) Suspensió d'ocupació per més de quinze dies i fins a un any amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- b) Pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat per la comissió de faltes que hagin estat sancionades amb suspensió d'ocupació per un període superior als sis mesos. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat a) i en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.
- c) La destitució d'un càrrec de comandament que comportarà la impossibilitat d'obtenir un nou càrrec de comandament en la mateixa Corporació pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de tres anys.
- d) Pèrdua de graus personals.
- e) Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un període màxim de 2 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en que la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades el treballador sancionat.

C) Per faltes molt greus:

- a) Separació del servei dels funcionaris, que en el cas de funcionaris interins comportarà la revocació del seu nomenament.
- b) Acomiadament que comportarà la inhabilitació del treballador per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupava al temps de produir-se l'acomiadament.
- c) Suspensió d'ocupació per més d'un any i fins a un màxim de sis anys amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- d) Trasllat del lloc de treball amb canvi de residència. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat b) i comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.
- e) Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un període màxim de 6 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en que la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades el treballador sancionat.

2. Si per llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP s'estableixen noves sancions pels funcionaris locals de Catalunya aquestes seran directament d'aplicació al personal laboral de la Corporació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol sanció actualment vigent pels funcionaris locals de Catalunya, aquesta sanció derogada deixarà de ser aplicada al personal laboral de la Corporació.

3. Els que induïssin a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que els autors de les faltes. Igualment incorreran en responsabilitat disciplinària els empleats/des que encobreixin les faltes consumades de caràcter greu o molt greu quan la conducta infractora causi un dany greu per a l'Administració o els ciutadans.

4. L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau de intencionalitat, descurança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la pertorbació dels serveis, la reiteració o reincidència així com el grau de participació en la comissió o l'omissió.

Divendres, 18 de juliol de 2014

### Article 73. Procediment disciplinari.

1. Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris dels empleats de la Corporació, i sense perjudici de les especificitats procedimentals aplicables als policies locals i als funcionaris amb habilitació estatal, es realitzarà de conformitat amb allò que preveu la normativa sobre funció pública aplicable als funcionaris locals de Catalunya i, en concret, pel que disposen l'EBEP, la Llei 7/1985 de Bases de Règim Local i el Decret legislatiu 1/1997, a nivell legal, i a nivell reglamentari pel Decret 243/1995 i subsidiàriament pel Decret 214/1990 en allò que sigui d'aplicació.

2. Per a la imposició de sancions per faltes lleus es seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del Decret 243/1995 que garanteix el dret d'audiència del treballador inculpat.

3. Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus és preceptiva la incoació d'expedient disciplinari de conformitat al procediment regulat al capítol 3 del Decret 243/1995.

### Article 74. Prescripció de les faltes i sancions.

1. Les infraccions comeses pels empleats/des prescriuran, les lleus als sis mesos, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys.

2. El termini de prescripció començarà a comptar des que la falta s'hagués comès o des que finalitzi la seva perpetració quan es tracti de faltes continuades. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

3. Les sancions imposades prescriuran: les lleus a l'any, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys. Els terminis de prescripció de les sancions començaran a comptar-se des de la fermesa de la resolució sancionadora.

### Article 75. Inscripció i cancel·lació.

1. Les faltes comeses i les sancions imposades s'han d'inscriure en el Registre General de Personal i es cancel·laran d'ofici, o a petició de l'empleat/da, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció.

2. La cancel·lació produeix els efectes pertinents, inclosos els relatius a l'apreciació de reincidència.

- Disposició Transitòria Única.

Les parts negociadores d'aquest Acord volen manifestar la seva voluntat d'equiparació, en la mesura del possible, els drets i deures dels dos col·lectius de personal (treballadors i funcionaris) que presten serveis a l'Ajuntament de Viladecavalls sense contravenir l'ordenament jurídic. Això ha comportat ha comportat que l'article 54 del conveni col·lectiu i de l'acord de condicions del personal funcionari fins ara en vigor "Gratificació per antiguitat hagi estat revisat de conformitat amb la legalitat vigent (Reial Decret-Llei 20/2012).

No obstant aquesta reducció dels drets dels empleats que les parts han fet, per imperatiu legal, respecte al conveni col·lectiu i l'acord de condicions anteriorment pactats respecte a les compensacions previstes quan l'empleat complia els 25 anys d'antiguitat a l'ajuntament consistents en "una gratificació equivalent a una paga extra i una setmana de vacances", les parts volen deixar oberta la possibilitat d'una possible rehabilitació d'aquest acord en el futur quan la normativa o la jurisprudència ho permeti fins arribar als drets que ja s'havien pactat en negociacions col·lectives anteriors.

El contingut de l'article 54 del conveni col·lectiu i de l'Acord de condicions del personal funcionari vigents al temps de la signatura del present instrument de negociació col·lectiva era el següent:

"Es concedirà una gratificació equivalent a una paga extra i una setmana de vacances al personal que compleixi 25 anys d'antiguitat a la Corporació. Aquesta gratificació s'abonarà el mes en que es compleixin els 25 anys.

Les parts acorden que tan bon punt la normativa o la jurisprudència sobre la funció pública local de Catalunya permeti l'atorgament als funcionaris públics de les compensacions, tant econòmiques com en temps de descans que regulaven els preceptes transcrits, automàticament i sense necessitat de negociació prèvia s'aniran aplicant els drets reconeguts fins al màxim que permeti la modificació legislativa o la interpretació jurisprudencial que realitzin els tribunals, i sempre que els drets reconeguts estiguin dins del màxims previstos en la normativa convencional anteriorment transcrita.

Divendres, 18 de juliol de 2014

---

- Disposició Addicional.

Durant l'any 2014 s'elaborarà, per a la seva posterior aplicació a partir del segon semestre del 2015, un Pla d'Igualtat que haurà de ser objecte de negociació amb els representants dels empleats/des de la Corporació. El seu abast i contingut estan establerts a la Llei Orgànica 3/2007 d'Igualtat d'oportunitats per a la igualtat efectiva entre homes i dones així com la resta de normativa concordant.

Barcelona, 24 d'abril de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès