



Ajuntament de Parets del Vallès

**ACORD DE CONDICIONS DEL
PERSONAL AL SERVEI
DE L'AJUNTAMENT
PER ALS ANYS 2019 - 2022**

ÍNDEX

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. L'objecte	06
Article 2. L'àmbit personal	06
Article 3. La vigència i la denúncia.....	06
Article 4. La comissió d'interpretació i seguiment de l'acord	06
Article 5. Les condicions més beneficioses.....	07
Article 6. L'aplicació favorable	07
Article 7. L'organització del treball	07

CAPÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL

Article 8. La norma general.....	08
Article 9. La jornada de treball i el calendari laboral.....	08
Article 10. La definició de les dedicacions horàries i de jornada	09
Article 11. El temps de descans.	11
Article 12. Les vacances.....	12
Article 13. La flexibilitat horària d'entrada i sortida.....	13

Permisos i llicències

Article 14. El règim jurídic dels permisos i llicències	13
Article 15. La petició i la concessió	14
Article 16. Els permisos retribuïts.	14
Article 17. Les llicències retribuïdes.....	18
Article 18. Els permisos i llicències no retribuïdes	18

Reduccions de jornada

Article 19. El règim jurídic de les reduccions de jornada.....	19
Article 20. La reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions	19
Article 21. La reducció de la jornada per discapacitat legalment reconeguda	19
Article 22. La reducció de la jornada de les dones víctimes de violència de gènere	19
Article 23. La reducció de la jornada per interès particular.....	20

Excedències

Article 24. El règim jurídic de les excedències	20
Article 25. L'excedència voluntària per tenir cura d'un fill menor de 3 anys	20
Article 26. L'excedència voluntària per tenir cura de familiars.....	21
Article 27. L'excedència voluntària per agrupació familiar	21
Article 28. L'excedència voluntària per violència de gènere	21
Article 29. L'excedència voluntària per interès particular	22
Article 30. L'excedència voluntària per incompatibilitat	22

CAPÍTOL III. RÈGIM RETRIBUTIU I CONDICIONS ECONÓMIQUES

Article 31. El règim retributiu.....	23
Article 32. L'estructura de la retribució.....	23
Article 33. Les gratificacions o complements salarials i indemnitzacions per raó del servei	30
Article 34. Les hores realitzades fora de la jornada ordinària de treball	31

Article 35. El pagament de salari	32
Article 36. Les baixes per malaltia i incapacitat transitòria	32

CAPÍTOL IV. ACCÉS I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Article 37. La promoció interna i el seu accés	33
Article 38. La formació	33
Article 39. El treball de categoria diferenciada	34
Article 40. La selecció del personal	34
Article 41. La carrera professional	35
Article 42. L'impuls a la promoció professional	35
Article 43. La mobilitat de personal	35
Article 44. La regularització del personal temporal	36
Article 45. La funcionarització	36

CAPÍTOL V. PRESTACIONS SOCIALS

Article 46. L'ajut social	37
Article 47. L'ajut especial per a familiars de persones amb discapacitat	37
Article 48. L'assistència jurídica	37
Article 49. La jubilació parcial	38
Article 50. La cobertura de riscos	38
Article 51. Els conductors de vehicles	38
Article 52. El pla de pensions	38

CAPÍTOL VI. RÈGIM DISCIPLINARI I EXTINCIÓ DE LA PRESTACIÓ PÚBLICA DE SERVEIS

Règim disciplinari

Article 53. La responsabilitat disciplinària	39
Article 54. L'exercici de la potestat disciplinària	39
Article 55. Les faltes disciplinàries	39
Article 56. Les sancions	42
Article 57. La prescripció de les faltes i sancions	43
Article 58. El procediment disciplinari i les mesures provisionals	43

Extinció de la prestació pública de serveis

Article 59. El preavís i la liquidació	44
--	----

CAPÍTOL VII. PLA D'IGUALTAT

Article 60. La igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral	45
Article 61. El pla d'igualtat	45

CAPÍTOL VIII. DRETS COL·LECTIUS I GARANTIES D'ACCIÓ SINDICAL

El dret de llibertat sindical

Article 62. El contingut del dret	46
Article 63. El dret de sindicació	46
Article 64. Els delegats i les delegades sindicals	46
Article 65. Les garanties de les seccions sindicals	47
Article 66. Les mesures de protecció del dret	47

Article 67. Les garanties del dret	47
--	----

El dret de reunió dels/de les empleats/des públics/ques locals

Article 68. El dret de reunió	48
Article 69. Les assemblees.....	48

El dret de negociació col·lectiva dels/de les empleats/des públics/ques locals

Article 70. El dret a la negociació col·lectiva	48
Article 71. La mesa general de negociació conjunta del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Parets del Vallès.....	49
Article 72. Les meses sectorials	49
Article 73. Les garanties d'acció sindical	49
Article 74. El fons d'acció sindical.....	50
Article 75. El dret d'informació i participació	50
Article 76. La formació sindical dels delegats i les delegades de personal	51

CAPÍTOL IX. SEGURETAT, SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Article 77. El vestuari de treball	52
Article 78. La prevenció dels riscos laborals	53
Article 79. La coordinació entre salut laboral i polítiques de gènere.....	54
Article 80. Les obligacions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals	54
Article 81. La coordinació de les activitats preventives	56
Article 82. El document d'associació a les Mútues d'accidents de treball i malalties professionals.....	56
Article 83. Els delegats i les delegades de prevenció	56

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició addicional primera. Actualització dels nivells de complement de destí	59
---	----

DISPOSICIONS FINALS

Disposició final primera. Marc legislatiu de l'acord	59
Disposició final segona. Clàusula derogatòria	59
Disposició final tercera. Aprovació de l'acord	59
Disposició final quarta. Registre i publicació de l'acord	59

ANNEXOS

Annex I. El fons d'ajut social	60
Annex II. El fons de formació	64
Annex III. Els permisos per assumptes personals i vacances	65
Annex IV. El desenvolupament de l'acord de condicions que fa referència al personal de les escoles bressol municipals	66

Annex V. El desenvolupament de l'acord de condicions que fa referència al personal de la Policia Local..... 69

Annex VI. Els graus de parentiu de consanguinitat, afinitat i adopció 82

Annex VII. Plans, protocols i reglaments..... 83

SIGNATURES

Signatura dels representants de l'Ajuntament de Parets del Vallès i dels representants del comitè d'empresa de l'Ajuntament de Parets del Vallès..... 84

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. L'objecte

El present acord té per objecte la regulació de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Parets del Vallès, dels seus organismes autònoms i del seu sector públic instrumental local.

Article 2. L'àmbit personal

1. Aquest acord s'aplicarà íntegrament als funcionaris de carrera de les entitats definides en l'article 1. Igualment, aquest acord serà d'aplicació, en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació, amb excepció de tot allò que la llei reservi, als funcionaris de carrera, als funcionaris interins i als funcionaris en pràctiques.

2. Aquest acord s'aplicarà íntegrament al personal laboral de les entitats definides en l'article 1, que tinguin alguna de les vinculacions següents: per temps indefinit, indefinit fix o temporal. I serà també d'aplicació, en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació, als contractats en pràctiques i per a la formació i als contractats a l'empara de convenis subscrits amb altres entitats que financen en tot o una part les contractacions.

3. En resta expressament exclòs el personal eventual que ocupi llocs de confiança.

Article 3. La vigència i la denúncia

1. Aquest acord entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament i fins al 31 de desembre de 2022. Serà publicat en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*. Les retribucions econòmiques tindran efectes de vigència des del dia 1 de gener de 2019.

2. Aquest acord quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, llevat de denúncia expressa d'una de les parts, la qual s'haurà d'efectuar amb una antelació mínima de tres mesos a la data de finalització de la seva vigència inicial o de qualsevol de les seves pròrrogues, per escrit i amb constància fefaent a l'altra part.

3. En cas de pròrroga, es perllongaran també la resta d'acords que hi estiguin lligats.

4. No més tard d'un mes a partir de la denúncia per qualsevol de les parts, s'iniciaran les negociacions per a l'aprovació d'un nou acord. Mentre es dugui a terme la negociació i l'aprovació d'un nou acord, aquest acord mantindrà la vigència inicial o la de qualsevol de les pròrrogues, en totes aquelles previsions que jurídicament siguin de possible aplicació.

Article 4. La comissió d'interpretació i seguiment de l'acord

1. En el termini màxim de 30 dies hàbils següents a l'aprovació d'aquest acord pel Ple de l'Ajuntament de Parets del Vallès, es constituirà una comissió de seguiment per a la seva interpretació i vigilància.

2. Aquesta comissió estarà formada paritàriament per 3 representants designats per l'Administració i 3 representants designats per les organitzacions sindicals amb representació. En la seva composició es respectarà la proporcionalitat dels sindicats signants segons els resultats electorals.

3. Les funcions d'aquesta comissió seran l'estudi, la interpretació, el seguiment i la vigilància d'aquest conveni, i els seus acords seran vinculants per a ambdues parts, sempre respectant les competències i les atribucions que la legislació atorga als diferents òrgans de l'administració municipal. La comissió també resoldrà els procediments sobre les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball establertes.
4. La comissió de seguiment és l'òrgan de primera instància competent per emetre interpretacions sobre contingències o conflictes futurs originats per la interpretació de l'acord.
5. La comissió de seguiment es regularà pel que fa al règim de reunions i horari. S'estableix una reunió mínima bimensual. Les seves sessions i convocatòries quedaran integrades dins del calendari de reunions que, amb caràcter anual, s'estableixi per a la Mesa General de Negociació Conjunta del Personal Funcionari i Laboral de l'Ajuntament de Parets del Vallès, sotmetent-se a les normes de funcionament contemplades en el seu reglament. Les reunions de la comissió de seguiment es formalitzaran en les actes pertinents.
6. En cas que es plantegi alguna qüestió, la comissió es reunirà en el termini de quinze dies i es resoldrà en un termini màxim d'un mes.
7. En cas de manca d'acord en el si de la comissió sobre la interpretació o l'aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament la submissió de la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL) o de qualsevol altre organisme públic que es creï a l'efecte, a petició de qualsevol de les parts.

Article 5. Les condicions més beneficioses

Es mantindran a títol individual les condicions de treball que superin el previst en el present acord i que hagin estat reconegudes amb anterioritat a la seva entrada en vigor.

Article 6. L'aplicació favorable

Prèvia consulta a la comissió de seguiment i interpretació de l'acord, totes les condicions establertes en el present acord, en cas de dubte, ambigüitat o incertesa, pel que fa al seu sentit i abast, han de ser interpretades i aplicades en la forma que resulti més beneficiosa per als empleats públics.

Article 7. L'organització del treball

L'organització del treball és competència de l'Ajuntament de Parets del Vallès, per mitjà del seus òrgans de govern i direcció, sens perjudici dels drets de participació, consulta i negociació que la legislació i el present acord reconeixen als representants dels empleats públics.

CAPÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL

Article 8. La norma general

1. L'organització del treball és reconeguda com a competència exclusiva dels òrgans directius de l'Ajuntament de Parets del Vallès d'acord amb la normativa vigent aplicable.
2. La corporació pot assignar al seu personal laboral funcions, tasques o responsabilitats diferents a les corresponents al lloc de treball que desenvolupen, sempre que resultin adequades a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiquin. Aquestes modificacions no comportaran, en cap cas, una disminució de les seves retribucions.
3. Els canvis organitzatius individuals i col·lectius que afectin el personal laboral en la modificació d'alguna de les condicions de treball previstes en aquest acord s'han negociar prèviament amb la representació del personal, els quals poden emetre un informe d'acord amb la normativa vigent.
4. Les jornades especials existents o que es puguin establir, per reducció o per ampliació de jornada, experimentaran els canvis necessaris per adequar-se a la modificació general de la jornada ordinària.

Article 9. La jornada de treball i el calendari laboral

1. La jornada ordinària de treball efectiu setmanal serà la que s'estableixi en el marc de la legislació vigent. El còmput serà anual. En tot cas, s'entén que la jornada ordinària és l'equivalent de 35 hores efectives de treball setmanal en còmput anual. La seva distribució setmanal ordinària serà de 5 matins i una tarda a la setmana, d'acord amb els horaris establerts en l'article següent.
2. La jornada de treball ordinària és el resultat de restar als 365 dies anuals el nombre de dies de vacances, el nombre de dies festius oficials del calendari laboral i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any. Aquest número s'ha de multiplicar per la jornada diària establerta amb caràcter general a l'Ajuntament, que donarà com a resultat la jornada anual efectiva. En tot cas, la jornada anual efectiva mai no superarà la que l'Administració de l'Estat determini per als seus empleats públics.
3. A l'efecte de determinar la concreció de la jornada laboral, durant el darrer trimestre de cada any s'ha d'elaborar la proposta de calendari laboral, que es negociarà a la comissió de seguiment dins de la Mesa General de Negociació. Per a la seva efectivitat, serà aprovat per l'òrgan municipal competent.
4. Pel que fa al personal laboral que desenvolupi la seva dedicació en horaris especials, com ara el col·lectiu de docents, els col·laboradors d'aquests col·lectius, el personal laboral subjecte a torns o similars, la Policia Local, la unitat operativa de serveis i tots aquells que es trobin sotmesos a jornades especials, cada servei determinarà el seu horari d'acord amb el nou còmput anual aplicable a la resta de personal laboral i amb els mateixos criteris establerts.
5. El calendari laboral del personal docent de l'escola municipal Pau Vila, les escoles bressol municipals i l'escola municipal de música, es regirà pel calendari escolar per als centres educatius no universitaris de Catalunya fixat anualment, amb caràcter d'ordre, pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.

6. Les jornades especials existents o que es puguin establir, per reducció o per ampliació de jornada, experimentaran els canvis necessaris per adequar-se a la modificació general de la jornada ordinària.

Article 10. La definició de les dedicacions horàries i de jornada

1. La distribució setmanal ordinària de la jornada serà de 5 matins, de dilluns a divendres, i una tarda a la setmana, d'acord amb els horaris establerts. S'estableix la franja mínima de presència obligatòria del matí, de dilluns a dijous, en l'horari de les 09.00 a les 14.30 hores i els divendres de les 09.00 a les 14.00 hores. Respecte a l'horari de tarda, aquest no podrà ser inferior a dues hores i mitja un dia a la setmana, que podrà escollir el/la treballador/a, d'acord a les necessitats del servei. La franja mínima de permanència en el lloc de treball és de les 16.00 a les 18.00 hores. El personal el contracte del qual disposi d'una jornada inferior de treball, l'efectuarà proporcionalment.

2. La distribució de l'horari de treball s'adequarà a les necessitats de les àrees de cada treballador/a i es podrà ampliar o modificar en cada cas, sempre d'acord amb el servei i prèvia negociació amb el/la treballador/a i amb la representació del personal.

Entre les modificacions contemplades en el paràgraf anterior, i també d'acord amb el servei i la prèvia negociació amb el/la treballador/a i la representació del personal, s'inclouria el supòsit de fer l'horari intensiu durant els mesos de juliol i agost, fet que implicaria no haver de treballar la tarda setmanal, d'acord amb els horaris establerts durant els mesos restants de l'any compresos entre l'1 de setembre i el 30 de juny.

En el cas dels serveis en què s'acordés aquesta mesura, el temps no treballat a la tarda durant els mesos de juliol i agost es recuperaria dins l'horari matinal intensiu.

3. La jornada i l'horari del personal laboral s'ha de desenvolupar d'acord amb alguna de les modalitats següents:

- a) Jornada ordinària: la modalitat de jornada ordinària és la que estableix la normativa vigent.
- b) Jornada especial: la modalitat de jornada especial és aquella que està per sobre o per sota de la jornada ordinària.
- c) Horari ordinari: la modalitat d'horari ordinari és la que es desenvolupa de manera habitual i ordinària en torn de matí, tarda o nit, amb flexibilitat o sense.
- d) Horari especial: la modalitat d'horari especial és tot aquell que sigui diferent de la modalitat d'horari ordinari.
- e) Jornada partida: és la jornada en la qual, de forma diària, es presten serveis en horari de matí i tarda de dilluns a divendres.
- f) A torns: la modalitat horària per torns és la que es du a terme de manera habitual, programada i rotativa, en torns de matí, tarda i nit, indistintament.

4. El personal laboral que desenvolupi la seva dedicació en règim ordinari, llevat del col·lectiu de docents, personal laboral col·laborador d'aquests col·lectius, personal laboral subjecte a torns i similars, personal de manteniment, i aquells que es trobin sotmesos a jornades especials, han de fer la seva jornada de treball durant els cinc primers dies de la setmana, de dilluns a divendres, en règim d'horari flexible.

5. Quant als diferents col·lectius, la distribució dels seus horaris i jornades de treball s'adaptaran a les particularitats del seu servei, de la manera següent:

Col·lectius específics

- Conserges d'instal·lacions municipals
- Personal de la piscina municipal
- Personal de manteniment
- Personal del cementiri municipal

La distribució dels horaris i jornades de treball dels col·lectius específics esmentats s'adaptaran a les particularitats i especificacions pròpies dels seus serveis.

Policia Local

En el cas del col·lectiu de la Policia Local, la distribució del seu horari i la jornada de treball s'atendrà a les particularitats i especificacions pròpies del seu servei i quadrant organitzatiu.

Escola municipal Pau Vila

En el cas del personal docent de l'EMPV, els serà d'aplicació allò que determini, per als funcionaris docents d'igual categoria, el calendari escolar per als centres educatius no universitaris de Catalunya fixat anualment, amb caràcter d'ordre, pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.

El personal docent al servei del col·legi públic Pau Vila podrà utilitzar els menjadors escolars i n'abonarà únicament el preu de cost dels àpats.

Escoles bressol municipals

El personal docent al servei de les escoles bressol farà un horari de 37,5 hores per setmana que es distribuiran de la següent manera:

Distribució horària per a mestres:

- 30 hores lectives d'atenció als infants
- 5 hores no lectives amb presència en el centre
- 2,5 hores per a altres tasques que no requereixin presència en el centre.

Distribució horària per a auxiliars de mestres:

- 37,5 hores setmanals. La seva distribució es farà atenent les necessitats organitzatives pròpies de cada centre i quedarà contemplada en l'annex IV del present acord de condicions.

En el cas del personal docent de les escoles bressol municipals, la jornada establerta es distribuirà en còmput anual de manera que s'adapti al calendari escolar per als centres educatius no universitaris de Catalunya fixat anualment, amb caràcter d'ordre, pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya. En tot cas, es respectaran les especificacions contemplades en l'annex IV del present acord de condicions

El personal docent de les escoles bressol municipals atendrà les activitats habituals, en règim de sessió única, fins a les 15:00 hores, des de l'endemà de finalitzar les classes a les escoles públiques de primària del municipi fins al final de la primera quinzena del mes de juliol.

La segona quinzena del mes de juliol serà, per al personal docent de les escoles bressol, període no lectiu destinat al perfeccionament professional i no requerirà presència en el centre.

El personal docent de les escoles bressol destinarà la primera quinzena de setembre a la preparació del curs sense presència de nens.

De l'1 de setembre fins a l'inici del curs amb nens, l'horari serà de 9 a 14 hores per a tot el personal docent.

El personal docent tindrà dret a dinar en el centre de treball, per raons d'utilitat del servei, de manera gratuïta d'acord amb la planificació que s'estableixi per la direcció.

Escola municipal de música

El personal docent al servei de l'escola de música farà un horari de 37,5 hores per setmana que es distribuïran de la següent manera:

Distribució horària per a professors/res:

- 22,5 hores lectives.
- La resta, no sotmeses a horari fix, fins a 30 hores, es dedicaran a reunió d'equip, preparació de classes, entrevistes amb pares, reforços puntuals a alumnes, compra de material i altres activitats relacionades amb el funcionament del centre.
- Les 7,5 hores restants de lliure disposició del professorat es dedicaran a activitats relacionades amb els ensenyaments impartits i a la formació permanent, que no necessàriament s'hauran de fer en el centre ni en horari fix.

En el cas del personal docent de l'escola municipal de música, la jornada establerta es distribuïrà en còmput anual de manera que s'adapti al calendari escolar per als centres educatius no universitaris de Catalunya fixat anualment, amb caràcter d'ordre, pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.

Amb caràcter preferent, les hores de presència en el centre es faran de dilluns a divendres entre les 17 i les 21.30 hores.

El personal docent de l'escola de música destinarà la primera quinzena del mes de juliol a activitats específiques del centre sense presència de nens.

La segona quinzena del mes de juliol serà, per al personal docent, període no lectiu destinat al perfeccionament professional i no requerirà presència en el centre.

La primera quinzena de setembre es destinarà a la preparació del curs sense presència de nens.

Article 11. El temps de descans

1. El personal afectat pel present pacte de condicions gaudirà de trenta minuts diaris per esmorzar amb interrupció de la seva jornada de treball, amb caràcter no recuperable i amb el dret a deixar el seu lloc de treball durant aquest període de temps, atenent, en tot cas, les particularitats de cada modalitat contractual.

2. Pel que fa a la Policia Local, el personal docent i el personal subjecte a jornada partida, aquest període s'adequarà a les peculiaritats del seu servei.
3. S'establirà un període mínim de descans de 12 hores consecutives en el decurs de cada període de 24 hores. Qualsevol que sigui el règim d'organització del treball, entre el finiment d'una jornada i el començament de la següent, com a mínim, hi haurà d'haver un interval de 12 hores.

Article 12. Les vacances

1. El personal al servei l'Ajuntament de Parets del Vallès gaudiran de vint-i-dos dies hàbils de vacances o dels dies que en proporció els correspongui, si el temps treballat és inferior a l'any.
2. S'establirà un quadre de vacances per a tot el personal durant el mes d'agost, tenint en compte que, en funció de les necessitats del servei, aquest quedi cobert per personal que desenvolupi el mateix treball en els serveis de totes les dependències. Es consideraran excepcionals aquells casos en què el lloc de treball sigui ocupat per una sola persona.
3. Les persones que treballin a l'agost podran escollir les vacances entre els mesos de juliol i setembre.
4. Es determinaran els torns de vacances dins de cada servei de mutu acord entre el personal. En cas de conflicte d'interessos, s'atendrà a torns rotatius anuals.
5. Les vacances s'han de gaudir durant l'any natural. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural. També en el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, es podran gaudir les vacances en el moment de reincorporació de la baixa.
6. 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'1 de juny i el 30 de setembre, que mai serà inferior a 10 dies feiners.
7. Les vacances d'aquells col·lectius que tinguin calendaris i horaris especials es regularan conforme a les seves especificitats, un cop escoltada la representació dels/de les empleats/des públics/ques.
8. A més, d'acord amb allò que disposa la disposició addicional catorzena del RD legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, el personal al servei de l'Ajuntament podrà gaudir dels següents dies addicionals de vacances per antiguitat:
 - a) Deu anys de servei: vint-i-tres dies hàbils.
 - b) Quinze anys de servei: vint-i-quatre dies hàbils.
 - c) Vint anys de servei: vint-i-cinc dies hàbils..
 - d) Vint-i-cinc anys de servei: vint-i-sis dies hàbils

Aquesta regulació serà aplicable a tot el personal al servei de l'Ajuntament, i en restarà exclòs el personal docent de l'escola municipal Pau Vila, les escoles bressol municipals i l'escola municipal de música, el qual es regirà pel calendari escolar per als centres educatius no universitaris de Catalunya fixat anualment, amb caràcter d'ordre, pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.

9. Pel que fa a la Policia Local, les vacances es duran a terme segons el quadrant confeccionat anualment, ateses les necessitats del servei.

Article 13. La flexibilitat horària d'entrada i sortida

1. Es reconeix el dret dels empleats públics a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i professional. En aquest sentit, es reconeix amb caràcter general, excepte en aquells casos en què es pugui produir un perjudici en la prestació del servei públic, un marge de flexibilitat horària en el moment d'entrada i de sortida.

2. El personal al servei de l'Ajuntament de Parets del Vallès afectat pel règim de jornada ordinària podrà gaudir d'un marge d'una hora de flexibilitat horària a l'entrada i la sortida, que serà compensat dins la mateixa setmana. No serà aplicable aquesta flexibilitat quan, per les especials característiques dels llocs de treball, sigui necessària la presència puntual dels seus ocupants.

3. En cas que un treballador o una treballadora desitgi un altre tipus de flexibilitat, haurà de presentar una petició raonada i, en el seu cas, serà estudiada i resolta adequadament la seva sol·licitud.

4. Excepcionalment, s'estableix un règim de flexibilitat horària per al personal funcionari tècnic i d'oficines, d'acord amb el servei d'adscripció i de recursos humans: hora d'entrada de 07.30 a 09.15 hores i de sortida de 14.30 a 15.30 hores. S'estableix aquesta flexibilitat per adaptar els horaris de treball als horaris dels fills en edat escolar fins als 12 anys, i per la cura de familiars fins al 1r grau de consanguinitat o afinitat, discapacitats, dependents, amb requeriments d'atencions especials o malaltia greu. En cap cas, aquests canvis d'horari han de suposar increments retributius i cessaran en el moment en què no es compleixin les condicions establertes.

PERMISOS I LLICÈNCIES

Article 14. El règim jurídic dels permisos i les llicències

1. Els permisos a què tenen dret els/les empleats/des públics/ques inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, la resta de la normativa bàsica de funció pública i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.

2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

3. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord podran adaptar el règim jurídic dels permisos i llicències a les peculiaritats del servei del personal docent i de salut i dels policies locals.

Article 15. La petició i la concessió

1. Excepte casos excepcionals degudament justificats, la petició de permisos i llicències s'haurà de formular mitjançant escrit amb 48 hores d'antelació per tal que l'òrgan competent pugui resoldre adequadament la sol·licitud i planificar el servei. Aquesta comunicació es farà sens perjudici de l'obligació del beneficiari de justificar el permís o la llicència dins del termini màxim de cinc dies del finiment del permís.
2. L'òrgan que tingui atribuïda la competència per concedir permisos i llicències en cap cas podrà denegar les peticions degudament justificades que es formulin amb l'antelació prevista, excepte que per les necessitats del servei públic no sigui possible el seu gaudiment, la qual cosa s'haurà de motivar. Així mateix, l'òrgan competent tampoc podrà demorar la seva resolució de forma que quan es concedeixin no resultin possibles o d'utilitat per al sol·licitant.
3. La concessió dels permisos i les llicències en funció de la seva naturalesa està subordinada, en tot cas, a les necessitats del servei.

Article 16. Els permisos retribuïts

1. Els empleats públics tindran els permisos retribuïts següents:

a) El permís per assumptes personals, de què pot disposar el personal funcionari/laboral inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, i per conciliació familiar, és segons l'aplicació del quadre de l'annex III d'aquest acord, per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui, quan el temps de treball efectiu sigui inferior a un any.

El còmput d'aquest permís es farà per hores, a raó de 7 hores diàries, per a aquells col·lectius de l'Ajuntament la jornada diària dels quals sigui la mateixa al llarg de tot l'any. Per als col·lectius que tenen establerts períodes horaris diferents al llarg de l'any, amb una jornada diària diferent en funció del mes de l'any o en funció de torns o quadrants que suposin jornades diàries diferents en funció dels dies de la setmana, l'equivalència del gaudi d'aquest permís s'haurà de computar en hores i no en jornades.

La distribució d'aquests dies vindrà donada per la confecció del calendari laboral que s'elabora anualment. La concessió d'aquest permís, que no requereix de justificació, queda subjecta a les necessitats del servei.

Els dies d'assumptes personals podran ser utilitzats preferentment durant la Setmana Santa i Nadal. Haurà de quedar garantit el servei en cada dependència i per aquest motiu es faran de manera rotatòria dos torns del 50 % aproximadament del personal de la plantilla.

En els supòsits en què les rotacions previstes, en atenció a les necessitats del servei, impedeixin alguns/nes treballadors/res gaudir dels dies d'assumptes personals durant els períodes de vacances de Setmana Santa i Nadal, les persones afectades per aquesta mesura tindran el dret de gaudir del mateix nombre de dies d'assumptes personals, no gaudits, durant la setmana immediatament posterior a Setmana Santa o Nadal o qualsevol altre període, equivalent en dies, de la seva preferència. En el supòsit d'alteració d'aquestes rotacions per necessitats del servei i/o del/de la treballador/a, s'haurà de notificar en un termini no inferior a dos mesos del seu gaudi. Per mutu acord entre les parts, es podrà determinar un termini inferior a dos mesos per notificar la modificació proposada.

b) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies hàbils. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el fet es produeix en municipi diferent al del lloc de treball. 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.

c) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de 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 municipi diferent al del lloc de treball. 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.

d) Permís per cura d'un fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: l'empleat/da públic/a, sempre que tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent treballin, té dret a una reducció de la jornada de treball almenys de la meitat de la seva durada, i té dret a percebre les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o l'entitat on hagi prestat els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) 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 acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació que estableix per a aquesta finalitat el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el/la funcionari/a té dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o guardador amb finalitats d'adopció o acollidor de caràcter permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació que estableix per a aquesta finalitat el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En cas contrari, només es té dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el supòsit que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta pot limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el funcionament correcte del servei.

e) Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, els/les treballadors/es al servei de la corporació tenen dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.

f) Els empleats públics amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats, poden sol·licitar un permís equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

Per gaudir d'aquest permís, 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.

g) El permís per matrimoni o per inici de convivència en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els/les 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 cas de les unions estables de parella, s'entendrà que s'inicia la convivència quan es compleixin els requisits fixats pel Codi Civil de Catalunya.

h) El permís per trasllat de domicili sense canvi de residència és d'un dia. Dos dies si el trasllat comporta canvi de municipi.

i) El permís per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els centres esmentats correspondrà als dies de la seva celebració.

j) El permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal és durant el temps indispensable per complir-los. Es considerarà 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.

k) 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 en supòsits de discapacitat del fill, i per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre/a progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o de la 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.

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.

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.

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.

El/La progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre/a 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.

L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre/a 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.

En els supòsits de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, fins a un màxim de tretze setmanes addicionals.

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

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

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. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que es convoquin.

Els supòsits d'adopció o acolliment, preadoptiu, permanent o simple, seran els reconeguts en el Codi Civil i en el Codi Civil de Catalunya. Però, en tot cas, l'acolliment simple haurà de tenir una durada no inferior a un any.

m) El permís per naixement, adopció o acolliment per al progenitor o la progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té una durada 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/da o acollit/da 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.

n) El permís de paternitat té una durada de 8 setmanes consecutives. Es pot gaudir 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 d'aquest permís.

o) El permís per lactància d'un fill menor de 12 mesos és d'una hora diària d'absència del lloc de treball que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries que es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís.

Aquest permís el podrà exercir indistintament qualsevol dels dos progenitors en el cas que ambdós treballin i s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

p) El permís per atendre fills discapacitats, per part dels progenitors, consisteix en gaudir, conjuntament, de permisos d'absència del lloc de treball per 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 poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o la filla discapacitat/da rep atenció.

q) El temps indispensable perquè el treballador o treballadora pugui acompanyar a les visites del metge al cònjuge o familiar de primer grau que convisqui amb ell/a, degudament justificat.

r) El permís prenatal per a les dones embarassades consisteix en el dret d'absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

s) El permís per dur a terme tràmits administratius en relació amb l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per 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.

t) El permís per situacions de violència de gènere per a les dones víctimes de situacions de violència de gènere 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.

u) El permís de flexibilitat horària recuperable consisteix en l'absència del lloc de treball per 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, l'anterior o la següent en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic.

Article 17. Les llicències retribuïdes

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 l'empleat públic presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració l'empleat té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Article 18. Els permisos i llicències no retribuïdes

1. El permís sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat és 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.

2. 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 dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya

3. 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.

4. Es poden concedir llicències no retribuïdes 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 l'empleat públic presta els seus serveis, en cas que no siguin d'interès propi de l'Administració. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

REDUCCIONS DE JORNADA

Article 19. Règim jurídic de les reduccions de jornada

1. Les reduccions de jornada a què tindran dret els/les empleats/des públics/ques inclosos/es dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, la restant normativa bàsica de funció pública i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.
2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.
3. Les reduccions de jornada establertes per la llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.
4. 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 20. La reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions

Els/Les empleats/des públics/ques 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 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) 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.

Article 21. La reducció de la jornada per discapacitat legalment reconeguda

La sol·licitud i el gaudi de la reducció de la jornada dels/de les empleats/des públics/ques per discapacitat legalment reconeguda, referit a l'epígraf d'aquest article, s'atendrà en la seva literalitat a allò que disposa l'article 16.f del present acord de condicions.

Article 22. La reducció de la jornada de les dones víctimes de la violència de gènere

Per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, les empleades públiques tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució en els termes que per aquests casos s'estableixi de comú acord entre les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord i l'empleada pública.

Article 23. La reducció de la jornada per interès particular

Es pot sol·licitar una reducció en relació amb la jornada ordinària o parcial, amb reducció proporcional de les retribucions, per interès particular. La seva concessió resta subjecta a les necessitats del servei.

EXCEDÈNCIES

Article 24. Règim jurídic de les excedències

1. Els/Les empleats/des públics/ques inclosos/es dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord tindran dret a les excedències que estableixi, en cada moment, la normativa vigent en matèria de funció pública de l'Estat i de la Generalitat de Catalunya, així com la normativa de règim local estatal i catalana.
2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.
3. 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 dona dret a un altre període d'excedència, el seu inici posa fi al primer.
4. 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.
5. Les excedències per tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.
6. Si un cop finalida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària, la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.
7. En el cas 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 demanar-ne l'ampliació o per reincorporar-se.

Article 25. L'excedència voluntària per tenir cura d'un fill menor de 3 anys

1. 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. 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.
2. El període d'excedència 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, conserva els drets generals sobre aquest 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 de l'acord de formació contínua de les administracions públiques (AFEDAP).

Article 26. 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 màxim de tres anys.

2. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la seva durada estimada. 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, conserva els drets generals sobre aquest 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 de l'acord de formació contínua de les administracions públiques (AFEDAP).

Article 27. 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 28. L'excedència voluntària per violència de gènere

1. S'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere per 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 en la mateixa.

2. Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, i aquest període serà computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que els sigui d'aplicació.

3. Quan les actuacions judicials ho exigeixin, 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 29. L'excedència voluntària per interès particular

1. Es reconeix el dret al personal laboral, amb almenys un any d'antiguitat, que li sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a 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/da públic/a 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 passí 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 30. 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'excedències.

CAPÍTOL III. RÈGIM RETRIBUTIU I CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 31. El règim retributiu

1. L'increment retributiu dels empleats públics als quals se'ls apliqui el present acord serà el fixat anualment per les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat.
2. Es reconeix el dret dels empleats públics locals a no ser discriminats en les seves retribucions per raó de sexe.
3. Els/Les mestres adscrits/tes a l'escola municipal Pau Vila s'equipararan, en tots els conceptes retributius, als/a les mestres funcionaris/es que depenen del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.

Article 32. L'estructura de la retribució

1. Les retribucions dels/de les empleats/des públics/ques tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per la funció pública, i es classificaran en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.
2. Retribucions bàsiques. Són retribucions bàsiques el sou, els triennis i les pagues extraordinàries:
 - a) Sou: és la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, B, C1, C2 i, si escau, les diferents agrupacions professionals sense requisit de titulació que puguin crear-se) i la seva quantia serà la que es fixi anualment a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.
 - b) Triennis: consistents en una quantitat que es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat anualment per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada tres anys de servei.
 - c) Pagues extraordinàries: seran dues a l'any, per un import mínim, cadascuna d'elles, d'una mensualitat sencera: sou, triennis i complement de destinació. El període de meritació coincidirà amb el que estableixen les normes vigents d'aplicació al règim retributiu dels funcionaris de l'Administració local, reduint-se la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació. El pagament es farà efectiu amb les nòmines de juny i desembre.

Aquestes pagues es meritiran atenent la condició del personal:

- Pel que fa al personal funcionari: la paga extra corresponent al mes de juny es meritirà pel període treballat de l'1 de desembre de l'any anterior al 31 de maig del corrent i la paga extra corresponent al mes de desembre es meritirà pel període que comprèn de l'1 de juny al 30 de novembre de l'any corrent.
- Pel que fa al personal laboral: la paga extra corresponent al mes de juny es meritirà pel període treballat de l'1 de juliol de l'any anterior al 30 de juny del corrent i la paga extra corresponent al mes de desembre es meritirà pel període que comprèn de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any corrent.

3. Retribucions complementàries. Són retribucions complementàries el complement de destinació, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris o les hores extraordinàries:

I. Complement de destinació: retribueix el nivell del lloc de treball que es desenvolupa i consisteix en una quantia fixa per a cada nivell en què es classifiquen els llocs de treball (dels 30 existents a la normativa sobre funció pública). La seva quantia vindrà fixada, per a cada grup de classificació professional, a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any. L'assignació a cada lloc de treball del nivell de destinació es farà d'acord amb els intervals màxims i mínims establerts per a cada grup de titulació que fixa els requisits del lloc de treball, d'acord amb la taula següent:

Grup	Nivell CD
Grup A1	22 a 30
Grup A2	18 a 26
Grup C1	14 a 22
Grup C2	12 a 18
Agrupació Professional	10 a 14

Aquests intervals comprenen tota l'escala possible entre el nivell inicial o de partida corresponent al lloc base de cada grup professional i el nivell màxim que resulta factible d'assolir en funció de les característiques concretes i exigències peculiars de cada lloc.

II. Complement específic: està destinat a retribuir les condicions particulars d'algun lloc de treball atesa l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat o les condicions en què es desenvolupa el treball (perillositat i/o penositat). Aquest complement ve determinat per la valoració de llocs de treball que acompanya la relació de llocs de treball i ha de figurar en la relació de llocs de treball en el moment de la creació del lloc de treball. Aquest complement és de caire funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional en funció del lloc de treball assignat i que es produeixin efectivament les condicions de treball peculiars que comporten l'assignació del factor corresponent (prolongació de jornada, nocturnitat, bossa horària, etc.), per la qual cosa no tindrà en cap cas el caràcter de consolidable.

L'assignació d'aquests factors serà facultat discrecional de l'alcaldia o òrgan delegat. La revocació de l'assignació no generarà cap tipus de dret adquirit ni indemnització o compensació de cap mena. Es detallarà en la nòmina de forma individualitzada i podrà desagregar-se en factors corresponents a condicions de treball específiques de cada lloc de treball, formant la suma de tots aquests el concepte únic de complement específic del lloc de treball.

Des de l'aprovació del present acord de condicions, s'adaptaran les nòmines al canvi de la nomenclatura anterior als nous factors i es mantindran els conceptes retributius que no hagin estat objecte de canvi.

Els factors en què es podrà desglossar el complement específic en funció de les especificitats de cada lloc de treball són els que s'assenyalen a continuació:

a) Factor de nocturnitat. El personal que presti els seus serveis totalment en horari nocturn, és a dir, en la banda horària compresa entre les 22:00 i les 6:00 hores, percebran en concepte de factor de nocturnitat del complement específic una quantitat equivalent a 45,10 euros/mes, en dotze mensualitats.

En el supòsit de persones que prestin els seus serveis parcialment en horari nocturn, percebran la quantitat proporcionalment corresponent en relació amb el percentatge exacte de jornada que realitzin en horari nocturn. En el cas que la prestació de serveis en horari nocturn

sigui esporàdica o temporal, es percebrà aquest import tan sols mentre duri l'assignació amb aquesta tipologia de jornada.

Depenent del percentatge de jornada que afecti més tard de les 22:00 hores, s'estarà als límits que segueixen, previ informe del cap de servei amb les jornades realitzades dins d'aquest horari. Fins al 10% de la jornada, 22,12 euros/mes; de l'11% fins al 80% de la jornada, 37,14 euros/mes; a partir del 81% de la jornada, 45,10 euros/mes.

En el cas del personal adscrit al servei de la Policia Local afectat per aquesta tipologia d'horari de forma habitual, l'import d'aquest complement serà el que s'assenyala específicament per als llocs de treball del servei de la Policia Local en les condicions recollides en l'annex V per a aquest col·lectiu.

b) Factor de festivitat. Compensació per dia de treball en festiu. Aplicable a tot el personal funcionari o laboral que dugui a terme, per necessitats justificades del servei, alguna jornada normal de treball en dia de festa. L'import del complement, per a tots els grups de classificació, acreditat en la valoració tècnica aprovada, és de 22,05 € per cada jornada programada de treball en festiu, que serà abonat en nòmina al final de cada mes. En cap cas es podrà pagar aquest complement (complement específic, tram compensació) a un/a treballador/a que substitueixi un/a altre/a en el seu dia festiu programat. Tampoc es cobriran els festius que es meritin hores extraordinàries. En el cas del personal adscrit al servei de la Policia Local afectat per aquesta tipologia d'horari de forma habitual, l'import d'aquest complement serà el que s'assenyala específicament per als llocs de treball del servei de la Policia Local en les condicions annexes d'aquest col·lectiu.

c) Factor complement especial del servei de Cultura. S'estableix un complement especial per al servei de Cultura, segons el detall que segueix: el personal funcionari/laboral adscrit al servei de Cultura que designi el cap de l'àrea, atesa la seva especial dedicació horària durant els diversos actes que se celebren en el decurs de l'any, percebran un complement especial de 262,70 euros, en concepte de seguiment i coordinació dels projectes a executar, tant en horaris festius com fora de l'horari laboral comú. Aquest complement s'abonarà en dotze mensualitats.

d) Factor complement especial brigada de manteniment. S'estableix un complement especial per a la brigada de manteniment, per les majors càrregues de tasques i temps a les festes majors del municipi, segons el detall següent:

- **Festa Major hivern:** el personal laboral adscrit a la brigada de manteniment que designi, mitjançant informe a l'efecte, el/la cap de l'àrea de Serveis Personals, amb motiu de la Festa Major d'hivern, percebrà un complement especial de 266,76 euros, atesa l'especial dedicació horària pel trasllat de materials, muntatges i desmuntatges d'empostissats i instal·lacions elèctriques i seguiment dels projectes que s'executen, tant en horaris festius com fora de l'horari laboral comú. Aquest factor s'estableix en 306,75 euros per al cap/responsable de la brigada. El cobrament es farà efectiu en un únic pagament a la nòmina corresponent del mes de febrer.

- **Festa Major d'estiu:** el personal laboral adscrit a la brigada de manteniment que designi, mitjançant informe a l'efecte, el/la cap de l'àrea de Serveis Personals, amb motiu de la Festa Major d'estiu, percebrà un complement especial de 1.428,00 euros, atesa l'especial dedicació horària pel trasllat de materials, muntatges i desmuntatges d'empostissats i instal·lacions elèctriques i seguiment dels projectes que s'executen, tant en horaris festius com fora de l'horari laboral comú. Aquest factor s'estableix en 1.670,00 euros pel cap/responsable de la brigada. El cobrament es farà efectiu en un únic pagament a la nòmina corresponent del mes d'agost.

- **Complement manteniment:** retribuirà la prolongació de jornada respecte a la jornada ordinària de l'Ajuntament. Es percebrà prorratejat en 12 mensualitats. El personal de la brigada de manteniment té reconegut aquest concepte per un valor de 404,71 euros/mes. El cobrament d'aquest factor és incompatible amb el cobrament d'hores extres.

e) Factor especial de dedicació a l'Oficina d'Atenció Ciutadana. Es fixa un complement de 300,14 € per catorze pagues per l'especial dedicació d'aquest col·lectiu.

f) Factor de formador/a intern/a. Els/Les empleats/des de l'Ajuntament de Parets del Vallès que imparteixin cursos al personal de l'Ajuntament seran retribuïts amb els següents imports:

- 35 euros/hora pel temps esmerçat en la preparació de continguts
- 25 euros/hora si la formació s'imparteix dins de la jornada laboral
- 50 euros/hora si la formació s'imparteix fora de la jornada laboral

g) Factor de prolongació de jornada. El personal comprès dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord que acompleixi una jornada anual superior a l'establerta com a jornada ordinària, percebrà un complement de prolongació de jornada. Aquest complement retribuirà la prolongació de jornada respecte a la jornada ordinària de l'Ajuntament i es percebrà prorratejat en 14 mensualitats, tret que la prolongació es dugui a terme de forma esporàdica. En aquest supòsit, només es percebrà pel període en què efectivament es dugui a terme. Per quantificar l'import es calcularà d'acord amb l'equivalent al percentatge de temps d'increment sobre la jornada setmanal ordinària.

En el cas del personal adscrit al servei de la Policia Local afectat per aquesta tipologia d'horari de forma habitual, l'import d'aquest complement serà el que s'assenyala específicament per als llocs de treball del servei de la Policia Local en les condicions annexes d'aquest col·lectiu.

h) Factor de treball per torns. Aplicable a tot el personal funcionari que ocupi llocs de treball que tinguin documentada en la fitxa descriptiva del lloc de treball la disponibilitat per al treball per torns, atès que és un requisit imprescindible per necessitats del servei estrictament lligades a les funcions descrites. Els torns de treball i les rotacions seran programats amb antelació llevat de raons de força major i el funcionari no podrà negar-se a fer-los llevat de causes mèdiques prèviament documentades que en justifiquin l'exempció. L'import del complement, per a tots els grups de classificació, és de 95,85 euros mensuals. Aquest factor es recull també en l'annex V d'aquest acord, referent a la Policia Local.

i) Factor de direcció d'escola bressol. La persona que ocupi el càrrec de directora de l'escola bressol percebrà un import de 353,37 euros mensuals, distribuïts en les 14 pagues de l'any, mentre ocupi aquest lloc de treball.

j) Factor de penositat. D'aplicació al cos d'agents de la Policia Local, s'estableix en la quantitat de 26,68 € mensuals, distribuïts en les 12 pagues de l'any, per les sobreexposicions i encavalcaments de jornades de treball amb jornades de descans que produeixen al llarg de l'any com a conseqüència de modificacions per qualsevol contingència sobrevinguda que altera les programacions del propi quadrant i de les baixes i altes que en ell es produeixen.

k) Factor de motorista. Els agents, caporals i sergents que condueixin una motocicleta en l'exercici de les seves funcions de forma permanent rebran la quantitat de 352,00 € anuals distribuïts en 12 mensualitats en concepte de motorista.

Els membres de la Policia Municipal que utilitzin de forma puntual una motocicleta en la realització de les seves funcions seran compensats amb el factor motorista de 2,00 € per dia treballat.

l) Factor de disponibilitat del comandament de Policia Local. Valora la disponibilitat que suposa el fet d'haver d'estar efectivament localitzable amb els mitjans que així ho assegurin i disponible fora de la jornada per atendre qualsevol incidència, emergència o imprevist allà on es produeixi. S'atribueix a les dotacions de llocs de treball d'inspector, amb un import de 100,00 euros/mes, i de sergent, amb un import de 83,50 euros/mes. Aquest import s'abonarà en 12 mensualitats l'any.

m) Factor de guàrdia. Aquest servei consisteix en la disponibilitat del personal administratiu de l'oficina d'incidències de via pública, OIVP, que designi el cap de l'àrea que, fora de la seva jornada laboral, disposa operativament del telèfon de referència de l'OIVP i les connexions d'accés per a l'atenció i recollida de qualsevol incidència ciutadana, emergència o imprevist que pugui produir-se en la via pública i que activi els mecanismes de resolució establerts. Percebran l'import corresponent a 83,50 euros per 12 mensualitats.

n) Factor de penositat de treballadors/es familiars. Aquest factor s'abonarà als/a les treballadors/es familiars pel que suposa la penositat de l'esforç físic que representen determinades tasques que han de dur a terme de manera individual i amb condicions molt precàries i en moltes ocasions amb col·lectius amb risc o característiques d'exclusió social. S'estableix en 64,5 euros mensuals distribuïts en 12 mensualitats.

III. El complement de productivitat: té com a finalitat retribuir, entre altres, l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès o la iniciativa amb què el/la funcionari/a desenvolupa la seva feina.

Els criteris pels quals es podrà assignar aquest complement són:

1. Funcions de categoria superior. Assignació de productivitat vinculada amb l'activitat extraordinària i que es retribuirà en supòsits especials de vacant del lloc de treball de categoria superior i/o tasques de funcions superiors encomanades, sempre i quan la persona assumeixi una part o la totalitat de les funcions del lloc vacant de categoria superior. L'article 39 d'aquest acord desenvolupa les situacions de treball de categoria diferenciada.

2. Realització d'una activitat extraordinària fora de la jornada laboral. Assignació de productivitat vinculada a la realització d'una activitat extraordinària, no compresa dins les funcions ordinàries assignades al seu lloc de treball, que la persona durà a terme fora de la seva jornada laboral. L'assignació de la quantia corresponent s'establirà d'acord amb l'informe proposat emès pel cap d'àrea o servei corresponent de la persona afectada, el qual detallaria el contingut de l'activitat extraordinària i la proposta de la quantia total de complement de productivitat a assignar, en funció dels resultats obtinguts i l'esforç emprat. Aquest informe, juntament amb la resolució administrativa d'assignació del complement, seran posats en coneixement dels òrgans unitaris de representació del personal. L'article 39 d'aquest acord desenvolupa les situacions de treball de categoria diferenciada.

3. Productivitat per vinculació i dedicació. Valora l'especial rendiment del personal durant la seva trajectòria professional a l'Ajuntament de Parets del Vallès i el valor aportat durant els anys de treball. Aquest element està relacionat, d'una banda, amb el nombre d'anys treballats a la Corporació i, de l'altra, amb l'actitud de servei de la persona vers les seves responsabilitats.

Aquest complement serà d'aplicació a tot el personal subjecte a l'article 2 d'aquest acord de condicions que és d'aplicació general al personal funcionari/laboral que presti els seus serveis a l'Ajuntament de Parets del Vallès, i en restarà expressament exclòs el personal eventual que ocupi llocs de confiança. Haurà de ser sol·licitat per escrit per l'interessat.

Aquest element del complement de productivitat per dedicació conté dos apartats:

a. Valoració de la productivitat per serveis prestats cada 25 anys

Els funcionaris i funcionàries i personal laboral de l'Ajuntament tenen dret, cada 25 anys de servei complerts, a una d'aquestes dues alternatives:

- a) abonament corresponent a l'import d'una mensualitat.
- b) abonament de mitja mensualitat i 15 dies naturals de descans retribuït

1. Els dies de descans es supeditaran a les necessitats del servei.
2. Els funcionaris i funcionàries i personal laboral han d'haver prestat servei en la seva totalitat a l'Ajuntament de Parets del Vallès.
3. Així mateix, s'estableix que en cas que l'apartat per anys de servei es sol·liciti amb posterioritat a l'annualitat del compliment dels 25 anys de servei, només es podrà demanar el pagament de la gratificació establerta en aquest acord per a l'any en què realment s'acomplien els 25 anys de servei, i no gaudiran de l'opció dels dies de descans retribuït.
4. La sol·licitud es farà durant l'any natural en què es compleixin els 25 anys de serveis. El pagament es farà el mes en què es compleixen els 25 anys de servei. Els dies de descans es podran gaudir a partir d'haver complert els 25 anys de serveis i fins a un any després.

b. Valoració de la productivitat en el moment de la jubilació

1. En el moment en què un/a funcionari/a o personal laboral passi a la situació de jubilació, en qualsevol de les seves modalitats, tindrà dret a percebre un complement de productivitat equivalent a una mensualitat corresponent al càrrec/ofici en què finalitzi la seva relació laboral.
2. En el cas de les jubilacions parcials, aquest dret no es meritirà fins a la jubilació total efectiva del/de la treballador/a. Tindrà dret a percebre un complement de productivitat equivalent a una mensualitat corresponent al càrrec/ofici que ocupés en el moment anterior a la jubilació parcial.

En ambdós casos, apartats a) i b), es requerirà informe del cap de servei sobre la trajectòria professional i l'actitud de servei i compliment de les seves responsabilitats i que l'interessat no hagi estat objecte de cap sanció disciplinària.

Els funcionaris i les funcionàries i el personal laboral que acreditin tenir pendent, des del gener de 2018 fins al moment de la signatura d'aquest acord de condicions, el cobrament d'aquests complements de productivitat, veuran reconegut el seu dret al cobrament, prèvia sol·licitud del seu reconeixement.

4. Productivitat per absentisme i eficiència. A més de l'especial rendiment, es valora també l'activitat extraordinària, l'interès o la iniciativa en el desenvolupament dels llocs de treball i les tasques assignades.

1. Es regularà l'aplicació del complement de productivitat per absentisme i eficiència a proposta de la comissió de seguiment, amb el límit econòmic previst a la partida pressupostària anual. Perquè sigui efectiva, aquesta proposta ha de ser aprovada per l'òrgan competent.

2. Serà d'aplicació a tot el personal funcionari i personal laboral de l'Ajuntament amb l'excepció dels agents de la Policia Local, la productivitat dels quals es regula en l'article 18 de l'annex V del present acord referent a la Policia Local.

3. Els conceptes que conformaran el complement de productivitat per absentisme i eficiència seran els següents per a tot el personal funcionari i personal laboral afectat, excepte pel col·lectiu de la Policia Local, el qual es regeix pels acords recollits en l'annex V del present acord.

A. CONCEPTE D'ABSENTISME (50 %)

Pel que fa a les absències, s'estableix l'escala següent, de caràcter mensual:

Dies d'absència	Percentatge
1 dia	100 %
2 dies	60 %
3 dies	40 %
4 dies	10 %
5 dies	0 %

Els funcionaris i funcionàries i personal laboral que tinguin més de tres dies d'absència mensual durant un període de tres mesos, consecutius o no, perdran aquest complement.

Resten exclosos del concepte d'absències els permisos i llicències retribuïts previstos en aquest acord, així com les baixes per accidents de treball i malalties professionals reconegudes com a tals per la mútua patronal d'accidents de treball.

B. CONCEPTE D'EFICIÈNCIA (50 %)

Es crearà una comissió paritària constituïda pel comitè d'empresa/junta de personal i l'Ajuntament per redactar un reglament que reguli els conceptes a valorar en l'aplicació d'aquest àmbit del complement.

La quantia base que s'aplicarà anualment pel complement de productivitat per absentisme i eficiència, per al període contemplat en aquest acord, serà el que segueix. Per als anys 2019 i 2020, 250 euros; per a l'any 2021, 300 euros; i per a l'any 2022, 350 euros.

Per a la valoració corresponent a l'any 2019, únicament es valorarà el concepte d'absentisme, que es refereix al 50% de la quantia establerta.

IV. Hores extraordinàries i serveis extraordinaris

Tenen per objecte retribuir els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es porti a terme de més respecte de la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest acord duta a terme de manera voluntària amb caràcter excepcional i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos. Aquestes hores es compensaran conforme es determina en l'article 34.4 d'aquest mateix acord.

El treball fora de la jornada laboral normal es compensarà, preferentment, amb temps de descans equivalent, segons el que s'ha especificat en l'article 34 del present acord de condicions. En cas que les hores s'hagin de compensar econòmicament, durant la vigència de l'acord, els preus estipulats seran els següents en funció de la tipologia d'hora extraordinària:

Grup	HEL	HELN	HEF	HEFN	HEFM	HEFMN
A1	32,00	36,00	38,00	44,00	49,00	52,00
A2	29,50	31,50	34,00	36,00	37,00	39,00
C1	23,00	25,00	26,50	27,00	28,00	30,00
C2	20,00	22,00	23,10	24,62	25,20	26,75
AP/E	15,21	16,50	18,50	19,20	19,50	20,50

HEL: Hora extra laboral	HELN: Hora extra laboral nocturna
HEF: Hora extra festiu	HEFN: Hora extra festiu nocturna
HEFM: Hora extra Festa Major	HEFMN: Hora extra Festa Major nocturna

Article 33. Gratificacions o complements salarials i indemnitzacions per raó del servei

1. Són els imports que s'estableixen en cas que l'empleat públic hagi de desplaçar-se, per motius relacionats amb el seu lloc de treball.
2. Les quantitats per aquest concepte (dietes i desplaçaments) s'abonaran d'acord amb allò que estableix en cada moment la normativa vigent sobre funció pública, actualment RD 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó de serveis, amb el criteri ordinari que tot desplaçament s'haurà de fer, sempre que sigui possible, amb transport públic i fent ús de la tarifa més econòmica.
3. En el cas del desenvolupament de jornada partida, és possible la petició de dietes per manutenció sempre que la prestació del servei es faci fora del municipi de Parets del Vallès o quan la prestació del servei derivi de causes de força major o excepcionals amb una exigència de dedicació horària superior a l'ordinària, com és el cas de les jornades de cap de setmana de la Policia Local. En aquest cas percebran una indemnització per manutenció de 10,00 euros.
4. En els desplaçaments que, per raó del servei, excepcionalment es facin en cotxe o motocicleta propietat de l'empleat públic que es trasllada, s'abonarà l'import del quilometratge segons la normativa vigent o del bitllet o passatge utilitzat, així com l'abonament d'estacionaments i peatge d'autopistes, si fossin necessaris.
5. Per percebre l'import de la indemnització, l'empleat públic ha de justificar la despesa amb la presentació dels justificants dels pagaments, signats pel seu responsable directe.
6. Complement per assistència a casaments. Les persones que hagin de prestar assistència als casaments civils que se celebrin per l'autoritat municipal, en jornada festiva, meritaran una gratificació pel total de les tasques efectuades de 60 euros. Alternativament podran optar per computar el temps invertit com a temps de treball.
7. Complement d'audicions musicals. Els professors de l'escola municipal de música que facin audicions i/o concerts musicals, fora de l'espai de l'escola i dels seus horaris establerts, percebran per cada audició una gratificació de 100,00 euros. Aquesta quantitat contempla la preparació de les audicions i/o concerts i el seu desenvolupament, independentment del temps esmerçat.

Article 34. Les hores efectuades fora de la jornada ordinària de treball

- 1.** Com a mesura per cercar unes condicions d'ocupació de qualitat en el sector públic local de Catalunya, les parts signatàries dels present acord coincideixen en la necessitat d'organitzar la prestació dels serveis municipals per tal de reduir al màxim les hores efectuades fora de la jornada ordinària de treball. En aquest sentit, se suprimeixen completament les hores efectuades de forma habitual fora de la jornada general de treball.
- 2.** Es reduiran al mínim imprescindible les hores que s'hagin de fer fora de la jornada habitual, excepte aquelles que s'hagin de destinar a prevenir o reparar sinistres o altres danys que ocasionin perjudicis greus a la comunitat.
- 3.** El nombre d'hores que cada empleat públic pot fer fora de la jornada habitual de treball no superarà el límit de 80 hores anuals, si la jornada que du a terme és normal, o la part proporcional que li correspongui, si té una jornada inferior, llevat dels casos d'excés d'hores efectuades per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents o esdeveniments extraordinaris en els serveis.
- 4.** Les hores efectuades fora de la jornada de treball habitual es compensaran amb temps de descans equivalent, excepte en aquells casos que, per necessitats de servei, no fos possible, que es compensaran econòmicament, atesos els imports establerts i fixats per al seu lloc de treball en la taula d'hores extraordinàries, recollida en l'article 32.3.IV del present acord de condicions.
- 5.** La compensació amb temps de descans o la compensació econòmica seguirà els criteris següents:
 - a)** Cada hora efectuada fora de la jornada de treball establerta donarà dret a rebre, amb caràcter general, un descans compensatori d'una hora i trenta minuts, si és laborable.
 - b)** Una hora i tres quarts, en el cas d'hora efectuada en horari festiu o nocturn.
 - c)** Dues hores i trenta minuts hores en el cas que sigui festiva i nocturna.
 - d)** En el cas d'hores extraordinàries dels dies 25 de desembre, 1 de gener i 6 de gener, es compensaran a raó de 2 hores i 30 minuts.
- 6.** Les dates per fer efectius els descansos compensatoris als quals té dret l'empleat/da públic/a seran escollides per aquest, previ acord amb el cap de l'òrgan al qual estigui adscrit l'empleat/da públic/a. En tot cas, el gaudiment s'haurà de produir dins del trimestre natural en el qual es desenvolupin i es poden acumular a dies festius o diumenges i a períodes de vacances, sempre que es corresponguin amb el gaudiment dins del trimestre. Quant a la Policia Local, s'estarà al quadrant establert.
- 7.** Els descansos compensatoris establerts en aquest article seran considerats, a tots els efectes, com a períodes de treball efectiu.
- 8.** S'entendrà com a hora festiva, les hores que es facin quan el dia de treball ordinari sigui de descans per a qui les realitzi. S'entendrà nocturna les realitzades en horari des de les 22.00 a les 6.00 hores del matí següent i com a nocturna festiva les que es realitzin complint-se les dues condicions abans esmentades de nocturna i festiva.
- 9.** Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb altres períodes de vacances d'estiu, Setmana Santa o Nadal, previ acord de les parts.

10. Les hores extraordinàries seran computades mensualment i abonades en la nòmina del mes següent.

Article 35. El pagament de salari

1. El salari s'ingressarà abans del darrer dia laborable del mes, a excepció dels mesos de juny i desembre, quan l'ingrés serà entre els dies vint i vint-i-tres dels esmentats mesos.
2. L'abonament del salari es farà mitjançant transferència bancària al número de compte corrent o llibreta que autoritzi el/la treballador/a, excepte en situacions que motivin la necessitat de fer-ho per un altre mitjà.

Article 36. Les baixes per malaltia i incapacitat temporal

1. En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes o professionals, la retribució mensual serà la següent:
 - a) La prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc l'inici de la incapacitat.
 - b) La percepció del salari serà del 100%, de tots els conceptes, en tots els supòsits que esdevinguin, durant tot el període en què el/la treballador/a romanguí de baixa per incapacitat temporal derivada de contingències comunes o professionals.

CAPÍTOL IV. ACCÉS I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Article 37. La promoció interna i el seu accés

1. Els/Les empleats/des públics/ques podran accedir, mitjançant promoció interna, a escales del grup immediatament superior al qual es pertanyi; o del mateix grup, tant en la mateixa com a diferent escala.
2. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord facilitaràn la promoció dels/de les seus/ves empleats/des públics/ques determinant, d'acord amb les característiques de cada plaça, el nombre d'elles reservades per a la promoció interna en cada convocatòria, que serà d'un mínim d'un 33% sempre que sigui possible.
3. Per concórrer a les proves de promoció interna, el personal funcionari haurà de trobar-se en situació de servei actiu o serveis especials en l'escala de procedència, haver completat dos anys de servei actiu, així com posseir la titulació i la resta de requisits establerts per a l'accés a l'escala a la qual aspiri a ingressar, amb les excepcions que la llei estableix. En el cas del personal laboral, s'hauran de reunir els mateixos requisits que els exigits pel personal funcionari, amb excepció d'aquells que, per la pròpia naturalesa jurídica de la relació, no els puguin ser exigits.
4. L'accés per promoció interna requerirà la superació de les mateixes proves que les establertes en la convocatòria per a l'ingrés amb caràcter general en l'escala que es tracti. No obstant això, els aspirants que concorrin en el torn de promoció interna podran ser eximits de la realització d'aquelles proves que estiguessin encaminades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés en l'escala de procedència.
5. Les vacants reservades a promoció interna que resultessin desertes se sumaran a les ofertes en torn lliure.
6. L'adscripció a les vacants existents dels empleats públics que accedeixi pel sistema de promoció interna a una altra escala s'efectuarà conforme a les preferències que aquells manifestin, segons l'ordre amb el qual figurin en la classificació definitiva del procés selectiu i sempre que reuneixin els requisits establerts per a la seva cobertura segons l'instrument d'ordenació de recursos humans de què disposin les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord. En tot cas, per a l'elecció de destinacions gaudiran de preferència sobre aquells aspirants que provinquin del torn lliure en la respectiva convocatòria.

Article 38. La formació

1. L'Ajuntament de Parets del Vallès, els delegats de personal i el comitè d'empresa constaten la necessitat d'oferir a la ciutadania un servei cada vegada millor i de qualitat, i consideren la formació professional una de les eines més determinants per millorar la qualificació dels empleats municipals.

A aquests efectes, es crearà la comissió de formació, integrada per representants del personal i de l'Ajuntament, de forma paritària, amb l'objectiu de potenciar les activitats de perfeccionament professional.

2. S'elaborarà amb caràcter anual un pla de formació per a tot el personal al servei de l'Ajuntament, que haurà d'ésser consensuat amb l'Ajuntament en el si de la comissió. En aquest pla de formació, es decideix que s'aplicarà l'import de 14.000 euros anuals, que es distribuïran proporcionalment al nombre d'àrees i treballadors/es de cadascuna d'elles. En els cursos efectuats pels/per les treballadors/es a instància de l'Ajuntament, s'abonarà l'import de

la despesa corresponent a les dietes, d'acord amb el Reial decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions por raó del servei.

3. La comissió de formació es reunirà ordinàriament cada vegada que sigui necessari. Així mateix, aquesta comissió tindrà sempre en compte les necessitats operatives de la Corporació i de les seves diferents àrees respecte a la formació, per tal d'aconseguir una connexió real entre els serveis que es volen donar a la ciutadania i la preparació del personal per donar-la adequadament.

4. L'Ajuntament lliurarà a la comissió de formació l'oferta formativa gratuïta elaborada per la Diputació de Barcelona. La comissió negociarà els cursos més adients per als treballadors i les treballadores i vetllarà perquè tothom rebi una formació adient.

Article 39. El treball de categoria diferenciada

1. El personal al servei de l'Ajuntament de Parets del Vallès té el dret d'exercir les funcions corresponents a la seva categoria professional i lloc de treball. Tot i això, per necessitats del servei, es podrà destinar provisionalment el personal al servei de la Corporació a l'execució de tasques diferents, cobrant sempre les retribucions de la seva categoria o rebent un complement per diferència de categoria que equipari el seu sou amb el de la categoria de la tasca superior assignada.

2. Aquesta situació no podrà excedir de sis mesos o el temps normal de convocatòria i provisió del lloc de treball vacant, en el cas de categoria superior, o de tres mesos, en el cas de categoria inferior, a menys que el treballador o la treballadora i la Corporació restin d'acord.

3. La destinació del personal a tasques de categoria inferior tan sols es podrà realitzar si el/la treballador/a hi està d'acord i, com a màxim, un cop a l'any.

4. Els complements retributius que es percebin per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball en cap cas podran ser fixos en la seva quantia ni periòdics en la seva meritació. No procedirà la seva percepció en aquells llocs de treball en què, per a la determinació del complement específic, hagués estat ponderada una especial dedicació.

5. Així mateix, es retribuïran per aquest concepte els treballs efectuats en horari nocturn i festiu, tan sols quan aquestes circumstàncies siguin esporàdiques i no inherents al lloc de treball. No procedirà la seva percepció en aquells llocs de treball en què, per a la determinació del complement específic, haguessin estat ponderades aquestes circumstàncies.

Article 40. La selecció de personal

1. Els sistemes i processos selectius seran els previstos legalment i es portaran a terme mitjançant les proves i els procediments assenyalats en el títol IV capítol I de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i a la normativa que el desenvolupi o el substitueixi.

2. Als processos de selecció per proveir places de personal al servei de l'Ajuntament de Parets del Vallès, tant si és per concurs oposició, com per cobrir vacant o substitucions, hi assistiran com a observadors, amb veu i sense vot, una representació del comitè d'empresa.

3. L'ingrés del personal al servei de l'Ajuntament de Parets del Vallès es farà mitjançant convocatòria pública, a través de qualsevol dels sistemes de concurs, concurs-oposició o oposició lliure (excepte en els casos reglamentàriament exclosos) i se'n garantiran els principis d'igualtat, mèrits, capacitat i publicitat.

4. Cada empleat/da públic/a és titular d'una plaça integrada a la plantilla de l'entitat.

Article 41. 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. Amb aquest objecte les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord han de promoure l'actualització i perfeccionament de la qualificació professional dels/de les seus/ves empleats/des públics/ques.
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. Es reconeix el dret dels/de les empleats/des públics/ques a progressar simultàniament en les modalitats de carrera horitzontal i vertical quan les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord les hagi implantat en un mateix àmbit.

Article 42. L'impuls a la promoció professional

1. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord facilitaran la promoció professional dels seus empleats públics d'acord amb els sistemes de provisió de llocs de treball existents i d'acord amb l'instrument d'ordenació dels recursos humans de què disposin.
2. La concreció de les mesures de promoció professional es negociarà de forma periòdica amb la representació sindical.

Article 43. La mobilitat de personal

1. S'instrumentaran els procediments per tal d'afavorir la mobilitat del personal funcionari en relació amb administracions diferents, a petició del funcionari o la funcionària i previ acord favorable d'ambdues administracions.
2. Respecte a la mobilitat funcional dins del mateix Ajuntament, s'estarà sota els criteris que estableix la legislació, intentant racionalitzar al màxim els recursos humans i evitar així una excessiva contractació que no pugui ser assumida pel pressupost municipal.

Article 44. La regularització del personal temporal

1. L'Ajuntament, conjuntament amb el comitè d'empresa i els sindicats corresponents, acorden portar a terme durant la vigència d'aquest conveni la regularització de llocs de treball que no s'hagin portat a terme amb anterioritat i tinguin una antiguitat superior a dos anys, i que resten pendents d'oferta pública.
2. El comitè d'empresa portarà a terme la tasca de control i seguiment de la regularització abans esmentada, com també del nivell de formació i titulació de tot el personal que haurà de passar per la referida regularització.
3. El present acord estableix que els contractes per obra i servei i els contractes eventuais per circumstàncies de la producció podran tenir la duració màxima especificada en l'article 15.1.a) i 15.1.b), respectivament, 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. Per tant, en el cas dels d'obra i servei determinats en l'article 15.1.a), s'amplia 12 mesos el termini màxim; i en el cas dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció de l'article 15.1.b), s'amplia a 12 mesos de contractació en un període de referència de 18 mesos.

Article 45. La funcionarització

1. Es crearà una comissió formada per l'Ajuntament, el comitè d'empresa i els sindicats que estudiarà el procés de funcionarització del personal laboral de l'Ajuntament, durant el mateix període de la regularització.
2. Durant la vigència del present acord, es portaran a terme processos de la funcionarització del personal laboral fix que hi pugui optar, tal com estableix el TREBEP, mitjançant el concurs corresponent. La participació en el procés corresponent de funcionarització respondrà a la voluntat de cada treballador o treballadora.

CAPÍTOL V. PRESTACIONS SOCIALS

Article 46. L'ajut social

1. La quantia d'aquest fons social, per a cada any de vigència del present acord de condicions, serà fixada en el pressupost anual de l'Ajuntament.
2. El reglament i els supòsits per a l'atorgament d'aquests fons socials es recullen en l'annex I d'aquest acord entre l'Ajuntament i els/les seus/ves treballadors/res.
3. El personal funcionari que es trobi sota el règim econòmic de la Direcció General d'Ensenyament, en allò que fa referència a ajuts socials, no en podrà percebre cap que es trobi recollit dins d'aquest conveni i el seu annex si també els rep de la Generalitat de Catalunya, atès que no es podrà beneficiar de dos ajuts per un mateix concepte.

Article 47. L'ajut especial per a familiars de persones amb discapacitat

1. Els treballadors amb una antiguitat mínima d'un any, amb fills amb discapacitat al seu càrrec, tindran dret a un ajut especial per aquest concepte. Aquest ajut s'abonarà anualment i correspondrà proporcionalment al temps de reconeixement de la discapacitat i es mantindrà fins a la seva majoria d'edat o l'entrada al món laboral, amb treball efectiu:
 - a) 1.440,00 euros fins a una discapacitat del 65% i fins a la majoria d'edat, a menys que treballi abans.
 - b) 1.800,00 euros a partir d'una discapacitat del 65% i fins que treballi.
2. El pagament es farà des de la data en què es reconeix la discapacitat. Si aquesta data correspongués a l'any anterior a la sol·licitud de l'ajut de la bossa social, es pagarà des de l'1 de gener de l'any de la sol·licitud i l'abonament es realitzarà el mes de desembre de cada any.
3. La persona interessada ha d'acreditar aquesta discapacitat mitjançant document lliurat per l'òrgan competent de la Generalitat de Catalunya. Per poder tenir dret a aquesta subvenció, cal que acrediti:
 - a) Que la discapacitat ha estat reconeguda per l'ICASS en un grau igual o superior al 33 %, mitjançant document lliurat per l'òrgan competent de la Generalitat de Catalunya.
 - b) Que el fill o la filla discapacitat/da conviu amb la persona sol·licitant.
 - c) Que no fa cap treball remunerat per compte propi o aliè.
 - d) Que no percep cap pensió pública, contributiva o no, que sigui superior al salari mínim interprofessional.

Article 48. L'assistència jurídica

1. L'Ajuntament de Parets del Vallès facilitarà assistència jurídica a tots els seus treballadors implicats en actuacions per fets relacionats amb el servei, i també el pagament de les costes, si s'escau.
2. S'exceptuen aquells processos judicials en què l'altra part en controvèrsia sigui l'Ajuntament mateix.

3. Si mitjançant sentència judicial ferma es dictamina que el treballador o la treballadora ha comès un delictes tipificat, el treballador responsable es farà càrrec de les despeses.

Article 49. La jubilació parcial

El personal laboral al servei de l'Ajuntament de Parets del Vallès que compleixi amb la normativa que regula aquest tipus de jubilació tindrà dret a sol·licitar aquesta condició i l'Ajuntament estudiarà la viabilitat de la corresponent cobertura fins a l'edat de jubilació definitiva.

Article 50. La cobertura de riscos

L'Ajuntament contractarà amb una companyia d'assegurances una pòlissa per defunció o incapacitat total i permanent, o parcial, de tot el seu personal com a conseqüència d'accident laboral. La pòlissa haurà de cobrir una indemnització de 18.100 € en el cas de defunció i de 36.100 € en el cas d'incapacitació.

Article 51. Els conductors de vehicles

El cost dels tràmits de renovació dels permisos de conduir de classes A i B d'aquells treballadors/res que ocupin llocs de treball en els quals la seva fitxa de funcions així ho estableixi serà abonat per l'Ajuntament, prèvia sol·licitud de l'interessat o la interessada.

Article 52. El pla de pensions

1. L'Ajuntament de Parets del Vallès està adherit al Pla de pensions de promoció conjunta per a l'Administració local de Catalunya, per acord del Ple municipal des del 22 de desembre de 2014.
2. Els/Les treballadors/res de l'Ajuntament de Parets del Vallès podran donar-se d'alta com a participants del Pla tot seguint els procediments establerts en el reglament del Pla. Podrà ser participant qualsevol persona que reuneixi les condicions i requisits previstos en l'article 13 del reglament del Pla.
3. El reglament del Pla estableix el sistema d'aportacions i prestacions dels participants i en regula els drets i obligacions, el promotor i l'entitat depositària del Pla. El text íntegre del reglament, així com els documents de definició i gestió del Pla, quedarà incorporat en l'annex VII del present acord de condicions.

CAPÍTOL VI. RÈGIM DISCIPLINARI I L'EXTINCIÓ DE LA PRESTACIÓ PÚBLICA DE SERVEIS

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 53. La responsabilitat disciplinària

1. Els/Les empleats/des públics/ques queden subjectes al règim disciplinari establert, regulat en el títol VII de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i les normes que les lleis de funció pública puguin dictar en el seu desplegament.
2. Els/Les empleats/des públics/ques que indueixin altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que aquests.
3. Igualment, incorreran en responsabilitat els empleats públics que encobreixin les faltes consumades molt greus o greus, quan dels actes es derivi dany greu per a l'Administració o els ciutadans.

Article 54. L'exercici de la potestat disciplinària

1. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord han de corregir disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que pugui derivar de les infraccions.
2. La potestat disciplinària s'exercirà d'acord amb els següents principis:
 - a) Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions.
 - b) Principi d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables al presumpte infractor.
 - c) Principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions i sancions com a la seva aplicació.
 - d) Principi de culpabilitat.
 - e) Principi de presumpció d'innocència.
3. Quan, de la instrucció d'un procediment disciplinari, en resulti l'existència d'indicis fundats de criminalitat, se suspendrà la seva tramitació i es posarà en coneixement del ministeri fiscal. Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vincularan les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord.

Article 55. Les faltes disciplinàries

1. Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.
2. Són faltes molt greus les previstes com a tal en l'Estatut bàsic de l'empleat públic i, en tot cas, les següents:
 - a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, en l'exercici de la funció pública.

- b)** Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució 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 han estat encomanades.
- d)** L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- e)** La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin 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 en provoqui la difusió o coneixement indegut.
- g)** L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
- h)** La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i)** La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- j)** La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k)** L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
- l)** La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- m)** L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- n)** L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- o)** La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i del Parlament de Catalunya.
- p)** La persecució laboral.
- q)** La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la Llei.
- r)** El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord.
- s)** El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.
- t)** L'incompliment, pels responsables dels registres d'activitats i de béns patrimonials i d'interessos i pel personal que hi tingui accés, del deure de reserva professional respecte a les

dades i les informacions que coneguin per raó de llur funció.

u) També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei estatal o autonòmica.

3. Sens perjudici del que estableix l'Estatut bàsic de l'empleat públic, es consideraran com a faltes greus, en tot cas, les següents:

a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball.

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.

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) La reincidència en faltes lleus.
 - t) L'acompliment d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per 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. Es consideraran com a faltes lleus, en tot cas, les següents:
- 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.
 - h) L'incompliment dels deures i les obligacions de l'empleat públic, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

Article 56. Les sancions

1. Per raó de les faltes comeses, podran imposar-se les següents sancions:
- a) Separació del servei dels funcionaris, que en el cas dels funcionaris interins comportarà la revocació del seu nomenament, i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.
 - b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupaven.
 - c) Suspensió ferma de funcions, o d'ocupació i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
 - d) Trasllat forçós, amb o sense canvi de localitat de residència, pel període que en cada cas s'estableixi.
 - e) Demèrit, que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
 - f) Advertència.
 - g) Qualsevol altra que s'estableixi per llei.

2. Procedirà la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

3. L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau d'intencionalitat, descuit o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, així com el grau de participació.

Article 57. La prescripció de les faltes i sancions

1. Les infraccions molt greus prescriuran als 3 anys; les greus, als 2 anys; i les lleus, als 6 mesos. Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuran als 3 anys; les imposades per faltes greus, als 2 anys; i les imposades per faltes lleus, a l'any.

2. El termini de prescripció comença a comptar des que la falta s'hagués comès, i des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades.

3. El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 58. El procediment disciplinari i les mesures provisionals

1. No podrà imposar-se sanció per la comissió de faltes molt greus o greus si no és mitjançant el procediment prèviament establert.

2. La imposició de sancions per faltes lleus es durà a terme per procediment sumari amb audiència a l'interessat.

3. El procediment disciplinari tindrà presents els principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb ple respecte als drets i garanties de defensa del presumpte responsable. En el procediment, garantirà la deguda separació entre la fase instructora i la sancionadora, encomanant-se a òrgans diferents.

4. Es podran adoptar, mitjançant resolució motivada, mesures de caràcter provisional que assegurin l'eficàcia de la resolució final que pugui recaure.

5. La suspensió provisional com a mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari no podrà excedir de 6 mesos, excepte en cas de paralització del procediment imputable a l'interessat. La suspensió provisional es pot acordar durant la tramitació d'un procediment judicial, i es mantindrà pel temps a què s'estengui la presó provisional o altres mesures decretades pel jutge que determinin la impossibilitat d'exercir el lloc de treball. En aquest cas, si la suspensió provisional passa de sis mesos no suposarà pèrdua del lloc de treball.

6. L'empleat públic suspès provisional, durant la suspensió, tindrà dret a percebre les retribucions bàsiques i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

7. Quan la suspensió provisional s'elevi a definitiva, l'empleat públic haurà de tornar tot el que hagi percebut durant el seu temps de durada. Si la suspensió provisional no arriba a convertir-se en sanció definitiva, l'Administració haurà de restituir a l'empleat públic la diferència entre els havers realment percebuts i els que hauria hagut de percebre si s'hagués trobat amb plenitud de drets.

8. El temps de permanència en suspensió provisional serà d'abonament per al compliment de la suspensió ferma.

9. Quan la suspensió no sigui declarada ferma, el seu temps de durada es computarà com de servei actiu, i s'acordarà la immediata reincorporació de l'empleat públic al seu lloc de treball, amb reconeixement de tots els drets econòmics i altres que siguin procedents des de la data de suspensió.

L'EXTINCIÓ DE LA PRESTACIÓ PÚBLICA DE SERVEIS

Article 59. El preavís i la liquidació

1. L'empleat/da públic/a que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho per escrit i amb l'antelació següent:

- a)** Si ocupa una plaça de grup A1: un mes
- b)** Si ocupa una plaça de grup A2: un mes
- c)** Si ocupa una plaça de grup C1: quinze dies
- d)** Si ocupa una plaça de grup C2: quinze dies
- e)** Si ocupa una plaça d'agrupació professional: quinze dies

2. La inobservança d'aquest preavís determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el preavís.

3. La liquidació de l'empleat públic consistirà a retribuir o descomptar la part proporcional de vacances no realitzades o realitzades en excés i la part proporcional corresponent a la paga extraordinària de meritació immediata.

CAPÍTOL VII. PLA D'IGUALTAT

Article 60. La igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral

Les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Article 61. El Pla d'igualtat

- 1.** És un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, que tendeixen a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.
- 2.** L'Ajuntament de Parets del Vallès, un cop negociat amb la representació dels/de les empleats/des públics/ques i participat pels/per les treballadors/es i els serveis de la corporació va aprovar el "Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Parets del Vallès", en el Ple municipal celebrat el 30 de novembre de 2017.
- 3.** Així mateix, amb anterioritat l'Ajuntament de Parets del Vallès, va aprovar el "Protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe", que va ser aprovat per la Junta de Govern local, el 22 d'octubre de 2009, que marca la guia a seguir en el cas de detectar-se alguna conducta que pugui afectar aquest àmbit.

CAPÍTOL VIII. DRETS COL·LECTIUS I GARANTIES D'ACCIÓ SINDICAL

EL DRET DE LLIBERTAT SINDICAL

Article 62. El contingut del dret

1. Tots/es els/les empleats/des públics/ques tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials.
2. Els/Les empleats/des públics/ques 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 d'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 els seus estatuts o a separar-se'n. Ningú podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat.

Article 63. 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 64. Els/Les delegats/des sindicals

1. Els centres de treball de les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord 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/de les empleats/des públics/ques, estaran representades, a tots els efectes, per delegats sindicals elegits per i entre els/les seus/ves afiliats/des.
2. El nombre de delegats sindicals per cada secció sindical dels sindicats que hagin obtingut el 10 per 100 dels vots en l'elecció a l'òrgan corresponent de representació legal dels empleats públics es determinarà segons la següent escala:

Nombre d'empleats/des públics/ques	Nombre de delegats/des
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 les establertes per aquests, així com els 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. Pel que fa a 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 en l'article 1 d'aquest acord en matèria de prevenció de riscos laborals, amb veu però sense vot.
- c)** Ser escoltats per les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord prèviament a 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 65. Les garanties de les seccions sindicals

1. Les seccions sindicals gaudiran de plena independència respecte de les autoritats, òrgans i jerarquies de les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord, i tindran dret a protecció legal contra tot acte d'ingerència d'aquestes últimes.

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 els afiliats al sindicat i els empleats públics en general, les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord posaran a la seva disposició un tauler d'anuncis que haurà de situar-se en el centre de treball i en un lloc on es garanteixi un adequat accés per als empleats públics.
- b)** A la negociació col·lectiva, en els termes que estableix la legislació específica.
- c)** A la utilització d'un local adequat, en el qual puguin desenvolupar les seves activitats, en els centres de treball amb més de 250 empleats públics de les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord.
- d)** Les seccions sindicals gestionaran una borsa d'hores amb el crèdit horari de tots els seus membres (comitè d'empresa, junta de personal, delegats sindicals i delegats de personal). Els membres de les seccions sindicals podran fer ús d'aquesta borsa d'hores sempre que la suma total de les hores efectuades en un mes no superi el total de la borsa.

Article 66. Les mesures de protecció del dret

Les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord s'abstindran 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 67. Les garanties del dret

Qualsevol empleat públic o sindicat que consideri lesionat el seu dret de llibertat sindical, per una actuació de les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord, 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.

EL DRET DE REUNIÓ DELS/DE LES EMPLEATS/DES PÚBLICS/QUES LOCALS

Article 68. El dret de reunió

1. Els/Les empleats/des públics/ques de les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord tenen dret a reunir-se en assemblea. Aquest dret s'exercitarà amb subjecció als requisits i condicions assenyalats per la legislació aplicable i també per aquest capítol.
2. L'assemblea pot ser convocada pels òrgans de representació legal dels empleats públics, per les organitzacions sindicals més representatives o per un nombre d'empleats públics no inferior al 33 per 100 de la plantilla.
3. L'assemblea serà presidida, en tot cas, pels òrgans de representació legal dels empleats públics, que seran responsables del seu normal desenvolupament, així com de la presència en l'assemblea de persones no pertanyents a les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord.
4. La presidència ha de comunicar, amb una antelació de 48 hores a les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord, la convocatòria i els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que assistiran a l'assemblea i acordaran les mesures oportunes per evitar perjudicis en l'activitat normal dels serveis públics.

Article 69. Les assemblees

1. Els/les empleats/des públics/ques podran reunir-se, sense cap perjudici de les seves retribucions, durant la jornada de treball, de conformitat amb allò que estableix la taula següent:

Nombre d'empleats/des públics/ques	Nombre d'hores anuals
Fins a 30	15
De 31 a 100	20
De 101 a 250	25
Més de 250	30

2. 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 la seva realització tingui lloc quan es trobin oberts els llocs de reunió o la seva obertura no suposi dificultats importants.

EL DRET DE NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DELS/DE LES EMPLEATS/DES PÚBLICS /QUES LOCALS

Article 70. El dret a la negociació col·lectiva

Els/Les empleats/des públics/ques al servei de l'Ajuntament de Parets del Vallès tindran dret a la participació en la determinació de les condicions de treball, conforme a allò que disposi la legislació aplicable i el que disposen els articles 72 i 73 d'aquest conveni.

Article 71. La mesa general de negociació conjunta del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Parets del Vallès

1. A fi de possibilitar la participació dels empleats públics en la determinació de les seves condicions de treball, es constituirà una mesa general de negociació en què estaran presents la representació de les entitats locals i les organitzacions sindicals més representatives, així com els sindicats que hagin obtingut el 10 % o més de la representació a les eleccions celebrades a l'àmbit de l'Administració local de Catalunya.
2. Aquesta mesa negociarà la proposta d'acord de condicions del personal al servei de l'Ajuntament de Parets del Vallès.
3. La composició de la mesa serà paritària i els seus components no podran superar els 7 membres per cadascuna de les parts.
4. Les decisions de cada part de la mesa es prendran per majoria. L'acord exigirà el vot favorable almenys del 60 % de cada part a la mesa.
5. La mesa general de negociació està regida actualment per un "Reglament de la mesa general de negociació conjunta del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Parets del Vallès" que, sense perjudici de la seva reforma o modificació que pugui acordar-se, s'incorpora en l'annex IX del present acord de condicions.

Article 72. Les meses sectorials

1. Previ acord de la mesa general de negociació, es constituïran les meses sectorials que les parts considerin oportunes.
2. La funció i objecte de les meses sectorials serà el tractament dels temes que afectin específicament determinats col·lectius laborals i no afectin de manera global, directa o indirectament, la resta del personal municipal.
3. Per a la composició de les meses sectorials, se seguirà el mateix criteri de proporcionalitat representativa que en la mesa general de negociació.
4. Els acords adoptats en les meses sectorials guanyaran efectivitat una vegada siguin ratificats per la mesa general de negociació.

Article 73. Les garanties d'acció sindical

1. Els membres de l'òrgan de representació, com a representants legals dels treballadors, tenen les garanties i les facultats següents:
 - a) Audiència de l'òrgan de representació en els casos en què s'interposi un expedient disciplinari a un dels seus membres.
 - b) Lliure expressió individual o col·lectiva de les seves opinions en les matèries referents a la seva representació.
 - c) Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament del treball, les comunicacions d'interès professional laboral i sindical.

d) Garantia de no ser discriminats en la promoció econòmica professional per raó, precisament, del desenvolupament de la representació.

Els canvis dels llocs de treball o de condicions de treball no es poden basar en mesures arbitràries.

Es reconeix el dret d'audiència de qualsevol membre de l'òrgan de representació que hagi de ser traslladat per necessitats del servei o per raons organitzatives. Aquesta garantia s'entén fins a un any després del cessament com a càrrec sindical.

e) La disponibilitat, fins a un màxim de 20 hores mensuals, de les corresponents a jornada de treball sense la disminució de la retribució per a l'exercici de les funcions de representació.

f) Tots els òrgans de representació poden assessorar el personal adscrit a aquest acord en totes les qüestions i peticions de qualsevol mena que es refereixen a la seva relació laboral amb la corporació i als drets i les obligacions davant d'aquesta relació.

g) Els/Les representants legals elegits/des poden fer acumulació d'hores sindicals, però cal especificar-ne els cedents i els cessionaris: en aquest cas, els cedents veuen disminuït el crèdit en el mateix nombre de les hores cedides. Es procedirà a la creació d'una bossa horària que gestionarà el mateix comitè d'empresa. Cada membre del comitè pot disposar de 240 hores anuals que, sumades, es repartiran degudament entre els membres del comitè amb més hores de dedicació.

h) La Corporació dotarà el comitè d'un local degudament adequat a les tasques que ha de portar a terme (taula, cadires, arxivador,...).

2. En qualsevol cas, es respectaran totes les garanties i drets establerts en la legislació que sigui d'aplicació.

Article 74. El fons d'acció sindical

1. L'Ajuntament de Parets del Vallès, de mutu acord amb la part social, estableix la creació d'un fons d'acció sindical i el dota d'una assignació econòmica anual de quantia no superior als 2.500 €.

2. Es garantirà, sense entorpir el funcionament de l'organització del treball, l'ús gratuït de les fotocopiadores i altres mitjans tècnics que facilitin la tasca de la representació legal i sindical del personal per a l'exercici d'activitats relacionades amb la seva funció sindical i de representació en l'àmbit de l'Ajuntament.

3. La quantia de la dotació econòmica del fons d'acció sindical s'actualitzarà atenent l'increment dels percentatges previstos a la LPGE per a cadascun dels exercicis pressupostaris.

Article 75. El dret d'informació i participació

1. La representació de personal haurà de ser informada de tots els canvis que es produeixen en matèria de personal, quant a variacions d'emoluments, trasllat del lloc de treball, etc.

2. Així mateix formarà part, amb veu i sense vot, dels tribunals que es constitueixin per a les noves contractacions que es produeixin en cada exercici econòmic.

3. Igualment serà notificada de la incoació dels procediments sancionadors contra els components del personal d'aquest Ajuntament.

Article 76. La formació sindical dels/de les delegats/des de personal

Per tal d'afavorir i fomentar la formació sindical dels delegats/des de personal i càrrecs sindicals electes, l'Ajuntament rescabalarà el cost de la inscripció i/o matrícula dels cursos de formació, jornades, conferències o activitats formatives, degudament justificades, que realitzin els delegats/des de personal i càrrecs sindicals electes, així com de les despeses de transport/viatge i dietes que puguin generar els desplaçaments, sempre i quan es facin dins l'àmbit de la província de Barcelona.

CAPÍTOL IX. SEGURETAT, SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Article 77. El vestuari de treball

Polícia Local

El vestuari de la Policia Local s'haurà d'adequar a la normativa bàsica d'uniformitat per a les Polícies Locals de Catalunya i la seva descripció detallada, tant del vestuari com del material complementari, es definirà en l'article 20 de l'annex IV del present acord referit a la roba de treball de Policia Local.

Manteniment (amb periodicitat anual)

Hivern:

- 2 pantalons llargs
- 4 polos (samarretes)
- 1 parell de sabates
- 1 dessuadora
- 1 polar

Estiu:

- 2 pantalons curts
- 4 samarretes antitranspirables, tipus piscina
- 1 parell de sabates

Personal de la piscina (amb periodicitat anual)

Manteniment:

- 1 pantalons curts
- 2 pantalons llarg
- 3 samarretes
- 1 jaqueta
- 1 granota per treballs mecànics, segons deteriorament

Monitors:

- 4 banyadors
- 2 samarretes
- 3 pantalons curts
- 1 barnús (cada dos anys)

Personal d'esports

- Es lliurarà el vestuari adient a la tasca que desenvolupen

Personal d'arxiu

- Es pagarà una bata a l'any

Treballadors o treballadores familiars

Hivern:

- 1 bata d'hivern o pantalons i camisa
- 1 parell de sabates

Estiu:

- 1 bata d'estiu, o pantalons i camisa
- 1 parell de sabates

Escoles bressol municipals

El personal docent de les escoles bressol tindrà dret a roba de treball anualment. La seva adquisició serà gestionada per la direcció de cada centre en atenció a les necessitats del personal, amb càrrec a la dotació que s'estableixi, amb un import màxim de 100 €.

Escola Municipal Pau Vila

Es lliurarà una bata o un xandall a l'any a qualsevol mestre o mestra que ho necessiti. La seva adquisició serà gestionada per la direcció de cada centre en atenció a les necessitats del personal, amb càrrec a la dotació que s'estableixi, amb un import màxim de 100 €.

El vestuari de tot el personal relacionat amb aquest article haurà d'ésser funcional, de qualitat contrastada i operatiu.

Es constituirà una comissió de control i seguiment del lliurament de la roba de treball del personal, constituïda per personal de Recursos Humans, representants dels treballadors i la coordinació de cada àrea.

Article 78. La prevenció dels riscos laborals

1. La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de recursos humans de les parts signants d'aquest acord.

2. Atesa la importància de garantir a tot el personal un desenvolupament saludable de les tasques que té encomanades, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu. Per aquest motiu, les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord que s'adhereixin es comprometen a:

a) Potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures administratives i/o organitzatives amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents, com a prioritat, la seguretat i la salut del personal al servei de la seva organització.

b) Coordinar les actuacions dels diferents serveis municipals amb el servei de prevenció designat per complir amb les obligacions derivades de la Llei de prevenció.

c) Promoure la seguretat i salut dels empleats públics mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció dels riscos derivats del treball, desenvolupant els principis generals següents:

- Evitar els riscos
- Avaluar els riscos que no es puguin evitar
- Combatre els riscos en el seu origen
- Adaptar el lloc de treball a les característiques de la persona
- Tenir en compte l'evolució de la tècnica

- Planificar la prevenció
- Substituir el que sigui perillós perquè no comporti perill o, si no és possible, en comporti poc
- Afavorir les mesures de protecció col·lectives per sobre de les individuals
- Facilitar el coneixement per part del personal afectat de les instruccions que s'acordin en aquest àmbit.

Article 79. La coordinació entre salut laboral i polítiques de gènere

Les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord es comprometen a visualitzar les condicions de treball i salut amb una perspectiva de gènere, relacionant les condicions de treball i salut. Per això caldrà contemplar, tant en l'avaluació de riscos com en els plans de prevenció, els riscos específics de gènere: doble presència, situacions de discriminació, risc reproductiu, etc.

Article 80. Les obligacions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals

1. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord acorden les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

a) Oferir en el moment de l'accés a la funció pública un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar; així com una vigilància de la salut en intervals periòdics fixats segons el criteri assenyalat pel servei de prevenció a tots els empleats públics de les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord, en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. Aquest reconeixement serà obligatori per al personal en els supòsits prescrits en l'article 22.1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i no podrà ser causa de l'adopció de mesures en perjudici seu.

b) Les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord disposaran a cada centre de treball que estigui afectat pel Decret 82/2010, de 29 de juny, pel qual s'aprova el catàleg d'activitats i centres obligats a adoptar mesures d'autoprotecció o de la norma que en el futur la substitueixi d'un pla d'autoprotecció que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels empleats públics i dels usuaris.

c) El pla s'actualitzarà en els supòsits que el mateix pla prevegi i sempre que es modifiquin substancialment l'ocupació i la distribució de l'espai.

d) L'organització designarà, amb la consulta prèvia als delegats de prevenció o al comitè de seguretat i salut –en el cas que n'hi hagi–, la/les persona/es encarregada/es de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de l'organització i serà específica, adequada i suficient.

e) Tots els centres de treball municipals o amb personal municipal hauran de disposar de l'avaluació inicial de riscos laborals en el moment de procedir a la seva obertura o funcionament. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball, es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per tal d'eliminar els riscos i, en el cas de no ser possible, reduir-los al màxim. L'accident o incident obligarà a la reavaluació inicial de riscos del centre de treball, així com a l'adequació de les mesures correctores.

- f)** L'organització proporcionarà al personal al seu servei la formació necessària per a la correcta prevenció de riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa dels empleats públics en la prevenció.
- g)** En el moment de l'inici de la relació laboral o administrativa, cada persona rebrà un curs de formació bàsic en prevenció de riscos laborals, tant del seu lloc de treball com en general (pla d'evacuació, circuits i protocols, responsabilitats, etc.) de les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord.
- h)** L'organització oferirà una formació bàsica de 30 hores en prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.
- i)** L'organització garantirà la protecció de la salut del personal al seu servei que, per les seves característiques personals, sigui especialment sensible als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat, s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries. Si ni tan sols amb l'adaptació del lloc de treball a les característiques esmentades, no es pot garantir aquesta protecció, la de la resta del personal i d'altres persones relacionades amb el seu lloc de treball, l'organització haurà d'encarregar a l'empleat/ada tasques que no exposin ningú a situacions de risc per a la seva salut.
- j)** Per tal de vetllar per l'atenció al risc reproductiu, si s'escau, haurà d'elaborar una relació de llocs de treball sense risc per a l'embaràs, amb prèvia consulta a la representació sindical. Les empleades hauran de conèixer aquesta relació. En el moment que una empleada posi en coneixement de les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord, la seva situació d'embaràs quan ocupi un lloc que no estigui inclòs en aquesta relació, caldrà immediatament fer una revisió de l'avaluació de riscos i, en el supòsit del més mínim risc per a la mare i/o el fetus, es procedirà d'immediat al canvi a un altre lloc de treball que no li comporti aquest risc. Quan l'adaptació al lloc de treball no sigui possible, s'establirà un procediment que possibiliti el canvi de lloc de treball en el qual hi intervindran els serveis de prevenció.
- k)** Les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord elaboraran una relació trimestral dels accidents i incidents laborals produïts, que es lliurarà i s'analitzarà en el marc dels òrgans de prevenció de riscos laborals. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació, conjuntament amb els delegats i/o delegades de prevenció, d'aquests accidents i incidents. En aquest sentit, s'elaborarà un protocol d'investigació d'accidents-incidents que garanteixi la participació efectiva dels delegats i/o delegades de prevenció. Aquest protocol serà aprovat per l'òrgan de prevenció de riscos laborals.
- l)** Les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord es comprometen a fer totes les accions necessàries per reduir al mínim necessari les aplicacions de desinfecció, desratització i desinsectació (DDD) i d'utilització de productes fitosanitaris a les seves dependències. Així mateix, es comprometen a contractar empreses que garanteixin el compliment dels protocols esmentats, així com totes les normes de seguretat que preveuen les normes legals i reglamentàries en matèria de prevenció de riscos laborals.
- m)** Les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord es comprometen a preveure, subministrar i renovar els equips de treball i de protecció individual (EPI), així com el vestuari necessari per al desenvolupament de la tasca professional amb garanties de seguretat i salut del personal.
- n)** Les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord asseguraran que el subministrament als empleats de maquinària, equips, productes i estris de treball, no constitueixin una font de perill per a ells mateixos. Per aquest motiu, donaran la informació als empleats per a la correcta utilització, així com les mesures preventives addicionals a prendre i els riscos laborals que

comportin tant l'ús normal com la manipulació o utilització inadequades. La utilització dels EPI és obligatòria i la seva no utilització serà motiu d'amonestació i/o obertura d'expedient disciplinari, depenent de la reiteració i/o de les possibles conseqüències de la seva no utilització.

Article 81. La coordinació de les activitats preventives

1. Quan en un mateix centre de treball es desenvolupin activitats de dues o més empreses, organismes públics, instituts i/o empreses municipals, o treballadors autònoms, aquestes hauran de coordinar-se per a l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals i de les mesures d'emergència.
2. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord informaran i donaran les instruccions adequades a les empreses que desenvolupin la seva activitat en els seus centres de treball, en relació amb els riscos existents i les mesures d'emergència.
3. Quan les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord contractin o subcontractin obres o serveis i aquestes es duguin a terme en els seus centres de treball, requeriran l'obligatorietat de donar compliment de totes i cada una de les condicions que garanteixin la seguretat i salut dels empleats públics, així com dels treballadors de les empreses contractades o subcontractades.

Article 82. Document d'associació a les Mútues d'accidents de treball i malalties professionals.

L'Ajuntament lliurarà a la mútua col·laboradora de la Seguretat Social, amb què subscrigui el document d'associació per atendre les contingències d'accidents de treball i malalties professionals, l'informe anual preceptiu emès pel comitè d'empresa o delegats de personal, prèviament a la subscripció anual del document d'associació, segons estableix l'article 61.3 del Reial decret 1993/1995, de 7 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament general sobre col·laboració en la gestió de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social.

Article 83. Els delegats de prevenció

La representació dels empleats designaran els/les delegats/des de prevenció que notificaran per escrit a les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord i a l'Oficina Pública de Registre d'Actes del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya (OPRA).

1. Els delegats i delegades de prevenció tindran les mateixes garanties, drets i crèdit horari que les reconegudes als membres electes de la representació legal dels empleats públics.
2. Són funcions del delegat o delegada de prevenció:
 - a) Col·laborar amb els òrgans de direcció de les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord per millorar l'acció preventiva.
 - b) Promoure i fomentar la cooperació del personal al servei de les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

c) Ser consultats per les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, abans que siguin executades i en especial:

- La planificació i l'organització del treball a les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut del personal al seu servei, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals a la feina.
- L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord, incloent-hi la designació de les persones al seu servei encarregades d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.
- La designació de les persones al servei de les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord encarregades de les mesures d'emergència.
- Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18.1 i 23.1 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.
- Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut del personal.

d) Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

e) A participar de manera activa en la investigació dels accidents i/o incidents.

3. En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats de prevenció, aquests estan facultats per:

a) Acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també en els termes previstos en l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, els inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball a fi de comprovar que es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals i els poden formular les observacions que creguin oportunes.

b) Tenir accés, amb les limitacions previstes en l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 d'aquesta mateixa llei.

c) Quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.

d) Ser informats per les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord sobre els danys produïts en la salut del personal al seu servei quan aquest n'hagués tingut coneixement; els delegats es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets a fi de conèixer-ne les circumstàncies.

e) Rebre les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord les informacions que aquest hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció de les

entitats definides en l'article 1 d'aquest acord, com també dels organismes competents per a la seguretat a la salut del personal, sense perjudici del que disposa l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

f) Dur a terme visites als llocs de treball per exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb el personal, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.

g) Exigir a les entitats definides en l'article 1 d'aquest acord que adoptin mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut del personal; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'entitat per la qual treballin, com també al comitè de seguretat i salut perquè s'hi discuteixin.

h) Proposar a l'òrgan de representació del personal, si s'escau, que adopti l'acord de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. ACTUALITZACIÓ DELS NIVELLS DE COMPLEMENT DE DESTÍ

Dins del marc que confereix l'ordenament jurídic i en l'àmbit de la negociació col·lectiva, sempre que hi hagi la justificació oportuna, es faran les adequacions necessàries per les reassignacions singulars dels nivells del complement de destí de determinats llocs de treball.

DISPOSICIONS FINALS

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA. MARC LEGISLATIU DE L'ACORD

En tot allò no previst en aquest acord, s'atendrà a la normativa legal específica dels treballadors/res públics/ques recollida en el marc legislatiu laboral corresponent al Text refós de l'estatut bàsic de l'empleat públic, l'Estatut dels treballadors, el Decret 214/1990 del Reglament del personal al servei de les entitats locals i la Llei orgànica de llibertat sindical.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA. CLÀUSULA DEROGATÒRIA

Queden derogats la totalitat dels acords, convenis i pactes anteriors, així com quantes instruccions, acords parcials i altres disposicions de caràcter col·lectiu o individual d'igual o inferior rang que puguin oposar-se, ser incompatibles, limitin o contradiguin els acords aquí adoptats.

DISPOSICIÓ FINAL TERCERA. APROVACIÓ DE L'ACORD

L'aprovació de l'acord de condicions del personal al servei de l'Ajuntament de Parets del Vallès per als anys 2019 - 2022 estarà condicionada a la ratificació del seu contingut per part de l'assemblea general de treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Parets del Vallès i per l'aprovació del Ple Municipal.

DISPOSICIÓ FINAL QUARTA. REGISTRE I PUBLICACIÓ DE L'ACORD

Aquest acord de condicions del personal al servei de l'Ajuntament de Parets del Vallès per als anys 2019 - 2022 es registrarà, dipositarà i publicarà de conformitat amb el que disposa la normativa vigent i desplegarà als efectes que determina l'art. 38.8 de l'EBEP.

ANNEXOS A L'ACORD DE CONDICIONS DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT DE PARETS DEL VALLÈS PER ALS ANYS 2019 - 2022

ANNEX I. EL FONS D'AJUT SOCIAL

Per a l'any 2019, la quantia del fons d'ajut social aplicable a tot el personal laboral i funcionari serà de 30.000 euros.

Per als anys de 2020 a 2022, s'incrementarà en els percentatges previstos per la LPGE per a cadascun d'aquests exercicis pressupostaris.

Normativa per a la concessió d'ajuts socials a favor del personal municipal

Objecte: l'objecte d'aquest reglament és determinar els supòsits i el procediment per a l'atorgament d'ajuts socials a favor dels empleats municipals.

Beneficiaris: pot ser beneficiari d'aquests ajuts tot el personal municipal inclòs en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu laboral i del pacte de condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Parets de Vallès que tinguin una antiguitat mínima d'un any i que hagin d'efectuar despeses per algun dels conceptes subvencionables d'acord amb el present reglament.

Conceptes subvencionables: dins dels crèdits autoritzats per a aquesta finalitat en el pressupost municipal, podran atorgar-se ajuts als beneficiaris que ho sol·licitin pels conceptes i els imports que s'indiquen a continuació.

Ajut per a tractaments odontològics

- Exodòncies.
- Aparell dental complet: fins a 300 euros, un cop cada tres anys.
- Aparell dental superior o inferior (5 peces o més): fins a 150 euros, un cop cada tres anys.
- Ortodòncia: fins a 150 euros, un cop cada tres anys.
- Fundes, implants osteointegrats, ponts bucals: fins a 150 euros, un cop cada any.
- Tractament gingivitis/higiene bucals: fins a 50 euros, un cop a l'any.
- Obturacions: fins a 40 euros, màxim dues obturacions a l'any.
- Endodòncia: fins a 50 euros, màxim dues endodòncies l'any.

Ajut per a pròtesi

- Pròtesi ocular (adquisició d'ulleres completes): fins a 170 euros, un cop cada 3 anys. En casos de trencament a la feina, s'abonarà com a màxim l'import equivalent a les ulleres que s'han trencat, depenent de la gravetat del trencament (un vidre, la muntura, la totalitat, etc.).

- Renovació de vidres o lents de contacte: fins a 170 euros, si s'acredita canvi de graduació o trencament.
- Pròtesi auditiva: fins a 170 euros, un cop cada 3 anys.
- Plantilles podològiques: fins a 170 euros, un cop cada 3 anys.
- Pròtesi capil·lar, pròtesi mamària i altres pròtesi derivades d'intervencions quirúrgiques i/o tractaments oncològics: fins a 170 €.

Altres ajuts

- Ajut per a intervenció quirúrgica per a la reducció de diòptries: fins a 100 euros.
- Ajut per a tractament de psicoteràpia: fins a un màxim 50 euros, un cop cada tres mesos.
- Ajut per a tractaments de fisioteràpia i osteopatia: fins a un màxim de 50 euros, un cop cada tres mesos.
- Ajut per naixement o adopció: 100 euros per nadó.
- Ajut per a llar d'infants: fins a 100 euros per nen a l'any.
- Ajut per a llibres, material escolar i recursos pedagògics dels fills: fins a 100 euros per fill/a, un cop l'any.
- Ajut per sepeli: 100 euros, si es tracta de familiars de primer grau.

En els casos específics de tractaments odontològics, fisioteràpia i psicoteràpia, prèvia sol·licitud del/de la treballador/ora a la comissió, es podrà ampliar fins esgotar el seu tram de salari.

També es podrà demanar l'ampliació, prèvia sol·licitud del/de la treballador/a a la comissió, fins esgotar el seu tram de salari, per qualsevol dels altres supòsits d'ajut contemplats en el present reglament del fons d'ajut social.

A més de la llista d'ajuts socials que s'aprovin, per acord de la comissió paritària i davant d'un cas particular sobrevingut, es podrà atorgar un tipus d'ajut social no previst, prèvia sol·licitud de la persona, i sempre que no se superin els límits de la partida.

La sol·licitud d'adquisició d'ulleres completes serà incompatible amb la renovació de vidres graduats i/o de muntures, així com la d'adquisició de lents de contacte, si aquesta es fa simultàniament dins del mateix any en curs. Aquest ajut només es concedirà a aquells col·lectius que, per les especials circumstàncies del desenvolupament de la seva feina, siguin susceptibles de patir algun tipus d'accident. La resta del personal s'acollirà als ajuts generals establerts.

Qualsevol cas especial, o poc habitual, serà estudiat a petició de l'interessat, prèvia sol·licitud.

Limitacions a la percepció anual dels ajuts socials

L'import de la despesa realitzada: els ajuts vinculats a una despesa no poden ser superiors a aquesta.

L'import de la partida, obliga a fer una convocatòria única i anual, si bé s'acorda que es podrà presentar quan es produeix el fet o quan el treballador ho vulgui, fent pagament com a molt tard al mes següent de la seva presentació.

No obstant, a falta de consignació al finalitzar l'exercici, per excés demandes d'ajuts es minoraran els concedits al llarg de l'exercici en el percentatge resultant del dèficit que presentés la partida, per la qual cosa és faria una compensació a la nòmina corresponent al mes de gener.

Els límits propis de cada tipus d'ajut. L'ajut per fills amb discapacitat de l'article 47 de l'acord de condicions quedaria exclòs dels trams relacionats a continuació:

Import màxim per treballador/a	
TRAM 1: salaris bruts* inferiors a 1.500 euros mes	màxim 450 euros
TRAM 2: salaris bruts* entre 1.501 euros i 2.000 euros mes	màxim 350 euros
TRAM 3: salaris bruts* entre 2.001 euros i 2.500 euros mes	màxim 250 euros
TRAM 4: salaris bruts* superiors a 2.501 euros mes	màxim 150 euros

*Salari brut = Total retribucions anuals, per tots els conceptes dividit per 14

Presentació de documents justificatius

Les factures han de fer constar la raó social i el NIF, el número de factura, la data d'emissió, el nom de la persona pacient o destinatària (no únicament qui efectua el pagament), la despesa correctament detallada amb l'import. En el cas de les pròtesis oculars, en la factura hi ha de constar la graduació o bé cal aportar informe mèdic justificatiu de la graduació.

Ajut per ascendents dependents: acreditar que el familiar conviu amb el treballador o treballadora i està al seu càrrec.

Es considerarà que el familiar que conviu amb la persona sol·licitant està al seu càrrec si els ingressos del familiar són inferiors al salari mínim interprofessional. S'ha de presentar certificat de convivència i dels ingressos del familiar. Import: 100 euros.

En el cas de l'ajut per fills en edat de 0 a 3 anys matriculats a llar d'infants, fotocòpia del llibre de família i fotocòpia del pagament de la matrícula.

En el cas d'ulleres trencades durant el treball, s'ha de portar factura de les ulleres trencades o sol·licitar el valor aproximat a una òptica. El mateix, si es tracta d'un audífon.

Ajuts a la formació:

Pel que fa a la formació reglada: s'ha de promoure l'adquisició del graduat/da en ensenyament secundari obligatori (ESO), com a formació bàsica per facilitar l'adquisició d'altres coneixements.

S'han de promoure els cicles formatius de grau mitjà i superior que tinguin relació amb les funcions pròpies del lloc que s'ocupa o de llocs que podrien formar part del seu itinerari professional dins l'Ajuntament. Anàlogament, els estudis universitaris relacionats amb les

funcions pròpies d'una Administració Pública (no únicament del lloc) que puguin formar part de l'itinerari formatiu de la persona.

El pagament sempre es farà un cop acreditada la superació de la matèria o curs.

Proposta ajuts a la formació reglada:

- Graduat/da en ESO: 140.- EUR presentació títol.
- Cicle formatiu de grau mitjà: 150.- EUR any de formació superat.
- Cicle formatiu de grau superior: 170.- EUR any de formació superat.
- Grau, postgrau, màster: 7.- EUR per crèdit superat màxim de 40 crèdits a l'any.

Si no s'exhaurís la partida de formació, l'import restant es podrà repartir entre els que hagin acreditat la superació de més de 40 crèdits, mantenint el criteri de 7.- EUR per crèdit.

Els efectes per calcular els límits a percebre per cada persona d'acord amb el tram al qual pertanyi, serà l'1 de gener de 2019, si bé l'aplicació dels nous ajuts acordats serà lògicament a partir de la seva aprovació pel ple.

Facultar a la Mesa General de negociació o a la Comissió tècnica de treball d'ajuts socials per a la revisió dels conceptes i imports inclosos en la normativa reguladora, en el marc de les quanties per fons socials establerts per els pressupostos anuals.

ANNEX II. EL FONS DE FORMACIÓ

Per a l'any 2019, la quantia del fons per a formació per a tot el personal laboral i funcionari s'estableix en 14.000 euros.

Per als anys de 2020 a 2022, s'incrementarà en els percentatges previstos a la LPGE per a cadascun d'aquests exercicis pressupostaris.

Es crearà una comissió de formació, per tal de gestionar correctament aquesta bossa i assolir una formació adequada per a cada treballador o treballadora d'aquest Ajuntament.

ANNEX III. ELS PERMISOS PER ASSUMPTES PERSONALS I VACANCES

Dies de vacances i assumptes personals						
Anys d'antiguitat	Dies de vacances anuals	Dies assumptes propis	Dies conciliació familiar	Dies assumptes propis antiguitat	Dies vacances antiguitat	Total
1	22	6	5	0	0	33
2	22	6	5	0	0	33
3	22	6	5	0	0	33
4	22	6	5	0	0	33
5	22	6	5	0	0	33
6	22	6	5	0	0	33
7	22	6	5	0	0	33
8	22	6	5	0	0	33
9	22	6	5	0	0	33
10	22	6	5	0	1	34
11	22	6	5	0	1	34
12	22	6	5	0	1	34
13	22	6	5	0	1	34
14	22	6	5	0	1	34
15	22	6	5	0	2	35
16	22	6	5	0	2	35
17	22	6	5	0	2	35
18	22	6	5	0	2	35
19	22	6	5	2	2	37
20	22	6	5	2	3	38
21	22	6	5	2	3	38
22	22	6	5	2	3	38
23	22	6	5	2	3	38
24	22	6	5	2	3	38
25	22	6	5	3	4	40
26	22	6	5	3	4	40
27	22	6	5	3	4	40
28	22	6	5	4	4	41
29	22	6	5	4	4	41
30	22	6	5	4	4	41
31	22	6	5	5	4	42
32	22	6	5	5	4	42
33	22	6	5	5	4	42
34	22	6	5	6	4	43
35	22	6	5	6	4	43
36	22	6	5	6	4	43
37	22	6	5	7	4	44
38	22	6	5	7	4	44
39	22	6	5	7	4	44
40	22	6	5	8	4	45

ANNEX IV. EL DESENVOLUPAMENT DE L'ACORD DE CONDICIONS QUE FA REFERÈNCIA AL PERSONAL D'ESCOLES BRESSOL MUNICIPALS

1. JORNADA LABORAL

1.1. Horari de mestres i auxiliars de mestres

El personal docent de les escoles bressol treballen sota el calendari escolar de la Generalitat de Catalunya, a excepció del mes de juliol, que es treballa la primera quinzena.

Tot el personal educatiu treballa 37,5 hores setmanals distribuïdes de la següent manera.

Horari de mestres

- 30 hores d'atenció als infants
- 5 hores no lectives amb presència en el centre
- 2,5 hores no lectives que no requereixen presència en el centre

Horari d'auxiliars de mestres

- 37,5 hores de presència en el centre

Per tal de garantir una coordinació pedagògica de tot l'equip educatiu, cal establir unes hores no lectives de les auxiliars de mestres d'un màxim d'1,5 hores setmanals. Aquesta demanda quedarà supeditada a la creació d'una partida pressupostària que permeti cobrir la substitució de les auxiliars de mestra durant aquesta 1,5 h. setmanal.

El personal docent tindrà dret a dinar en el centre de treball per raons d'utilitat del servei, d'acord amb la planificació que s'estableixi per la direcció.

2. SUBSTITUCIONS I GRATIFICACIONS

2.1. Substitucions

Les substitucions per qualsevol contingència s'intentaran cobrir amb la major celeritat possible, pels procediments establerts.

Sempre que hi hagi una justificació pedagògica (infants amb NEE, grups inestables, etc.), es prioritzarà que la substitució d'una mestra la faci una auxiliar de mestra, previ informe de la direcció.

Aquelles substitucions que facin les mestres dels horaris d'acollida matinal o de dormitori (els dies que lliuren), es podran cobrar o agafar hores quan es necessitin, segons interressi a la mestra i sempre i quan no afecti el servei.

2.2. Gratificacions

Gratificació per la realització de colònies escolars

Aquesta gratificació es concedirà atesa l'especial dedicació que el personal docent desenvolupa durant el període en què es fan les colònies escolars, per compensar l'especial dedicació dels/de les treballadors/res que hi participen.

L'import de la gratificació es quantificarà en el present annex i serà, per a l'any 2019, de 140 euros per treballador/a participant.

Gratificació per reunions i actes celebrats fora de l'horari escolar

Per recollir allò que excedeix dels horaris (festes amb famílies, reunions, formacions, informes especials, altres tasques docents extraordinàries, etc.), es pacta una bossa de 20 h extraordinàries que es reparteixen en dos cops l'any.

Aquesta gratificació serà l'equivalent a 20 hores extres anuals, segons el preu hora que estableix la taula d'importos d'hores extraordinàries de l'article 32.3.IV del present acord i el seu import es distribuirà en dos pagaments que s'efectuaran en les nòmines dels mesos de juny i desembre respectivament.

3. ORGANITZACIÓ LABORAL DURANT ELS MESOS DE JUNY I JULIOL

3.1. Formació i jornada intensiva del personal educatiu

Durant la jornada intensiva dels mesos de juny i juliol, l'horari del personal laboral de les escoles bressol s'estipularà segons aquest annex.

El personal substituït amb una temporalitat inferior a sis mesos no podrà fer formació dins l'horari laboral al juliol.

Durant la primera quinzena de juliol, un màxim de dues persones per setmana, i sempre que no afecti el servei, podran portar a terme activitats formatives dins de l'horari escolar. Cal mantenir la mateixa qualitat del servei que en els altres moments del curs.

3.2. Horari de les mestres

El nombre mig d'hores de permanència en el centre, que faran les mestres a partir de l'inici de la jornada única i fins a la finalització del curs, serà de 25 hores setmanals.

Horari del personal que fa formació

- El personal que faci formació la farà durant una de les dues setmanes de juliol.
- No es requerirà la presència en el centre del personal que faci la formació en horari laboral.
- Durant la setmana de juliol en què el personal no faci formació, l'horari laboral serà de 9 a 15 hores.

Horari del personal que no fa formació

- De les dues setmanes de formació al juliol, el personal que no fa formació treballarà segons l'horari establert per la direcció de cada centre.
- Es combinarà de manera que sempre hi hagi mestres i auxiliars fins a les 15 hores.

3.3. Horari de les auxiliars de mestres

Les auxiliars de mestres que facin formació amb una durada inferior a la totalitat de la seva jornada laboral diària hauran d'assistir al centre el mateix dia per tal de completar-la.

La mitjana d'hores setmanals que farà el personal auxiliar de mestres a partir de l'inici de la jornada única matinal i fins a la finalització del curs serà el següent.

- Les auxiliars de mestres de jornada completa reduiran la seva jornada setmanal a una mitjana de 28 hores.
- Les auxiliars de mestres de jornada a temps parcial hauran de treballar la totalitat de l'horari contractat.

3.4. Substitucions per tal de cobrir el personal educatiu que està fent formació

Les substitucions que siguin imprescindibles es cobriran de la següent manera.

Substitució de mestres

La substitució de les mestres es cobrirà segons les següents opcions:

- La direcció de cada centre indicarà quin personal auxiliar de mestres passarà a fer funcions de mestra, amb la conseqüent compensació econòmica sempre que la substitució sigui com a mínim d'una setmana i estigui compresa dins del període de formació del juliol.
- En cas de tenir personal amb contracte parcial, aquest podrà ampliar horari del contracte per cobrir les necessitats de personal del servei.
- Personal de la borsa.

Substitució d'auxiliars de mestres

La substitució de les auxiliars de mestres es cobrirà segons les següents opcions:

- En cas de tenir personal amb contracte parcial, si el contracte ho permet, es podrà ampliar el nombre d'hores per cobrir les necessitats de personal del servei.
- Personal de la borsa.

ANNEX V. EL DESENVOLUPAMENT DE L'ACORD DE CONDICIONS QUE FA REFERÈNCIA AL PERSONAL DE LA POLICIA LOCAL

El següent annex recull les especificitats que, per les peculiaritats i condicionants del seu treball, han de ser recollides amb independència de la resta de condicions a les quals estan subjectes com a treballadors/res de l'Ajuntament i que han estat consensuades per ambdues parts.

Article 1. Càmput d'hores anuals

Durant l'acord 2019-2022, s'estableix un càmput setmanal d'hores de treball equivalent a les 35 hores setmanals en càmput anual, equivalents a 1.575 hores anuals.

Article 2. Torns de treball

Els torns de treball seran de 8 hores de dilluns a divendres i de 12 hores els caps de setmana (dissabte i diumenge).

Vindran establerts per un quadrant Q3:

- 5 dies de treball consecutiu a 8 hores, cap de setmana de festa dissabte i diumenge.
- 5 dies de treball efectiu a 8 hores, treballant el cap de setmana dissabte i diumenge a 12 hores.
- 7 dies consecutius de festa

Es farà d'aquesta manera el quadrant anual sense cap tipus de modificació sense el consentiment de les dues parts, delegats sindicals i cap de la Policia Local.

Els torns de treball seran rotatius en períodes mensuals. El torn de treball començarà indistintament el dia 1 de cada mes, sense perjudici del que es disposi per a les festivitats de Nadal. En el cas que el dia 1 del mes coincideixi en cap de setmana, el torn de treball començarà el següent dilluns.

Les jornades de treball seran de 8 hores en el torns de matí, tarda i nit, excepte els caps de setmana que es faran 12 hores en torn de matí/tarda i tarda/nit.

Les persones sotmeses a quadrant han d'estar en el seu lloc de treball 15 minuts abans d'iniciar servei. Per aquest motiu tindran 3 dies festius anuals que es generaran a raó d'un dia cada quatre mesos.

El càmput d'hores anuals treballades comença el dia 7 de gener de l'any corrent i finalitza el dia 6 de gener del següent.

En el moment en què en el quadrant hi hagi 27 persones de l'escala bàsica, es tendirà a fer els torns de cap de setmana de vuit hores de treball.

Article 3. Calendari

El calendari anual es publicarà abans del 15 de gener de cada any. En cas de no haver-se publicat el calendari anual, el col·lectiu de treballadors/res de la Policia Local podrà presentar una proposta de calendari anual a través de la representació sindical o mitjançant acta de representació directa de no menys de dos terços del personal adscrit a l'escala bàsica.

Es faran tres escamots de treball que no es podran modificar en 3 anys, per tal que tothom faci els mateixos torns de treball.

Els dies de descans que s'hagin de programar en el quadrant anual per excés de dies de treball, assumptes propis, dies addicionals per vacances, dies addicionals per antiguitat d'assumptes personals, seran programats atenent la lliure disposició de l'interessat/da i a les necessitats del servei.

S'inclouran els dies festius de Setmana Santa, Nadal i les vacances d'estiu, procurant que no es repeteixi torn de treball en un període no inferior a 6 anys.

Sempre hi haurà d'haver dos mesos de quadrant actualitzats, amb els dies festius, a l'oficina dels agents, per tal que aquests s'informin dels canvis produïts.

Article 4. Vacances

El període de vacances quedarà establert en dos torns rotatius, de forma que es farà un torn diferent en anys alterns.

Vacances d'estiu

- Primer torn: gaudirà de vacances de l'1 al 16 de juliol i de l'1 al 15 d'agost.
- Segon torn: gaudirà de vacances del 16 d'agost al 15 de setembre.

Si la setmana anterior o posterior a l'inici de les vacances, els agents tenen establerts dies de festa com a conseqüència de la rotació natural dels seus respectius quadrants, aquests es respectaran d'acord amb la seva rotació.

Els agents que ho sol·licitin podran gaudir d'un període de vacances que no coincideixi dins d'aquests dos torns, prèvia sol·licitud i autorització, que haurà de ser autoritzada per la direcció del servei.

Vacances de Setmana Santa

El període de vacances de Setmana Santa quedarà establert en dos torns rotatius, de forma que es farà un torn diferent cada any.

- Primer torn: 7 dies consecutius de festa previs al dilluns de Pasqua.
- Segon torn: 7 dies consecutius de festa posteriors al dilluns de Pasqua.

Vacances de Nadal

El període de vacances de Nadal quedarà establert en dos torns rotatius, de forma que es farà un torn diferent cada any.

- Primer torn: comprèn els dies 24 a 30 de desembre, ambdós inclosos.
- Segon torn: comprèn els dies 31 a 6 de gener, ambdós inclosos.

Article 5. Hores extraordinàries

Tindran consideració d'hores extraordinàries normals aquelles que es facin en cas d'una prolongació de servei posterior a l'horari de treball habitual que tingui assignat cada agent en el seu quadrant de treball mensual.

Tindran consideració d'hores extraordinàries festives:

- a) Les hores que es facin quan el dia de treball ordinari sigui de descans per a l'agent que les treballa.
- b) Tindran consideració d'hores extraordinàries de Festa Major les que es facin en cas de serveis en les festes majors del municipi, tant d'hivern com d'estiu, sempre que no superin les 22.00 hores.
- c) Tindran consideració d'hores extraordinàries de Festa Major nocturnes les que es facin en cas de serveis en les festes majors del municipi, tant d'hivern com d'estiu, entre les 22.00 hores i les 6.00 hores.

Respecte a la consideració de la resta de les hores extraordinàries, se seguirà allò que disposa la legislació vigent.

Les hores extraordinàries es podran cobrar o bé compensar en dies de descans. En ambdues opcions, es redactarà un document per tal d'informar de l'opció desitjada. El document reflectirà el motiu de les hores extraordinàries efectuades, i l'import serà abonat en la nòmina del mes següent.

Les hores extraordinàries efectuades fora de jornada ordinària de treball es compensaran segons allò que estableix l'acord de condicions en el seu article 34.4.

Article 6. Concessió de dies personals

D'acord amb el que disposa el "Pacte dels treballadors públics de l'Ajuntament de Parets del Vallès", els agents disposen de 77 hores en còmput anual de permís per a assumptes personals.

Aquestes hores són de lliure elecció per part dels agents. La petició es farà amb una antelació mínima de 72 hores i el seu gaudi queda supeditat a les necessitats del servei.

Les hores de lliure disposició es podran demanar agrupada o separadament segons les necessitats de la persona sol·licitant. D'aquests dies d'assumptes personals, se'n podrà disposar durant els caps de setmana, dies festius i intersetmanals, sempre i quan es respectin els serveis mínims ordinaris de 3 agents.

Els agents podran bescanviar entre ells els torns de treball, tant si són dies, setmanes o mesos sencers, per tal de facilitar la conciliació familiar i laboral.

Els serveis corresponents a la Festa Major d'estiu i la Festa Major d'hivern requeriran de la disponibilitat en actiu de tota la plantilla.

Article 7. Formació

La Corporació facilitarà l'accés a cursos i estudis de matèries policials amb l'adequació dels torns de treball que millor permetin compaginar l'activitat laboral amb la formativa. Aquesta formació podrà ser impartida a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, a Diputació de Barcelona o per qualsevol dels centres de formació reconeguts. Les hores de formació computaran, a tots els efectes, com a hores efectives de treball.

Sempre s'intentarà que els agents facin la formació dins de la seva jornada de treball. En cas de no poder dur a terme aquesta formació en jornada laboral, es compensaran les hores de formació efectuades en dies festius, ja que aquesta formació computa com a jornada de treball efectiu.

Cada any, dos agents faran formació específica a l'ISPC. Aquesta formació serà, en tots els casos, de caràcter voluntari.

El procediment d'elecció dels agents per fer la formació haurà de contemplar els criteris següents:

- Ser funcionari de carrera de l'Ajuntament de Parets del Vallès.
- S'iniciarà l'elecció partint del TIP amb més antiguitat i del de menys antiguitat.
- Aquest criteri d'elecció de la formació es mantindrà fins a la finalització de les rotacions dels/de les agents.
- S'elaborarà un quadrant específic de formació per tal que tots els/les agents tinguin accés a formació i quan podran sol·licitar-la.

Pel que fa a les pràctiques de tir, es duran a terme dos cops a l'any, i seran obligatòries per als/a les agents.

Article 8. Dietes

Durant el cap de setmana i els dies laborables, el col·lectiu de la Policia Local que faci torns de treball de 12 hores, i per tal de facilitar el normal desenvolupament dels torns que impedeixen el/la treballador/a poder fer els àpats de la jornada laboral en el seu domicili, se'ls assignarà la quantia diària establerta en l'article 33.3 del present acord de condicions.

Quan es treballi en cap de setmana en concepte d'hores extraordinàries, en torn de matí/tarda o tarda/nit, també tindran dret a percebre aquesta compensació.

Les quantitats que corresponguin percebre als/a les treballadors/res per concepte de dietes s'abonaran d'acord amb allò que estableix l'article 32.2 del present acord de condicions i el RD 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó de servei.

Els dies de Festa Major, tant d'hivern com d'estiu, els agents de torn faran els àpats corresponents al dinar i al sopar a càrrec del servei de Prefectura. Quan així es realitzi pel servei, no percebran la compensació econòmica per manutenció que els pogués correspondre.

Durant la formació obligatòria corresponent a les pràctiques de tir, que s'han de dur a terme en les galeries de l'ISPC, els agents tindran dret a una dieta.

Article 9. Serveis en dies d'eleccions

Com a conseqüència de la celebració d'eleccions, els policies locals que prestin la seva col·laboració en els col·legis electorals tindran dret a una compensació de 4 hores extraordinàries en concepte de dret a temps de vot, sempre que facin la seva jornada en torns de matí o tarda, prèvia justificació d'haver exercit el dret de vot.

Els/Les agents que entrin a treballar per servei extraordinari en dia d'eleccions tindran dret a la compensació econòmica habitual per les hores extraordinàries treballades.

Tots els/les agents de la Policia Local que treballin el dia de les eleccions en torn ordinari i extraordinari tindran dret a percebre també les retribucions econòmiques que li corresponguin, des de les 0 hores fins a les 24 hores, i les dietes o indemnitzacions, sempre que siguin compatibles, que estableixi per a aquest col·lectiu la subdelegació del Govern o l'òrgan anàleg competent.

Article 10. Judicis

L'assistència a judicis i/o qualssevol altres diligències judicials per part del personal del cos de policia en servei constitueix, per si mateixa, la seva jornada ordinària de treball.

El personal de la Policia Local que, amb motiu de la seva activitat professional, amb citació prèvia i justificació posterior, hagin estat expressament requerits fora de l'horari de treball per comparèixer davant l'autoritat judicial als efectes de prestar declaració o qualsevol altre activitat per a la qual hagi estat expressament requerit, amb independència del temps que li ocupi l'esmentada assistència al jutjat, percebran per aquest concepte la quantitat de 100 euros (4 hores extres), si aquesta compareixença és als jutjats de Mollet del Vallès i Granollers. Aquesta quantitat inclou els desplaçaments necessaris per a la seva assistència, i no podran passar nota de despesa per aquests desplaçaments.

Si la compareixença fos a qualsevol dels jutjats de la resta de la província de Barcelona, inclosa la ciutat de Barcelona, es percebrà la quantitat de 120 euros (5 hores extres), amb independència del temps que li ocupi l'esmentada assistència al jutjat. Aquesta quantitat inclou els desplaçaments necessaris per a la seva assistència, i no podran passar nota de despesa per aquests desplaçaments.

El personal de la prefectura que hagi de comparèixer davant l'autoritat judicial i que no generi el dret a l'abonament de l'assistència per produir-se dins les hores de servei tindrà dret al cobrament de les despeses de transport i estacionament que es puguin ocasionar. Aquesta opció s'haurà de comunicar per escrit a la prefectura en un termini mínim de 48 hores, a excepció dels judicis ràpids que, per la naturalesa de la seva instrucció, no permeten aquest termini de comunicació.

Article 11. Complement de destinació

El complement de destinació per als/per a les agents i caporals es correspondrà amb el nivell 18 i s'aplicarà a les 14 pagues anuals. Aquest complement prendrà vigència a partir de l'1 de gener de 2019.

Article 12. Penositat

Es considera penositat la manca de descans de 12 hores entre la finalització d'un torn i el començament del següent.

Per aquest fet de manca de descans, per motius de quadrant, el personal de la Policia Local es remunera amb el complement de penositat amb la quantia de 26,68 euros mensuals.

Aquest complement es recull com a factor en l'article 32.3.II.j) i s'inclourà en les 12 pagues ordinàries mensuals de l'any.

Article 13. Complement de nocturnitat

L'import que s'abonarà per complement de nocturnitat vindrà determinat per la suma de les nits treballades durant el seu torn de nit, amb un import per dia de 33 euros bruts, que seran ingressats en la nòmina del mes següent.

Les prolongacions de jornada que es donin entre la franja horària compresa entre les 22:00 hores a les 06:00 hores no percebran el plus de nocturnitat.

Els agents que facin horari nocturn realitzant hores extraordinàries no cobraran el plus de nocturnitat, atès que s'entén que cobren les hores extraordinàries festives nocturnes.

Per cobrar el 100 % de la nit treballada, s'ha de treballar el 75 % de la jornada del torn de nit. (de 22:00 hores a 04:00 hores).

Aquest complement s'inclourà en les 12 pagues ordinàries mensuals de l'any.

Article 14. Treball per torns

Es compensarà amb el complement de torns els/les agents que facin les rotacions per quadrant amb la quantia mensual de 95,85 euros, pel greuge que comporten les rotacions mensuals. Els/Les agents podran bescanviar els mesos entre ells. Aquest intercanvi no afectarà la percepció d'aquest complement.

Article 15. Condicions de treball

Actualment, el cos de Policia Local ve percebent aquest factor de complement per raons del servei que efectuen. Aquest complement hauria d'integrar permanentment el complement específic del col·lectiu. Mentre no es produeixi aquesta incorporació constant, es reconeix el complement establert actualment: agent, 103,52 euros mensuals; caporal, 96,46 euros mensuals; sergent, 96,46 euros mensuals.

Aquest complement s'inclourà en les 14 pagues de l'any.

Article 16. Prolongació de jornada

Els/Les agents de policia, els/les caporals i els/les sergents, en atenció al quadrant emprat per a la distribució dels serveis, actualment Q3, efectuen una prolongació de la jornada ordinària equivalent a una hora diària, per la qual cosa la seva jornada diària s'estableix en 8 hores. Amb aquest concepte, s'estableix el factor de prolongació de jornada per a cadascun

dels oficis de la Policia Local: agent, 220,39 euros mensuals; caporal, 255,58 euros mensuals; sergent, 255,58 euros mensuals.

Aquest complement s'inclourà en les 14 pagues anuals.

Article 17. Festiu fix

Els/Les agents de policia, caporals i sergents han de dur a terme les seves funcions sense tenir en compte els dies festius del cap de setmana. S'estableix per aquest motiu el factor de treball en festiu fix amb la següent raó: agent, 108,10 euros; caporal, 136,59 euros; sergent, 136,39 euros.

Aquest complement s'inclourà en les 12 pagues ordinàries de l'any.

Article 18. Productivitat

D'acord amb l'article 171 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, el complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès i la iniciativa amb què els empleats municipals exerceixen la seva feina.

La mesa general negociadora celebrada el dia 6 de juny de 2018 va acordar modificar els criteris de valoració i aplicació de la productivitat que fins ara es percebien. L'apreciació de la productivitat s'ha de fer en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball i per poder-les valorar s'estableixen, mitjançant el present acord, uns factors que determinaran la valoració final dels/de les treballadors/es a l'hora d'apreciar la percepció o no del complement.

1. Concepte

El complement de productivitat està destinat a incentivar l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què els membres de la Policia Local desenvolupin el seu treball, i se n'avaluarà amb períodes complets de sis mesos.

El complement de productivitat per al col·lectiu de la Policia Local s'abonarà d'acord amb la present normativa reguladora.

2. Import

Es configura una bossa anual de 27.000,00 euros, que es correspon amb 1.000,00 euros per 27 membres de plantilla de la Policia local.. L'import individual del complement de productivitat s'estableix en 1.000,00 euros anuals, que podrà veure's incrementat amb el repartiment de l'excedent que pugui resultar de l'aplicació del punt següent.

3. Valoracions i pagament

L'abonament de la productivitat es farà efectiu en dues pagues de 500,00 euros cadascuna, amb una periodicitat de caràcter semestral.

Per a la seva avaluació, d'acord amb l'article 1 d'aquestes condicions reguladores, s'haurà d'haver estat d'alta en l'ofici la totalitat del semestre. El membre de la policia local que no hagi estat d'alta la totalitat del semestre a valorar no tindrà dret a percebre la quantitat

corresponent a aquell semestre i aquesta restarà a bossa per al seu posterior repartiment en el moment de la valoració del segon semestre.

Es faran valoracions semestrals en els mesos de maig i novembre de cada any, i es valorarà el semestre immediatament anterior:

- Valoració corresponent al mes de maig: semestre comprès del mes de novembre de l'any anterior al mes d'abril del corrent.
- Valoració corresponent al mes de novembre: semestre comprès del mes de maig a octubre de l'exercici corrent.

Els mesos de maig i novembre es faran les avaluacions per a cada membre de la Policia Local d'acord amb el sistema de valoració que s'estableix en l'article 5 i següents. Es valorarà la productivitat de cada membre de la Policia Local que ha generat durant el semestre anterior i s'efectuarà la regularització de la valoració en les nòmines corresponents als mesos de maig i de novembre.

Les quantitats resultants dels possibles descomptes, per inaplicació, no valoració o penalització regulats en aquest complement es repartiran entre els policies no penalitzats a la nòmina del mes de desembre i que no hagin superat més de 6 dies l'any de no assistència al servei. Els responsables del departament hauran de presentar l'informe als responsables sindicals sobre el pagament d'aquest complement, així com les quantitats que ha rebut cada agent i les quantitats que, com a conseqüència de les penalitzacions, no s'hagin abonat i es destinin a la finalitat abans mencionada.

4. Destinataris

Els destinataris del complement de productivitat seran els membres del cos de la Policia Local de l'Ajuntament de Parets del Vallès.

Restaran exclosos i no percebran el complement de productivitat:

- a) El personal que hagi estat objecte d'una sanció disciplinària ferma en via administrativa per falta greu o molt greu.
- b) El personal que, en la data de valoració del complement, hagi prestat serveis a l'Ajuntament de Parets del Vallès per un període inferior al semestre a valorar.

5. Responsables de la valoració

La percepció d'aquesta paga s'efectuarà en funció del resultat obtingut per l'empleat/da en l'avaluació que durà a terme semestralment el secretari de l'Ajuntament, a partir dels informes que elaborarà una comissió de valoració formada pel cap de la Policia Local, o sergent en qui delegui, un caporal i un representant sindical. El lloc de treball del cap de la Policia Local l'haurà d'avaluar directament el secretari de l'Ajuntament.

6. Comissió de garanties

S'estableix la creació d'una comissió de garanties que estarà formada per les persones següents: el secretari de l'Ajuntament, un representant del personal funcionari de la Policia Local i un tècnic municipal de la direcció de Recursos Humans.

La funció d'aquesta comissió serà la d'emetre un informe en el cas que el funcionari avaluat presenti una discrepància del resultat de la seva valoració.

La resolució de l'aplicació del complement de productivitat correspondrà a l'Alcaldia.

7. Criteris de valoració

La quantia semestral del complement de productivitat s'avaluarà d'acord amb la valoració del rendiment presentat, de l'interès i la iniciativa dels components de la Policia Local. Així estarem als següents indicadors que es descriuen a continuació:

A. Rendiment

Per avaluar l'especial rendiment del treballador, s'hauran de tenir en compte els següents indicadors que reflectiran, en la mesura que la casuística ho permeti, el grau de consecució assolit:

1. Compliment amb uns terminis raonables d'execució de la feina encomanada, d'acord amb els criteris de l'àrea.
2. Que el funcionari detecta errades i les corregeix.
3. Que el funcionari aprofita els recursos disponibles i sap buscar-ne d'altres dins i fora de l'organització.
4. Que el funcionari treballa amb eficiència, eficàcia i qualitat.

S'hauran de tenir en compte, com a mínim, 2 dels 4 indicadors establerts per avaluar el rendiment.

B. Interès i iniciativa

Per avaluar l'interès i la iniciativa del/de la treballador/a s'hauran de tenir en compte els següents indicadors que reflectiran, en la mesura que la casuística ho permeti, el grau de consecució assolit:

1. Oferiment d'informació completa, detallada i de qualitat.
2. Visió crítica del treball, distingint allò que és important i allò que no és important.
3. Rapidesa en la reacció davant situacions conflictives o d'especial dificultat.
4. Comunica i comparteix la informació amb els companys i en consensua solucions.
5. Autonomia quant a la capacitat d'autoorganització.
6. Aportacions i propostes per a la millora de la qualitat del servei.

S'hauran de tenir en compte, com a mínim, 3 dels 6 indicadors establerts per avaluar l'interès i la iniciativa.

C. Sistema de valoració i de retribució

L'avaluació la farà el secretari de l'Ajuntament, a partir dels informes emesos pel cap de la Policia Local el qual, si ho considera convenient, podrà avaluar conjuntament amb el policia valorat. Cada apartat es valorarà d'acord amb el següent barem de puntuacions.

Per avaluar l'especial rendiment del treballador, s'haurà de valorar cada membre de la Policia Local d'acord amb el següent:

Compliment indicadors	Rendiment	% sobre quantia màxima
0	Deficient	0%
1	Regular	60%
2 o més	Satisfactori	100%

L'interès i la iniciativa demostrats en l'exercici de les seves tasques s'hauran de valorar a cada membre de la Policia Local d'acord amb al següent:

Compliment indicadors	Interès - Iniciativa	% sobre quantia màxima
0	Deficient	0%
1	Regular	60%
3 o més	Satisfactori/òria	100%

8. Proporcionalitat del complement

El complement de productivitat es dividirà mensualment, corresponent a 83,33 euros per mes, i s'abonarà semestralment. Les absències del lloc de treball deduiran la quantia individual a percebre.

En el cas d'una nova incorporació, el període de valoració, d'acord amb l'article 4 d'aquestes condicions reguladores, serà sempre per la coincidència en el semestre de referència complert i per tant, a manca d'algun període, no serà valorat aquell semestre.

No es tindrà en compte, als efectes de la valoració, la situació de baixa que s'aplica a la resta del personal al servei de l'Ajuntament. Resten exclosos del concepte d'absències els permisos i llicències retribuïts previstos en aquest acord, així com les baixes per accidents de treball i malalties professionals reconegudes com a tals per la mútua patronal d'accidents de treball. No seran comptades com a indisposició les jornades en què el funcionari hagi estat present en el seu lloc més del 50 % de la jornada.

De la mateixa manera, les indisposicions de cap de setmana, es tindran en compte com a un dia ordinari, si aquesta afecta només un dia; però si afecta dos dies, seran computades com a tres indisposicions per al càlcul total.

Per establir l'assignació econòmica final del complement per als conceptes i amb els criteris establerts, es basaran i regularan de la forma i percentatge següents:

- a. Percebrà el 100% semestralment el funcionari de policia que hagi faltat un total de fins a 4 dies al servei, en el global dels 12 mesos avaluats.
- b. El funcionari de policia deixarà de percebre la quantitat corresponent al mes o mesos a partir del que hagi faltat el cinquè dia i següents en el còmput total dels dos semestres.

El/La membre de la Policia Local que causi baixa de la plantilla de la policia de l'Ajuntament de Parets del Vallès i no hagi completat el semestre corresponent a la valoració no tindrà dret a percebre cap quantitat en concepte de productivitat d'aquell semestre.

Article 19. Complement per serveis en determinats dies festius

Aquest complement correspon a la prestació efectiva dels serveis, dins la seva planificació ordinària.

S'estableix una compensació econòmica de 100 € per membres de la Policia local amb torn assignat els dies i torns següents:

- Torn de tarda i nit dels dies 24 i 25 de desembre.
- Torn de nit de Cap d'any.
- Torns de matí, tarda i nit de Festa Major d'estiu.

Article 20: Roba de treball

El vestuari de la Policia Local s'haurà d'adequar a la normativa bàsica d'uniformitat per a les Polícies Locals de Catalunya, La descripció detallada, tant del vestuari com del material complementari, serà la següent:

ESTIU			
Descripció	1er lliurament	Posteriors	Vegades a l'any
Camisa de màniga curta	2	2	1
Polo	2	2	1
Pantalons <i>chester</i>	1	1	1
Pantalons de pinces	1	1	1
Mitjons (parells)	6	6	1
Sabates *	1	1	2
Gorra de plat *	1	1	2
Gorra <i>chester</i>	1	1	1
Guants per a motorista *	1	1	2

HIVERN			
Descripció	1er lliurament	Posteriors	Vegades a l'any
Camisa de màniga llarga	3	3	1
Pantalons <i>chester</i>	1	1	1
Pantalons de pinces	1	1	1
Mitjons (parells)	6	6	1
Bótes de gore-tex *	1	1	2
Gorra de plat *	1	1	2
Anorac tres quarts	1	1	3
Folre polar	1	1	3
Samarreta interior tèrmica	2	1	1
Jersei de coll rodó	1	1	1
Guants	1	1	2
Impermeable	1	1	4

Bótes d'aigua	1	1	Deteriorament
Casc de motorista	1	1	5
Guants per a motorista *	1	1	2

* En anys alterns (un any a l'hivern i l'altre a l'estiu).

Material complementari

Descripció	1er lliurament	Periodicitat
Armillles reflectants amb inscripció «Policia Local»	1	Deteriorament
Defensa extensible ASP	1	5 anys
Funda rígida ASP	1	5 anys
Arma curta	1	8 anys
Funda arma Safariland	1	4 anys
Funda carregador	1	4 anys
Grillets	1	4 anys
Funda grillets	1	4 anys
Cranc portaclaus	2	Deteriorament
Xiulet	1	1 any
Carpeta	1	Deteriorament
Ulleres de sol	1	Deteriorament
Cinturó	1	3 anys
Guants antitall	1	3 anys o deteriorament
Armillla antibala	1	10 anys o deteriorament
Funda emissora	1	Deteriorament
Funda llibreta	1	Deteriorament

En els primers lliuraments, al marge de la roba, caldrà facilitar als agents el següent material:

- a. Escuts de pit
- b. Escuts de braç
- c. Número professional
- d. Graduació de pit per als comandaments
- e. Xarretes per als comandaments
- f. Targeta d'identificació professional

Tota la uniformitat que hagi de portar visibles els escuts i altres emblemes obligatoris haurà d'incorporar el sistema de fixació (tipus velcro) o cosits a la roba.

Respecte de la roba de treball s'arriba al compromís d'estudiar la millora de la renovació de la uniformitat, valorant altres sistemes com poden ser la distribució per punts o per bonus. Fins que no s'arribi a un acord definitiu sobre un nou sistema en la millora de la renovació de la uniformitat, s'aplicarà el sistema anterior per proveir la roba de treball al personal.

Article 21. Complement de moto

Atesa la major perillositat que comporta desenvolupar el servei amb moto, s'estableix el factor motorista, amb la quantitat de 352 euros anuals, per als/a les membres de la Policia Local que facin el servei amb aquest tipus de vehicle de forma permanent. Aquest complement s'aplicarà a les 12 mensualitats.

Als/A les membres de la Policia Local que utilitzin de forma puntual una motocicleta en el desenvolupament de les seves funcions se'ls compensarà amb el factor motorista de 2 € per dia treballat.

Article 22. Garantia per danys

Quan es produeixi un dany o destrucció d'objectes personals dels agents de Policia Local, durant l'exercici de les seves funcions, sempre que hi hagi una relació de causalitat entre el fet que l'ocasiona i el dany sofert, i sempre que no s'aprecii negligència, dol o imperícia greus de la persona empleada, previ informe del cap del servei corresponent i degudament justificada la seva reposició i/o reparació, l'Ajuntament rescabalarà a la persona afectada del dany econòmic causat.

En el cas que, com a conseqüència d'un acte de servei, un agent de la Policia Local pateixi un dany corporal o lesió que hagi de ser indemnitzat per una tercera persona per sentència judicial ferma, i aquesta hagi estat declarada insolvent, l'Ajuntament es farà càrrec d'aquesta indemnització, a petició de l'agent afectat, sempre que no concorrin negligència, dol o imperícia greus de l'agent afectat. S'haurà d'acreditar que no s'ha rebut cap tipus de rescabament pels fets causants de la indemnització reconeguda.

Article 23. Segona activitat

En la previsió de poder establir pels agents de la Policia Local unes previsions i perspectives de situacions administratives d'ocupacions de segona activitat, s'incorpora el compromís de començar a treballar i veure les possibilitats en aquest proper període de la creació d'un reglament de segones activitats de l'Ajuntament de Parets del Vallès.

ANNEX VI. ELS GRAUS DE PARENTIU DE CONSANGUINITAT, AFINITAT I ADOPCIÓ

La proximitat del parentiu es determina pel nombre de generacions. Cada generació forma un grau i la sèrie de graus forma la línia, que pot ser directa o col·lateral. Línia directa és la formada per la sèrie de graus entre persones que descendeixen l'una d'una altra, i línia col·lateral, la constituïda per la sèrie de graus entre persones que no descendeixen les unes d'unes altres, però que procedeixen d'un tronc comú.

La línia pot ser ascendent o descendent. La primera uneix el cap de família amb els seus descendents, i la segona lliga una persona amb aquelles de qui descendeix. En les línies, es compten tants graus com generacions o com persones, descomptant la del progenitor. En la directa, es puja únicament fins al tronc. Així, el fill dista del pare un grau, dos de l'avi i tres del besavi. En la col·lateral, es puja fins al tronc comú i després es baixa fins a la persona amb qui es fa la computació. Per tant, el germà dista dos graus del germà, tres de l'oncle, germà del seu pare o mare, quatre del cosí germà, etc.

Parentiu de consanguinitat: és el vincle que uneix les persones que descendeixen unes d'altres (avi, pare, fill) i les que descendeixen d'un avantpassat comú (germans, cosins, etc.). En el primer cas parlem de descendents en línia recta i en el segon de descendents en línia col·lateral.

Parentiu polític o d'afinitat: és el que lliga cadascun dels esposos amb els parents de sang de l'altre; per exemple, el sogre o pare polític és el pare consanguini del marit o la muller.

Parentiu d'adopció: és el que lliga les persones entre les quals es produeix l'adopció. Per poder ser adoptant, el Codi Civil, després de la reforma de 1987, exigeix tenir vint-i-cinc anys i, si més no, catorze més que l'adoptat, i no pot incórrer en alguna de les prohibicions expressament establertes pel Codi.

Primer grau: pare, mare, fill, filla, sogre, sogra, fillastre, fillastra.

Segon grau: avi, àvia, nét, néta, germà, germana,

Tercer grau: oncle, tieta,

Quart grau: cosí, cosina,

ANNEX VII. PLANS, PROTOCOLS I REGLAMENTS

Pla d'igualtat

El text del “Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Parets del Vallès”, referit als articles 61 i 62 de l'“Acord de condicions del personal al servei de l'Ajuntament de Parets del Vallès per als anys 2019-2022”, aprovat pel Ple municipal amb data 30 de novembre de 2017, quedarà incorporat a l'annex IX del present acord de condicions.

Protocol de prevenció de l'assetjament

El text del “Protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe”, referit a l'article 62.3 de l'“Acord de condicions del personal al servei de l'Ajuntament de Parets del Vallès per als anys 2019-2022”, aprovat per la Junta de Govern local, amb data 22 d'octubre de 2009, quedarà incorporat a l'annex IX del present acord de condicions.

Reglament de la mesa general negociadora

El text del “Reglament de la mesa general de negociació conjunta del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Parets del Vallès” referit a l'article 72.5 de l'“Acord de condicions del personal al servei de l'Ajuntament de Parets del Vallès per als anys 2019-2022”, aprovat en mesa general negociadora el 29 d'abril de 2015, quedarà incorporat a l'annex IX del present acord de condicions.

Reglament del pla de pensions

El text íntegre del “Reglament del pla de pensions de promoció conjunta per a l'Administració Local de Catalunya”, referit a l'article 52.3 de l'“Acord de condicions del personal al servei de l'Ajuntament de Parets del Vallès per als anys 2019-2022”, aprovat pel Ple municipal de 22 de desembre de 2014, així com els documents d'adhesió, definició i gestió del Pla quedaran incorporats a l'annex IX del present acord de condicions.

Signen aquest “Acord de condicions del personal al servei de l’Ajuntament de Parets del Vallès per als anys 2019 - 2022”, a Parets del Vallès, el dia 25 de juliol de 2019, les persones següents:

Per part de la representació de l’Ajuntament de Parets del Vallès:

Jordi Seguer Romero, alcalde de la Corporació

Enrique Villegas Álvarez-Lozano, regidor de Recursos Humans

Josep Maria Amorós Bosch, secretari - gerent i cap de Recursos Humans

Joan Anton Cerdà Clusella, responsable de Recursos Humans

Per part de la representació del personal al servei de l’Ajuntament de Parets del Vallès:

Juan Emilio Muñoz García, president del comitè de personal laboral i delegat de personal laboral de CCOO.

David Tarragüel Rebollo, delegat de personal laboral de CCOO i delegat LOLS de CCOO.

Joan Carles Millet Gómez, delegat de personal laboral de CCOO.

Justo Pozo Rodríguez, delegat de personal laboral de CCOO.

Óscar Giménez Vicente, delegat de personal laboral CCOO

José Antonio Reina Castillo, delegat de personal funcionari de CCOO.

José Arjona Carnicero, delegat de personal funcionari de CCOO.

José Luis Manzano Barco, delegat de personal funcionari de CCOO.

Montserrat Colomer Rivilla, delegada de personal laboral CCOO

Eduard Allende Alonso, president de la junta de personal funcionari, delegat de personal funcionari de CCOO i secretari general de la secció sindical de CCOO de l’Ajuntament de Parets del Vallès.