



RESOLUCIÓ 13 de juny de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Vilanova del Vallès per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08100832142024).

Vist el text de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Vilanova del Vallès, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 10 d'abril de 2019, i d'acord amb el que disposen l'article 38 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'Empleat públic; l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2.1 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, abans esmentat,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Vilanova del Vallès per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08100832142024) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

ACORD DE MATÈRIES COMUNS DE CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT DE VILANOVA DEL VALLÈS (2019-2021)

CAPÍTOL 1 Disposicions Generals

Article 1. *Determinació de les Parts que ho Concerten i Vinculació a la Totalitat*

1. Aquest Conveni se subscriu, d'una banda, per la representació de l'Ajuntament de Vilanova del Vallès i d'altra banda, la representació dels treballadors, per regular les relacions laborals, retribucions, drets de representació i altres condicions de treball. Ambdues parts es reconeixen com a interlocutors vàlids, d'acord amb els articles 35 i 36 Reial Decret Llei 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

2. Aquest Conveni constitueix un tot orgànic, únic i indivisible, basat en el equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, serà objecte de consideració conjunta. En conseqüència, no podran prendre's aïlladament alguna o algunes de les matèries pactades que, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i en còmput anual.

Article 2. *Àmbit Funcional i Personal*

1. La naturalesa d'aquest Acord és la regulació de les matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Vilanova del Vallès i per tant té, a tots els efectes, la doble naturalesa d'Acord de condicions de treball en l'àmbit funcional i conveni col·lectiu en l'àmbit laboral.

2. Aquest Acord de condicions és aplicable al personal funcionari i laboral fix en situació de servei actiu de l'Ajuntament de Vilanova del Vallès, amb excepció al personal adscrit en situació de comissió de serveis en una altra administració. També és d'aplicació als funcionaris interins, funcionaris en pràctiques mentre duri el temps d'aquestes, al personal laboral amb contractes de duració determinada. S'exceptua de la seva aplicació el personal nomenat o contractat per ocupar càrrecs d'alta direcció i el personal eventual, ja sigui de confiança o assessorament especial.

3. Per al personal de nou ingrés i per al personal interf i amb contractes de durada determinada, l'aplicació de les disposicions d'aquest Acord en allò que es refereix a l'acció social, règim retributiu, règim de vacances, permisos i llicències s'aplicarà d'acord amb el principi de proporcionalitat respecte al temps real de prestació de serveis. La proporcionalitat respecte a les quantitats devengades en aplicació de l'articulat del present Acord, també es tindrà en compte en els càlculs de les liquidacions que es practiquin en el moment de l'extinció de la relació laboral.

Article 3. Àmbit Temporal i Territorial

1. Aquest Acord entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament i tindrà vigència fins el dia 31 de desembre de 2021. Tanmateix, els efectes econòmics que se'n derivin tindran efecte des de l'1 de gener de 2019, llevat que en l'articulat s'indiqui una altra data.

2. Podrà ser prorrogat tàcitament per períodes successius d'un any si no és objecte de denúncia, per a la seva revisió, amb un mínim d'un mes d'antelació a la data del seu venciment inicial o de qualsevol de les seves pròrroques, fins a la signatura d'un nou acord. Un cop denunciat aquest conveni, continuarà en vigor fins que no s'aconsegueixi un altre que el substitueixi.

3. Les normes contingudes en aquest conveniafecten i són d'aplicació a tots els centres de treball de l'Ajuntament de Vilanova del Vallès, existents actualment, ubicats en el municipi de Vilanova del Vallès.

CAPÍTOL 2 Condicions de Treball

Article 4. Organització del Treball

L'organització del treball és competència de la Corporació, que ha d'establir els sistemes de racionalització, la millora de mètodes i processos i la simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis.

Els canvis organitzatius de caràcter individual que afectin a les condicions laborals dels treballadors/es s'informaran als delegats de personal. Els canvis que afectin a un col·lectiu de treballadors/es s'informaran prèviament a l'adopció dels acords i es negociaran en un termini de 15 dies.

Article 5. Calendari Laboral. Jornada i Horari de Treball

1. La jornada de treball ordinària serà de 37'5 hores setmanals, amb excepció del període de Setmana Santa, Nadal i d'estiu, que comprendrà els mesos de juny a setembre, ambdós inclosos, en la que la jornada setmanal serà de 35 hores.

2. S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals el nombre de dies de vacances, el nombre de dies de festius oficials del calendari laboral i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any. El nombre de dies resultant s'ha de multiplicar per la jornada diària establerta amb caràcter general, 7,5 hores, durant el període anual amb excepció del període d'estiu que serà de 7 hores i que donarà, com a resultat, la jornada anual efectiva.

3. El còmput anual d'hores que s'haurà de realitzar per a l'any 2019 s'estableix en un total de 226 dies, a raó de 155 jornades de 7,5 hores i 71 jornades a 7 hores.

4. Anualment, la Comissió paritària general de seguiment de l'Acord concretarà, dins del darrer trimestre de l'any, el nombre total d'hores anuals de treball efectiu que, amb caràcter general, s'hauran de realitzar l'any següent.

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

6. Excepcionalment es podran establir modificacions en els horaris de determinats llocs de treball per necessitats del servei d'acord amb els representants dels treballadors.

7. Tindran consideració de festius els dies de descans intersetmanal per a tot el personal que, per motius de servei, es vegi obligat a treballar dissabtes i/o diumenges.

8. L'horari de les oficines de l'Ajuntament romandran tancades el dijous per la tarda segons el que disposa en el punt 1 d'aquest article.

9. Pel que fa a la col·lectiu de la Policia Local la seva jornada en còmput anual continuarà essent de 37,5 hores setmanals distribuïdes segons el quadrant de treball i festes del cos de policia, anomenat Q3.

10. S'afegeix un total de 64 hores anuals en concepte d'hores d'especial dedicació, assignades a cadascun dels membres del cos de policia, que s'hauran d'afegir a la jornada ordinària de la policia local establertes en l'apartat anterior i que seran distribuïdes en el Q3.

Article 6. *Criteris de Flexibilitat Horària d'Entrada i de Sortida*

1. S'estableix un marge de flexibilitat, no habitual, a l'entrada i a la sortida del lloc de treball, de 10 minuts diaris, que s'haurà de recuperar dins la mateixa setmana.

2. S'estableix el dret a disposar de 9 hores trimestrals per a assumptes propis amb caràcter de recuperables. S'hauran de recuperar dins de la mateixa setmana i si es produeix divendres o l'últim dia laborable d'aquesta s'haurà de recuperar dins de la següent.

Article 7. *Descansos*

1. Tot el personal afectat pel present Acord que efectui una jornada continuada de sis hores, gaudirà d'un pausa no superior a 30 minuts computable com a jornada de treball. Si la jornada continuada és superior a 5 hores i inferior a 6, el temps de descans es redueix a un màxim de 20 minuts. Les superiors a 8 hores o en horari de nit el temps de descans serà de 45 minuts.

2. El temps de descans no podrà suposar la desatenció dels serveis al públic. Per tal que això no succeeixi, s'hauran d'establir els torns necessaris de manera que aquests serveis quedin coberts.

3. Es garanteix a tots els treballadors un descans setmanal mínim 48 hores sense interrupció.

Article 8. *Control Horari*

1. L'Ajuntament es reserva la potestat de controlar l'estricta compliment de l'horari de treball, mitjançant directrius, normatives i aparells de control situats en el centre de treball.

2. En tot cas aquest control tindrà sempre un caràcter objectiu i no discriminatori entre els membres de la plantilla. En els llocs de treball en què no hi hagi instrument de control horari, el personal de l'esmentat departament escriurà de manera manual les incidències horàries en el registre establert a tal efecte, amb la validació del comandament corresponent.

3. El no compliment de l'horari comportarà la reducció econòmica que correspongui, en cas que no es justifiqui o no es recuperi dins del mes següent, d'acord amb les necessitats del servei de la Corporació. En aquest cas l'Ajuntament donarà accés a aquesta informació a la persona afectada d'aquesta incidència per tal que es presentin les al·legacions oportunes o es procedeixi a la seva recuperació.

4. L'Ajuntament disposarà d'un sistema de consultes en el que tots els empleats podran consultar en tot moment el saldo d'hores treballades per tal de facilitar, si s'escau, la seva recuperació.

Article 9. *Vacances*

1. El conjunt de la plantilla tindrà dret de gaudir de 22 dies laborals retribuïts de vacances anuals, o els dies que corresponguin si el temps de servei prestat és inferior a un any, d'acord amb les següents concrecions:

a) Les vacances es meritiran proporcionalment per any natural, llevat dels supòsits que aquest gaudiment no en fos possible en què podran gaudir-se fins al 15 de gener de l'any següent. En el cas de

baixa el període de vacances quedarà interromput i el podran gaudir posteriorment. Tanmateix el període de vacances es podrà gaudir finalitzat l'any natural si coincideix amb el permís de maternitat, paternitat o en cas que el permís per lactància s'acumuli en jornades completes.

b) Preferentment, les vacances es gaudiran de forma continuada. Malgrat tot, es reconeix al personal el dret de gaudir les vacances en tres fraccions. La fracció més important de vacances es gaudirà dins el període comprès entre l'15 de juny i el 15 de setembre a efectes de poder conciliar la vida familiar.

c) Per tal de garantir que tots els serveis de l'Ajuntament funcionin durant els dies laborables de l'any, cada departament organitzarà torns de vacances que assegurin la continuïtat en la prestació d'aquells. A aquests efectes, els empleat/des hauran de presentar llurs peticions de vacances entre l'1 de febrer i l'1 de març.

d) Qualsevol conflicte derivat de l'aplicació d'aquest criteri, el resoldrà el cap de Recursos Humans.

e) El començament i l'acabament de les vacances obraran dins de l'any natural i com a màxim fins el 15 de gener de l'any següent. Si algú per casos de força major no les ha gaudides, de forma excepcional, les podrà gaudir dins del primer semestre de l'any següent.

f) D'acord amb allò previst a la disposició addicional catorzena del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refòs de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, s'estableixen com a dies addicionals de vacances per antiguitat:

- 15 anys d'antiguitat 1 dia addicional
- 20 anys d'antiguitat 2 dies addicionals
- 25 anys d'antiguitat 3 dies addicionals
- 30 anys d'antiguitat 4 dies addicionals

Permisos i Llicències Retribuïts

Article 10. *Assumptes Personals*

1. El personal al servei de l'Ajuntament de Vilanova del Vallès podrà disposar de 9 dies de permís a l'any, o a la part proporcional que li pertorqui segons el temps de prestació se serveis computat amb caràcter anual, per assumptes personals sense justificació, amb caràcter no recuperables i retribuïts.

2. La concessió d'aquest permís, que no requereix de justificació, queda subjecte a les necessitats del servei en tot moment. El període de gaudiment del permís per assumptes personals és el comprès entre l'1 de gener de l'any en curs i el 15 de gener de l'any següent.

3. La denegació del permís per raons de servei haurà de ser motivada de forma expressa per part de la corporació.

4. La sol·licitud del permís s'haurà de realitzar amb una antelació mínima de 5 dies llevat dels casos de força major.

5. Assumptes personals per antiguitat: s'estableix fins a dos dies addicionals de permís per assumptes particulars en complir el sisè trienni, 18 anys d'antiguitat, i s'incrementarà com a màxim en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè, 24 anys d'antiguitat.

Article 11. *Mort, Accident, Hospitalització o Malaltia Greu d'un Familiar*

1. El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari dins del primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies hàbils. Aquest permís és ampliable a cinc dies hàbils si el fet es produeix en municipi diferent al del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte

d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

2. El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies hàbils. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

3. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització s'ha d'interpretar com a tal en el cas d'ingrés hospitalari, comporti o no intervenció quirúrgica, que requereixi pernотació en un centre hospitalari. També s'inclou en aquest concepte l'internament hospitalari no superior a 24 hores si hi ha necessitat d'un procés de rehabilitació i/o assistència domiciliària que requereixi suport de tercera persona.

4. No s'inclou dins d'aquest concepte la realització de proves específiques, anàlisis clíniques; amniocentesi; quimioteràpia, etc., ni la permanència en el servei d'urgències d'un hospital, llevat que l'estada al servei d'urgències tingui una durada igual o superior a 24 hores. La hospitalització pot ser conseqüència de malaltia greu o no greu, essent competència dels serveis mèdics aquesta qualificació.

5. En els supòsits definits anteriorment com hospitalització per atenció post-operatòria, cirurgia ambulatoria, o post-hospitalària, hospitalització inferior a 24 hores, es podrà realitzar la totalitat dels dies de permís dintre de les dues setmanes des del fet causant, a petició de l'empleat/da i de forma continuada, sempre i quan existeixi convivència amb la persona malalta o hi hagi parentiu de primer grau.

Article 12. *Matrimoni o Inici de Convivència*

El permís per matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de 15 dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. En el supòsit de parella de fet, no es gaudirà de nou permís per aquest concepte fins que hagi transcorregut un termini de un 5 anys des del permís anterior.

Article 13. *Matrimoni d'un Familiar*

El permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada d'un dia d'absència del lloc de treball. Aquest permís és ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Article 14. *Trasllat de Domicili*

Per trasllat de domicili, amb canvi de residència, fins a 2 dies si aquest és dins el municipi, 3 dies de la província i 4 a la resta de Catalunya.

Article 15. *Exàmens*

1. El personal que cursi estudis podrà disposar del temps necessari per fer els exàmens de fi de curs i també les proves parcials amb caràcter definitiu, exàmens d'avaluació, sempre que tingui lloc en centres oficials. Caldrà aportar justificant d'assistència i realització de la prova. Si el treballador realitza el torn de nit en les dates de la prova, li pertoca un dia de descans que serà el previ a l'examen.

2. El personal que concorri a les convocatòries públiques d'accés a les places vacants, en aquest Ajuntament, pel procediment d'oposició o de concurs oposició, disposarà per a preparar-se dels 2 dies immediatament anteriors al de la celebració del primer exercici.

Article 16. *Deures Inexcusables de Caràcter Públic o Personal*

1. El permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los.

2. D'acord amb la jurisprudència es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

Article 17. *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 18 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.

7. Una vegada finalitzi el permís per maternitat i sense interrupció, l'Ajuntament concedirà dues setmanes consecutives de llicència amb la percepció de les retribucions íntegres.

8. S'estableix un permís retribuït per a les funcionàries en estat de gestació a partir del dia primer de la setmana 37 d'embaràs, fins a la data del part. En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís podrà iniciar-se el primer dia de la setmana 35 d'embaràs, fins a la data de part.

Article 18. *Adopció o Acolliment Internacional*

1. El permís per adopció o acolliment internacional, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptant, pot ser de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

2. Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en aquest paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

3. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Article 19. Permís per Naixement, Adopció o Acolliment i Paternitat, Altre Progenitor

1. 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 15 dies si en són tres o més.

2. El permís de paternitat serà d'aplicació en base a les possibles adaptacions de la normativa vigent.

Article 20. *Permís per Lactància*

El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de 30 minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i es perllonga fins que el fill o filla compleix els 12 mesos. A petició de l'interessat o interessada, les hores del 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 tenint en compte les necessitats del servei.

Article 21. *Atenció a Fills Prematurs o Hospitalitzats Després del Part*

1. El permís per atendre fills prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats després del part, equival al temps d'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

2. 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 retribucions.

Article 22. *Atenció a Fills Discapacitats*

Els permís per a atendre fills discapacitats, per part dels progenitors amb fills discapacitats, consisteix en 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 23. Permís prenatal

El permís prenatal, per a les dones embarassades, consisteix en el dret d'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 24. *Tràmits Adopció o Acolliment*

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 25. *Situacions de Violència de Gènere*

El permís per situacions de violència de gènere, per a les víctimes immerses en aquesta situació que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, consisteix en el 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 26. Permís per Deures Relacionats amb la Conciliació de la Vida Laboral i Familiar fins el Primer Grau de Consanguinitat i Afinitat

Per al compliment dels deures relacionats amb la conciliació de la vida laboral i familiar es concedeixen un total de 15 hores anuals no recuperables, per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills.

Permisos i Llicències No Retribuïts

Article 27. Estudis

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

Article 28. Assumptes Propis

Es poden concedir llicències per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

Article 29. Flexibilitat Horària Recuperable

Es podrà gaudir d'un permís de flexibilitat horària recuperable d'un 5% del còmput horari anual, consistent en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de 7 hores per visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència s'haurà de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana que gaudeixi del permís tenint en compte les necessitats del servei. En tot cas caldrà justificar l'absència.

Reduccions de Jornada

Article 30. Marc de Referència

Les reduccions de jornada a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal funcionari de les administracions locals de Catalunya. Aquestes reduccions seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte. Les reduccions de jornada aquí establertes són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció. 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 31. Reducció d'un Terç o de la Meitat de la Jornada de Treball amb el 80% o 60% de Retribució.

Es pot gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb dret al 80% o al 60% de les retribucions respectivament, en els supòsits següents:

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

Article 32. *Reducció per Fill Menor de Sis Anys*

1. Es pot optar per gaudir d'acord amb les necessitats del servei, i a partir del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment del primer any, de la reducció d'un terç o la meitat de la jornada amb el 80% o 60% de les retribucions respectivament, per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys.

2. El fet de compactar el primer any de la reducció establerta suposarà una regularització proporcional al temps compactat, que podrà implicar o bé una regularització econòmica o bé la prestació de serveis en jornada completa percebent el 80% o el 60% de les retribucions.

Article 33. *Per Fill Menor de 12 Anys, Persona Gran o amb Discapacitat*

1. Sense perjudici d'allò establert en el punt anterior, es pot gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions, per part de les persones que, per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de 12 anys. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ser d'una fracció de jornada diferent, que ha de ser, en tot cas, entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

2. Per raons de guarda legal, el permís per cura directa d'un menor de 12 anys, de persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, es tindrà dret a la reducció de la jornada de treball, amb la disminució de retribucions que corresponguin.

3. Es tindrà el mateix dret en el supòsit de 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 sí mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

Article 34. *Per Discapacitat Legalment Reconeguda*

Es pot gaudir d'una reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda, per part de les persones amb aquesta condició que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats, equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres. Per 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 35. *Per Tenir Cura de Fill/a Menor i/o Familiar Primer Grau de Consanguinitat Afectat per Càncer o una Altra Malaltia Molt Greu*

1. La cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill/a menor d'edat o familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat i que formin part de la unitat familiar o de convivència, afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys, dóna dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, amb la consegüent reducció de retribucions.

2. Quan concorrin en els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter pro adoptiu o permanent, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís pel mateix subjecte i fet causant, l'empleat públic tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter pro adoptiu o permanent, no cobri les seves retribucions íntegres per mitjà d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

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

Excedències

Article 36. *L'Excedència Voluntària per Tenir Cura de Familiars*

1. Es pot sol·licitar per 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. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i un màxim de tres anys.
2. El període concret d'excedència es determina segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta excedència. Aquest període computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.
3. 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, en conserva els drets generals fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.
4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració o que es promoguin en el marc del Pla Agrupat d'accions formatives de la Diputació de Barcelona.

Article 37. *L'Excedència Voluntària per Agrupació Familiar*

1. Es pot concedir, sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert, als empleats públics el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a personal laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculades, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.
2. Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions ni els serà computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

Article 38. *L'Excedència Voluntària per Violència de Gènere*

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

Article 39. *L'Excedència Voluntària per Interès Particular*

1. Es reconeix el dret al personal laboral, amb almenys un any d'antiguitat, a què li sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat públic si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. En el cas del personal funcionari, es pot sol·licitar quan s'hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques per un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

2. La concessió d'aquesta excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.
3. No podrà declarar-se quan a l'empleat públic se li instrueixi un expedient disciplinari.
4. El personal que es trobi en aquesta situació no té dret a percebre retribucions ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació.
5. Procedeix declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent a la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert reglamentàriament.

Article 40. *L'Excedència Voluntària per Incompatibilitat*

1. Es concedeix si els empleats públics es troben en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats.
2. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

CAPÍTOL 3 Seguretat i Salut Laboral

Article 41. *Condicions de Seguretat i Salut Laboral*

1. A l'empara 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.
2. Totes les parts signants que ratifiquin aquest pacte, vetllaran pel seu estricte compliment, per l'aplicació de tota la normativa vigent, inclosa la Llei 31/1995, les seves disposicions de desenvolupament complementàries i totes aquelles altres normes legals que continguin prescripcions relatives a les mesures preventives a l'àmbit laboral.
3. En aquest sentit, les parts es comprometen a col·laborar estretament per augmentar el nivell de salut i seguretat en el treball, així com complir estrictament el que disposa la Llei 31/1995 de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i les disposicions que la complementen.

Article 42. *Condicions de Seguretat i Salut Laboral*

L'Ajuntament de Vilanova del Vallès es compromet a mantenir actualitzada l'avaluació de riscos laborals a fi i efecte de proporcionar als empleats públics que presten els seus serveis a l'ajuntament, totes aquelles mesures de protecció necessàries per prevenir els perills de malaltia o accident derivats del seu treball.

Article 43. *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. Aquestes revisions inclouran, sense perjudici de l'aplicació de la normativa, revisions ginecològiques i

revisions de pròstata per al personal major de 45 anys.

4. 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.

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

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

Article 44. *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.

Article 45. *Contingències Professionals*

Quan la situació d'incapacitat sigui derivada de contingències professionals la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

Article 46. *Indisposicions i Contingències Comunes*

1. Dins dels tres dies següents al primer d'absència per malaltia o accident, s'haurà de presentar el corresponent justificat de baixa mèdica i setmanalment els oportuns comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es presentarà el mateix dia de la seva incorporació.

2. En el cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 24 hores serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap del servei, i en tot cas s'haurà de justificar per un metge públic de salut. En cas contrari es procedirà a descomptar de les retribucions.

3. En cas de baixa d'incapacitat temporal per contingències comunes s'abonarà el 100% de les retribucions de la seva jornada ordinària des del primer dia de la baixa.

4. Es podrà efectuar a través de la Mútua del Treball, entitat col·laboradora de la Seguretat Social, el corresponent seguiment dels processos amb baixa mèdica que es registrin en el Departament de personal, així com la supervisió dels tractaments portats per accidentats, a fi i efectes d'agilitzar al màxim els períodes de curació del personal.

Article 47. *Assetjament Moral i Sexual*

La Corporació i la representació sindical es comprometen a mantenir un entorn laboral en que es respecti la dignitat i les relacions entre i amb tots els treballadors i treballadores, els càrrecs electes, de confiança i d'assessorament especial i qualsevol altra persona que, pròpia o aliena treballi dins del marc de l'Ajuntament de Vilanova del Vallès.

L'assetjament moral en el treball està definit per la Directiva 89/381 de la Unió Europea i posteriors resolucions de 20 de setembre de 2001 i 12 de maig de 2003, establint-se que parlem d'assetjament moral,

laboral o mobbing quan una o mes persones exerceixen violència psicològica, de manera sistemàtica i prolongada en el temps sobre un altra persona en el lloc de treball i que a Espanya s'ha tipificat com psicoterror laboral.

Per a que existeixi assetjament moral i laboral, mobbing, ha de donar-se una relació asimètrica de poder. Aquest no ha de ser necessàriament jeràrquic, pot donar-se també de l'experiència adquirida, etc. I pot ser en ambdós sentits, del poderós al dèbil i al dèbil al poderós, o entre treballadors i treballadores del mateix nivell jeràrquic.

La Directiva europea 2002/73, defineix com assetjament sexual "la situació en que es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu".

Amb la clara voluntat de no permetre ni donar opció a que es produeixin aquestes situacions en el marc de l'Ajuntament de Vilanova del Vallès s'estableixen les següents mesures i/o compromisos:

- a. Obrir un expedient informatiu, immediatament, a qualsevol indici i/o manifestació de qualsevol treballador/o treballadora que es consideri assetjat. Aquesta manifestació i/o comunicació podrà venir sol·licitada per la persona afectada, els delegats de prevenció, les seccions sindicals i/o qualsevol treballador i/o treballadora de l'Ajuntament i anirà dirigida al departament d'Organització i Recursos Humans.
- b. La Corporació garantirà l'assistència i l'assessorament jurídics especialitzats a les treballadores o treballadors que la necessitin per raó d'assetjament moral o laboral.
- c. La Corporació garantirà l'assistència i l'assessorament psicològics especialitzats a les treballadores i els treballadors que ho necessitin per raó d'assetjament moral o laboral.
- d. Elaboració d'un protocol d'actuació.
- e. Incoat un expedient disciplinari per assetjament moral i/o sexual es procedirà, prèvia audiència dels delegats/des sindicals, aquests podran proposar l'adopció de mesures cautelars en matèria disciplinària.

CAPÍTOL 4

Dels Instruments d'Ordenació de la Carrera Professional

Article 48. La Carrera Professional

1. Els empleats públics tenen dret a la promoció professional.
2. La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.
3. Sens perjudici de la normativa que resulti d'aplicació, les modalitats de carrera poden consistir, entre d'altres, en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les següents modalitats:
 - a) Carrera horitzontal, que consisteix en la progressió de grau, categoria, esglaió o altres conceptes anàlegs.
 - b) Carrera vertical, que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió legalment establerts.
 - c) Promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un subgrup, o grup de classificació professional en el supòsit que aquest no tingui subgrup, a un altre superior, d'acord amb l'establert a la legalitat vigent.
 - d) Promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup

professional.

4. Ambdues parts s'emplacen a acordar abans de la finalització del present acord les bases per a possibilitar la carrera professional horitzontal. En tot cas durant la vigència del present acord rulator i conveni col·lectiu no es farà cap consignació econòmica al respecte, i aquesta, en el cas de que es produís un acord en les bases abans esmentades, s'efectuaria un cop finalitzada la vigència actual del present acord.

CAPÍTOL 5 Drets Sindicals

Article 49. *El Contingut del Dret*

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

Article 50. *El Dret de Sindicació*

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

Article 51. *Els Delegats Sindicals*

1. Els centres de treball de l'Ajuntament que ocupin més de 250 empleats públics, sigui quina sigui la classe del seu contracte, les seccions sindicals pertanyents a sindicats amb presència en òrgans de representació legal dels empleats públics, estaran representades, a tots els efectes, per delegats sindicals elegits per i entre els seus afiliats.
2. El nombre de delegats sindicals per cada secció sindical dels sindicats que hagin obtingut el 10% dels vots en l'elecció a l'òrgan corresponent de representació legal dels empleats públics es determinarà segons l'escala següent:

Núm. d'Empleats Públics	Núm. de Delegats
De 250 a 750	1
De 751 a 2.000	2
De 2.001 a 5.000	3
De 5.001 endavant	4

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

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

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

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

c. Ser escoltats per l'Ajuntament abans de l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin els empleats públics en general i els afiliats al seu sindicat en particular, i especialment en el cas d'acomiadaments i sancions.

Article 52. *Les Garanties de les Seccions Sindicals*

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

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

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

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

Article 53. *Les Mesures de Protecció del Dret*

L'Ajuntament s'abstindrà d'aprovar o prendre qualsevol disposició, pacte o decisió unilateral que contingui o suposi qualsevol tipus de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball, siguin favorables o adverses, per raó de l'adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici en general d'activitats sindicals.

Article 54. *Les Garanties del Dret*

Qualsevol empleat públic o sindicat que consideri lesionat llur dret de llibertat sindical, per una actuació de l'Ajuntament, tindrà dret a demanar la tutela del dret davant la jurisdicció competent en els termes que reconeix la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

Article 55. *Les Assemblees*

2. Els empleats podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea i disposaran d'un màxim de 15 hores anuals.

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

CAPÍTOL 6 Condicions i Millores Socials

Article 56. *Assessorament i Defensa Jurídica*

1. L'Ajuntament assumirà i la defensa jurídica de tots els empleats que tinguin conflicte judicial derivat de la tasca que realitzen a l'Ajuntament i el pagament de les costes i les taxes judicials, sempre que els esmentats processos no hagin estat originats per conducta dolosa o imprudent constitutiva de delictes o falta administrativa o penal, o la Corporació no s'hagi constituït en part contrària als mateixos.

2. La designació del lletrat/da s'efectuarà de mutu acord entre el treballador i la Corporació.

Article 57. *Assegurances*

1. L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que es vegi obligat a satisfer el personal comprés 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 itinerari. 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.

3. Es contractarà una pòlissa d'assegurança de vida i incapacitat permanent absoluta o habitual que haurà de preveure una indemnització de 24.040,48 € per mort i 24.040,48 € per incapacitat. Els assegurats que desitgin nomenar algun beneficiari en concret, hauran de fer-ho personalment per escrit davant de la companyia asseguradora.

Article 58. *Roba de Treball*

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

a. Vestuari dels Agents Municipals

L'Ajuntament de Vilanova facilitarà als membres dels Agents Municipals, les peces de roba i l'equipament corresponent al seu lloc de treball. A tots aquells que en funció del seu servei, hagin d'utilitzar motocicletes o ciclomotors oficials, se'ls dotarà d'un casc homologat, això mateix, a tots aquells que per la seva feina hagin de treballar habitualment a la via pública encara que plogui, se'ls dotarà d'equip de pluja.

El lliurament de vestuari d'hivern es farà del 15 d'octubre i el d'estiu, abans del 15 d'abril.

Als agents de nova incorporació se'ls lliurarà dos jocs d'uniformitat complets, en relació al seu lloc de treball habitual.

La Prefectura i els representants de personal participaran en la selecció de les peces de roba i equipament a adquirir.

Es obligatori per a tot el personal afectat, l'ús de l'uniforme complet en tot moment.

La uniformitat i els seus complements, que corresponen dels agents municipals són les que a continuació es relacionen, sense detriment de les normes o reglaments d'uniformitat que es determinin o d'altres peces o elements que es cregui convenient incorporar:

- 2 camises o polo d'estiu
- 2 pantalons d'estiu
- 2 camises d'hivern
- 2 pantalons d'hivern
- 1 botes goretex
- 1 sabates
- 1 gorra plat d'hivern
- 1 gorra plat d'estiu
- 1 gorra chester d'hivern
- 1 gorra chester d'estiu

- 1 jersei
- 1 caçadora, jaqueta o anorac:1 per any, excepte per deteriorament
- 4 samarretes pl interiors d'hivern i estiu
- 1 chester sencer
- 1 impermeable complet: pantaló i jaqueta

Segons les necessitats i prèvia autorització:

- cartera d'identificació
- corbates
- agulles-xiulets
- porta manilles
- porta guants
- lacrimògens
- talins

El lliurament de les peces de la uniformitat i dels seus complements seran lliurats a tots els membres de la plantilla amb funció del servei al qual estan assignats.

L'equipament d'ús comú serà lliurat a la totalitat de la plantilla per un sol cop, i s'anirà reposant en funció del seu deteriorament i a petició de l'interessat, garantint en tot moment el seu bon estat de revista i funcionament. En tot cas el lliurament de peces deteriorades implicarà el lliurament d'aquestes.

La Prefectura podrà, d'acord amb els representants de la plantilla, proposar la renovació de determinades peces de la uniformitat o de l'equipament que pel pas del temps hagin quedat malmeses o deteriorades.

Les peces de la uniformitat que pateixin un major desgast s'aniran renovant anualment prèvia petició del propi interessat, camises; mitjons; sabates; etc., o cada dos anys, pantalons; jerseis; botes; etc., segons convingui en cada cas.

b. Brigada municipal

L'Ajuntament facilitarà el material que tot seguit es relaciona:

- 2 pantalons hivern
- 2 pantalons estiu
- 2 camises hivern
- 2 camises estiu
- 2 jerseis
- 1 impermeable de dues peces
- 2 parells de mitjons d'hivern
- 1 anorac
- 2 calçats botes i sabates
- 1 barret
- 1 guants d'hivern
- 4 samarretes interior
- 1 armilla

Article 59. Fons Social

1. Per tal d'ajudar a l'empleat/da a determinades despeses sanitàries, d'educació, entre d'altres, es crearà una bossa anual per aquest concepte.
2. L'import total d'aquesta bossa serà de 12.000 euros l'any 2019 i de 18.000 euros a partir de l'any 2020. L'assignació individual per empleat/da no podrà superar els 500 euros 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. La Comissió Paritària determinarà els conceptes que s'admetran com a justificació dels ajuts que el personal de l'ajuntament pugui percebre.
4. La factura que justifiqui la despesa realitzada per l'empleat/da es podrà presentar, com a màxim, fins al dia 30 de novembre de l'any corrent i s'ha de correspondre al temps en què estava prestant serveis actius en l'Ajuntament de Vilanova del Vallès.
5. Si les despeses previstes globals són superiors a l'import de l'esmentada bossa, la Comissió paritària procedirà a efectuar el repartiment d'acord amb les regles que s'hi estableixin. En cas que l'import total destinat a l'esmentat repartiment sigui inferior a la bossa especificada en el punt 1, la part d'import sobrant s'assignarà de forma equitativa en el còmput de les assignacions.
6. De manera ordinària, els imports recollits corresponents als ajuts socials s'ingressaran en la nòmina del mes de gener de cada any.

Article 60. *Bestretes Reintegrables*

El personal podrà demanar una bestreta reintegrable, per un import màxim de dues mensualitats de sou, amb un màxim de 3.000 euros.

El reintegrament es farà en un termini de 12 o 24 mesos.

No es podrà atorgar cap altre avançament al personal que no tingui liquidats els compromisos adquirits anteriorment.

Pels funcionaris interins, l'antiguitat mínima serà d'un any i l'import de les bestretes restarà condicionat al seu retorn abans de la finalització del nomenament.

CAPÍTOL 7 Condicions Econòmiques

Article 61. *Conceptes Retributius*

El personal serà retribuint pels següents conceptes:

1. Retribucions bàsiques

a) Sou base

Correspon a l'índex de proporcionalitat assignat a cadascun dels grups en què s'organitzen els cossos i escales, classes o categories 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

1) Seran reconeguts d'ofici, consistents en una quantitat igual per a cada grup per cada tres anys de serveis en el cos o escala, classe o categoria prestats en qualsevol administració pública, ja sigui com a

funcionari o laboral i que s'aplicaran a tot el personal que faci un servei a la Corporació i que acrediti els serveis prestats de manera fefaent.

2) En el supòsit que els tres anys de servei ho siguin en grups diferents, es computarà per tots tres anys l'import corresponent al grup del cos o escala en el qual estigui en actiu la persona en el moment de complir el trienni.

3) Els triennis s'abonen a partir del primer dia del mes següent al de la data en què compleix el seu venciment.

c) Pagues extraordinàries

Seran dues cada any. Una paga el mes de juny i una al mes de desembre d'una mensualitat de retribucions bàsiques i la totalitat de les retribucions complementàries, excepte els complements de productivitat i serveis extraordinaris. La meritació de les pagues extraordinàries és semestral, de l'1 de juny fins al 30 de novembre, i de l'1 de desembre fins al 31 de maig. D'acord amb la Llei General de Pressupostos de l'Estat de cada any.

2. Retribucions complementàries

a) Complement de destinació

1. L'assignació d'un complement de destinació determinat a un lloc de treball requerirà prèviament la seva inclusió en la relació de llocs de treball.

2. El grau personal s'adquireix per haver ocupat durant dos anys consecutius o durant tres anys amb interrupció un o més llocs del nivell corresponent. No obstant això, els funcionaris que obtinguin un lloc de treball superior en més de dos nivells al corresponent al seu grau personal, cada dos anys de serveis continuats consoliden el grau superior en dos nivells al que posseeixin, sense que puguin superar l'assignat al seu lloc de treball ni, si s'escau, el màxim del grau al qual pertanyen.

b) Complement Específic

1. El complement específic retribueix les condicions particulars del lloc de treball, atenent a les circumstàncies concurrents en cadascun d'ells, i constarà en la relació de llocs de treball. L'establiment o modificació del complement específic requerirà valoració prèvia del lloc de treball.

2. Qualsevol canvi en les condicions de treball amb repercussions retributives haurà de ser negociat en el si de la Mesa General de negociació.

c) Complement de productivitat

La Llei 7/2007 de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic va introduir a l'article 20 el concepte d'avaluació del desenvolupament, establint que les administracions públiques establiran sistemes que permetin l'avaluació del desenvolupament dels seus empleats, i amb la voluntat de vincular aquest sistemes amb diferents aspectes de la gestió dels recursos humans, com ara el sistema retributiu tal i com preveu l'article 24 del mateix text legal. Aquest article estableix que dintre de les retribucions complementàries existeix entre d'altres factors el del grau d'interès, iniciativa i esforç amb el que el funcionari desenvolupa el seu treball i el rendiment o resultats obtinguts. Amb aquesta voluntat s'acorda establir un complement de productivitat amb els criteris i especificitats que a continuació es detallaran:

1. S'estableix un complement de productivitat amb una quantia de 835 € que es farà efectiva a l'any 2019 i de 1.000 € a partir de l'exercici 2020.

A tal efecte, es destinaran els fons addicionals previstos a les lleis generals de pressupostos generals i als acords de millora de l'ocupació de 2018 i posteriors.

La quantia corresponent es farà efectiva en la nòmina del mes de març de l'any següent a l'any objecte del complement de productivitat. El personal que tingui una jornada parcial percebrà un complement proporcionat a la seva dedicació.

2. Percebrà aquest complement el personal que ocupi plaça en plantilla com a personal fix o temporal, i que com a mínim hagi estat ocupant la plaça l'any sencer objecte del complement de productivitat.

3. El complement de productivitat estarà format pels següents factors i amb els percentatges que a continuació es detallen:

- a) Factor d'assistència, amb un 60 % del total del complement.
- b) Factor avaluació del desenvolupament, amb un 40 % del complement.

4. Criteris per avaluar el factor d'assistència:

4.1 Percebrà el factor d'assistència del complement de productivitat el personal que no hagi faltat del treball més de 20 dies laborables a l'any.

4.2 En aquest còmput d'absències en dies laborables s'inclouen les següents causes:

- a) Baixes per incapacitat temporal
- b) Indisposicions
- c) Sancions que comporti suspensió de feina pels dies que correspongui.
- d) Llicències per assumptes propis sense retribució o qualsevol altre permís sense retribució
- e) Qualsevol causa que suposi la interrupció o la cessió en la prestació de serveis a l'Ajuntament

4.3 Resten exclosos del còmput abans referenciat les absències en dies laborables per les causes següents:

- a) Accidents de treball o malaltia professional
- b) Intervencions quirúrgiques amb hospitalització
- c) Baixes per maternitat
- d) El temps dedicat a crèdit sindical
- e) Permisos retribuïts o recuperables reconeguts per conveni

4.4 En el cas de que les absències siguin inferiors a 20 dies laborables es percebran els següents percentatges:

- a) 20 dies laborables o més no es percebrà el factor d'assistència
- b) Entre 15 i 19 dies laborables es percebrà un 30 % del factor
- c) Entre 7 i 14 dies laborables es percebrà un 60 % del factor
- d) Entre 3 i 6 dies laborables es percebrà un 80 % factor

5. Criteris per avaluar el factor d'avaluació del desenvolupament:

5.1 L'ajuntament elaborarà uns qüestionaris amb l'objectiu de valorar entre d'altres el grau d'interès, la iniciativa i l'esforç amb el que el funcionari o treballador desenvolupa el seu treball i el rendiment o resultats obtinguts. Aquests qüestionaris valoraran bàsicament competències genèriques associades al desenvolupament dels llocs de treball.

5.2 L'avaluació serà col·legiada intervenint més d'una persona en l'avaluació i es farà per idoneïtat entre càrrecs electes i comandaments.

5.3 Un cop l'Ajuntament hagi elaborat els qüestionaris definitius informarà als representants dels treballadors dels mateixos, i s'establirà conjuntament la interrelació de punts i percentatge a percebre en relació al factor d'avaluació del desenvolupament. En tot cas existiran cinc percentatges en funció dels trams en punts que s'acordin. Aquests percentatges seran 100, 75, 50, 25 i 0.

5.4 L'avaluació del rendiment és una eina de gestió del desenvolupament dels recursos humans i ha de contribuir a treballar d'altres aspectes com ara la detecció de necessitats de formació o la vinculació dels resultats dels qüestionaris d'avaluació amb una futura carrera professional o amb processos de promoció interna.

d) Complement de nocturnitat personal de neteja

El personal del cos de policia té establerta la percepció d'un complement de nocturnitat per un import de 106,44 € bruts mensuals per prestar el servei al torn de nit realitzat dintre de la franja horària de 22:00h a 06:00h.

Es fixa un factor de condicions especials de treball per nocturnitat per un import de 35,71 € bruts mensuals pel personal adscrit al servei de neteja i que desenvolupa part de la seva jornada ordinària dintre de l'horari nocturn a partir de les 22:00h i fins les 06:00h.

e) Complement específic factor d'especial dedicació policia local

Atenent a criteris organitzatius i de dimensionament de la plantilla, el personal adscrit al servei de la Policia Local no disposarà de la mateixa jornada ordinària prevista a l'article 4 per a la resta de personal de la corporació, així s'estableix com a efecte corrector un factor al complement específic per al col·lectiu de la policia local de 344,27 € mensuals bruts en 12 mensualitats en concepte d'especial dedicació horària, d'acord amb les condicions que es detallen tot seguit i amb efectes econòmics a partir de l'aprovació del present Acord:

- La jornada en còmput anual de la policia local continuarà essent de 37,5 hores setmanals distribuïdes segons el quadrant de treball i festes del cos de policia, anomenat Q3.
- S'afegeix un total de 64 hores anuals en concepte d'hores d'especial dedicació, assignades a cadascun dels membres del cos de policia, que s'hauran d'afegir a la jornada ordinària de la policia local establertes en l'apartat anterior i que seran distribuïdes en el Q3.

Article 62. *Indemnitzacions per Dietes i Quilometratge*

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

- a) Desplaçaments dins la província de Barcelona: S'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.
- b) Desplaçaments a altres llocs: el que estigui previst legal o reglamentàriament.
- c) Transport en vehicle propi: el preu quilòmetre serà el que es fixa anualment per l'Estat.
- d) Transport públic: l'import dels bitllets.
- e) Sempre que sigui possible, facilitarà un vehicle al treballador o funcionari que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.
- f) L'assistència a una oficina judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei fora de l'horari de treball, serà compensada com a temps de treball extraordinari.

Preferentment s'utilitzarà el transport públic per als desplaçaments.

Article 63. *Gratificacions per Serveis Extraordinaris*

1. La corporació es compromet a estudiar, durant la vigència d'aquest Pacte, el còmput d'hores extraordinàries, a l'efecte de procurar reduir el seu número.

2. La compensació de les hores extres es portarà a terme sempre que sigui possible i l'organització del servei ho permeti, amb temps de repòs, excepte aquelles que es realitzin en dies festius. Aquelles hores extraordinàries, degudament autoritzades, que no puguin ser compensades conforme l'apartat anterior seran remunerades.

La compensació de les hores extraordinàries amb temps de repòs s'efectuarà d'acord amb:

- a. Una hora extraordinària efectuada en dia laborable es compensarà amb una hora i mitja de descans, antelació o prolongació de jornada.
- b. Una hora extraordinària efectuada en dia festiu o nocturna es compensarà amb dues hores i mitja de descans.
- c. Les hores extres festives es percebran, segons allò estipulat en el present Acord
- d. Els imports s'actualitzaran anualment segons l'increment que s'apliqui a la resta de les retribucions.

Les hores de descans acumulades per diferents motius podran gaudir-se juntament amb altres períodes, segons les necessitats del servei.

3. Les parts signants d'aquest Acord acorden establir la diferència entre hores extraordinàries i els serveis especials derivats de les peculiaritats dels serveis públics que ha de proporcionar la Corporació als ciutadans davant de situacions d'emergència que es puguin produir.

Es delimiten com a tals: causes de força major, catàstrofes naturals, prevenció o reparació de sinistres o altres desperfectes extraordinaris i urgents.

En aquells casos en que la causa de la modificació sigui previsible en el temps com festes locals, s'haurà de notificar amb acusament de rebut al personal afectat amb un mínim d'unes 72 hores laborals.

El temps invertit en aquestes tasques tindrà consideració d'hores extres de caràcter estructural, i serà compensat amb temps de repòs remunerades previ acord amb el treballador afectat.

4. Les gratificacions extraordinàries que hagin de ser satisfetes econòmicament es satisfaran d'acord a la següent relació, la qual s'actualitzarà segons la llei de pressupostos:

- Hora laborable diürna 16'17 €
- Hora laborable nocturna 18'63 €
- Hora festiva diürna 22'70 €
- Hora festiva nocturna 25'92 €

5. La realització de serveis extraordinaris tindrà caràcter voluntari i aquests hauran d'oferir-se i distribuir-se de forma rotatòria entre el col·lectiu afectat que manifesti el seu interès en realitzar-les. En el supòsit de que no es disposi de personal voluntari per realitzar els serveis extraordinaris, l'Ajuntament dictarà un decret per tal de poder prestar el servei corresponent.

Article 64. Dies d'Especial Rellevància.

Es reconeixen uns dies denominats d'especial rellevància per les característiques que tenen:

- a) Des de les 14.00 hores del dia 5 de gener fins les 22:00 hores del dia 6 de gener.
- b) Des de les 22.00 hores del dia 24 de desembre fins les 22.00 hores del dia 25 de desembre.
- b) Des de les 14.00 hores fins les 22.00 hores del dia 26 de desembre.

c) Des de les 22:00 hores del dia 31 de desembre fins les 22:00 hores del dia 1 de gener.

d) Des de les 22:00 hores del dia 23 de juny fins les 14:00 hores del dia 24 de juny.

e) Des de les 14:00 hores del dia de la rua de carnestoltes fins les 06:00 hores del dia següent.

El personal que hagi d'efectuar serveis extraordinaris en aquest dies seran remunerats a raó de festiu nocturn.

Es podrà pactar pels col·lectius susceptibles de realitzar jornada laboral dintre d'aquest horari un complement tal i com es realitza actualment.

Barcelona, 13 de juny de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada