

**PAERIA DE CERVERA**

**CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL DE LA PAERIA DE CERVERA**

**2011-2012**



## ÍNDIX

### CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Art. 1r.- Àmbit personal .....	4
Art. 2n.- Àmbit temporal .....	4
Art. 3r.- Clàusula de compensació i absorció .....	4
Art. 4t.- Comissió de Seguiment Paritària .....	5
Art. 5è- Clàusula de garantia.....	5

### CAPÍTOL II. JORNADA I RÈGIM DE TREBALL

Art. 6è.- Jornada i horaris de treball .....	5
Art. 7è.- Organització del treball i obligacions dels treballadors .....	8
Art. 8è.- Canvi de gestió de serveis .....	9
Art. 9è.- Descans diari .....	9
Art. 10è.- Vacances .....	10
Art. 11è.- Calendari laboral .....	11

### CAPÍTOL III. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Art. 12è.- Selecció de personal i promoció interna .....	11
Art. 13è.- Estabilitat de l'ocupació .....	11
Art. 14è.- Formació professional .....	12

### CAPÍTOL IV.- RETRIBUCIONS SALARIALS

Art. 15è.- Estructura salarial .....	13
Art. 16è.- Plus de compensació .....	18
Art. 17è.- Pagues extraordinàries .....	18
Art. 18è.- Indemnitzacions per raó del servei, renovació permís de conduir i armes .....	18



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right side of the page.

## CAPÍTOL V. PRESTACIONS SOCIALS, LLICÈNCIES I PERMISOS

Art. 19è.- Fons d'acció social i bestretes.....	19
Art. 20è.- Malaltia, accidents i jubilació .....	21
Art. 21è.- Llicències i permisos retribuïts .....	22
Art. 22è.- Llicències i permisos no retribuïts.....	26
Art. 23è.- Excedències .....	26
Art. 24è.- Assegurança per responsabilitat civil .....	27
Art. 25è.- Pòlissa d'assegurança d'accidents .....	27
Art. 26è.- Assistència jurídica i defensa penal.....	27
Art. 27è.- Uniformitat i Vestuari .....	28
Art. 28è.- Assistència mèdica i revisions mèdiques anuals.....	29
Art. 29è.- Seguretat, higiene i salut laboral .....	30

## Capítol VI. GARANTIES SINDICALS

Art. 30è.- Garanties i facultats dels delegats de personal i de Comitè d'Empresa .....	30
Art. 31è.- Mitjans materials .....	31
Art. 32è.- Negociació col·lectiva i Comissió Seguiment Paritària .....	31
Art. 33è.- Seccions sindicals .....	31
Art. 34è.- Assemblees de treballadors.....	31
Art. 35è.- Polítiques d'igualtat i justícia social.....	31
DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA.....	32
DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA.....	32
DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA.....	32
DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA .....	33
DISPOSICIÓ FINAL SEGONA .....	33
DISPOSICIÓ FINAL TERCERA .....	33
ANNEX I .....	34
ANNEX II.....	39



*(Handwritten signatures)*

**CAPÍTOL I**  
**DISPOSICIONS GENERALS**

**Art. 1r.- Àmbit personal**

El present Conveni afecta tot el personal que presta serveis a l'Ajuntament de Cervera, o als organismes autònoms municipals, contractats directament per la Paeria de Cervera i per tant consten en la seva nòmina.

**Art. 2n.- Àmbit temporal**

1. El present Conveni entrarà en vigor a partir de la data de la seva signatura.
2. La durada del Conveni serà fins al dia 31 de desembre de l'any 2012.
3. Aquest acord es podrà prorrogar d'any en any per tàcita reconducció, mentre una de les parts no formuli cap denúncia de revisió o de rescissió amb una antelació mínima d'un mes. També tindrà vigència mentre s'arribi a un nou acord.

**Art. 3r.- Clàusula de compensació i absorció.**

Les condicions pactades al present Conveni, a la seva entrada en vigor, compensaran i absorbiran en còmput anual a les ja existents, qualsevol que sigui la seva naturalesa o origen, llevat que les millores que puguin ser acordades per disposicions de dret necessari i, valorades en el seu conjunt, en còmput anyal, fossin superiors a les pactades, entenent-se, per tant, compensades i absorbides totes les del Conveni anterior.

Qualsevol acord posterior més favorable signat entre la Paeria, el Comitè d'empresa i els delegats de personal prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest Conveni, tenint en compte que per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents en el seu àmbit respectiu.



A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page.

**Art. 4t.- Comissió de Seguiment Paritària.**

1. Dins dels 15 dies següents a l'entrada en vigor del present Conveni es constituirà una Comissió de seguiment integrada paritàriament per 3 representants de l'Equip de Govern i 3 representants del personal i assessors sindicals amb veu i sense vot . Es podran elegir membres suplents per cobrir les possibles absències dels membres titulars. Així mateix hi podran assistir, amb veu però sense vot, assessors per cadascuna de les parts.

2. Les funcions de la Comissió de Seguiment seran les de control, seguiment, desenvolupament i compliment del Conveni, els acords que es prenguin seran d'aplicació amb la major brevetat possible.

3. Les normes de funcionament de la Comissió quedaran establertes en la primera reunió que es celebri.

**Art. 5è - Clàusula de garantia**

Si durant la vigència d'aquest (Conveni, Pacte-Conveni) es produeix, per reestructuració administrativa, algun canvi de la dependència orgànica, funcional o de qualsevol mena dels actuals centres de treball o externalització del servei, l'esmentada modificació haurà de garantir les relacions jurídic-laborals amb total respecte a les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal afectat.

**CAPÍTOL II**

**JORNADA I RÈGIM DE TREBALL**

**Art. 6è.- Jornada i horaris de treball**

1.- La jornada ordinària serà de 37,5 hores setmanals i la seva distribució horària serà la següent:

**A.- HORARI GENERAL:** De dilluns a divendres de 7:30 h a 15.00 h

**B.- HORARIS ESPECÍFICS:**

**Personal de la brigada en general** (obres, electricistes, manteniment i jardineria):

De dilluns a divendres de 7.00 h a 14.30 h i mínim dos operaris de jornada partida de 8 a 13 i de 15 a



*(Handwritten signatures)*

Es cobrarà el complement de jornada partida proporcional als dies que ho realitza. El torn podrà ser rotatiu.

**Personal de Neteja Edificis:**

De dilluns a divendres de 6.00 h a 9.30 h i de 17.00h a 21.00 h

Es cobrarà el complement de jornada partida proporcional als dies que ho realitza.

**Personal de Neteja Via Pública:**

De 6 a 13:30 hores de dilluns a dijous.

Els divendres de 6:00 a 10:00 i de 13:30 a 17:00.

Els dissabtes, diumenges i festius sortirà un equip de forma rotativa a fer els carrers cèntrics, que serà de 6 a 10:00 els dissabtes i diumenge. Aquestes hores es compensaran amb flexibilitat horària en horari general de matí.

Es cobrarà el complement de jornada partida proporcional als dies que ho realitza.

**Serveis Tècnics:**

De dilluns a divendres de 8.00 h a 15.00 h, dijous de 16:30 a 19:00 hores.

Es cobrarà el complement de jornada partida proporcional als dies que ho realitza.

El torn podrà ser rotatiu.

**Serveis administratius generals** de l'ajuntament:

De dilluns a divendres de 8.00 h a 15.00 h

Els **dijous** a la tarda de 16:30 a 19:00 hores.

Mínim una persona per donar cobertura als mateixos serveis que en els horaris de matí. Es cobrarà el complement de jornada partida proporcional als dies que ho realitza.

El torn podrà ser rotatiu.

**Oficina d'atenció ciutadana:**

De dilluns a divendres de 8.00 h a 15.00 h

Els **dimarts i dijous** a la tarda de 16:30 a 19:00 hores.

Mínim una persona per donar cobertura als mateixos serveis que en els horaris de matí. Es cobrarà el complement de jornada partida proporcional als dies que ho realitza.

El torn podrà ser rotatiu.

**Personal de la Biblioteca:**

A causa de l'especial característica de la seva jornada laboral, el personal que presta servei a la biblioteca fa la seva jornada en 5 matins i 4 tardes i com a mínim dos dissabtes mati al mes (excepte juliol i agost). S'assignaran els complements corresponents per aquest conceptes.



Four handwritten signatures in black ink, written over the bottom right portion of the stamp and extending towards the right margin.

### **Personal del Patronat Duran i Sanpere**

Director Museu, de dilluns a divendres de 9 a 15 hores, dilluns, dimarts i dimecres de 16 a 18:30 hores.

Auxiliar Museu, durant l'hivern, de dilluns a divendres de 8 a 15 hores, divendres de 16:30 a 19 hores i cada 4 caps de setmana: dissabtes de 10:30 a 14 hores i de 17 a 19 hores i diumenges de 10:30 a 14 hores.

Durant l'estiu, l'horari és dilluns de 8 a 15 hores, dimarts, dimecres, dijous i divendres de 10 a 15 hores i de 17 a 19 hores i cada 4 caps de setmana: dissabtes de 10:30 a 14 hores i de 17 a 19 hores i diumenges de 10:30 a 14 hores.

Aquestes hores es compensaran amb flexibilitat horària en horari general de matí i es cobrarà el complement de jornada partida proporcional als dies que ho realitza.

### **Personal Centre Municipal de Cultura**

De dilluns a divendres de 8 a 15 hores i dilluns de 16:30 a 19 hores.

Es cobrarà el complement de jornada partida proporcional als dies que ho realitza.

**Conserges escoles, Conserges poliesportius i resta de personal** ( que treballin en dependències municipals diferent de l'edifici de l'ajuntament ) : l'horari de treball s'establirà al començament d'any, amb la participació del comitè, segons contracte i sense que pugui superar el còmput anual d'hores.

### **Assignació d'horaris de treball específics**

Es podran assignar per la Paeria, amb la participació dels delegats de personal i segons negociació, determinats horaris especials a títol individual amb la conformitat de la persona afectada, en funció de les característiques del lloc de treball, sense contradir el que disposa aquest Conveni de condicions laborals, amb la finalitat de donar l'adequada cobertura a tots els serveis que presta la Paeria de Cervera vers els seus ciutadans.

### **Qüestions generals sobre la jornada laboral:**

1. El temps de treball es computarà de tal forma que tant a l'inici com al final de la jornada diària el treballador/a es trobarà al seu lloc de treball, essent responsable del seu control i vigilància el cap de secció i encarregat general de serveis.

2. El còmput d'hores extres en cada lloc de treball s'estudiarà cada any amb les dades de l'any anterior, a l'efecte d'incrementar la plantilla si s'escau.

3. Els empleats als quals falti menys de cinc anys per l'edat de jubilació forçosa podran obtenir, prèvia sol·licitud i informe favorable de l'Ajuntament, la reducció de la jornada laboral sense perjudici de les seves retribucions.



*[Handwritten signatures and initials over the stamp and text]*

4. Els treballadors municipals tindran , quan s'hagi instal·lat el control horari i sempre segons la disponibilitat del servei, una flexibilitat d'entrada i sortida de 30 minuts, que s'han d'intentar compensar dins de la mateixa setmana, obligatòriament en el període d'un mes.

**C.- JORNADA D'ESTIU.-**De l' 1 de juny al 30 de setembre es farà una reducció de jornada de mitja hora diària per a tot el personal. Durant l'horari d'estiu no es treballaran les tardes.

**Art. 7è.- Organització del treball i obligacions dels treballadors**

1. L'organització del treball i l'assignació de feines o funcions, amb subjecció i d'acord a les lleis vigents, és facultat exclusiva dels òrgans directius de la Paeria, sens perjudici dels drets reconeguts als treballadors en la normativa legal aplicable, consensuat amb els responsables de les diferents àrees i exposat raonadament als delegats de personal i membres del comitè d'empresa.

2. Qualsevol canvi no podrà implicar cap perjudici dels drets econòmics i professionals dels treballadors. Els Delegats de personal i el Comitè d'Empresa s'implicarà i atindrà les qüestions que es puguin originar per aquestes causes.

3. Els canvis de lloc de treball del personal, determinats per l'esmentada mobilitat, s'hauran de realitzar justificadament, respectant la categoria professional de cada treballador, mantenint en tot moment el sou, antiguitat, complement de destí i altres complements, d'acord amb la catalogació dels llocs de treball i consensuat amb els delegats de personal i comitè d'empresa.

4. El personal al servei de la Paeria té dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant, quan les necessitats dels serveis així ho aconsellin, la Paeria podrà encomanar als seus treballadors l'exercici de les funcions corresponents a una categoria professional superior a la de l'afectat, amb els límits temporals que fixa la legislació vigent. En aquest cas tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva que correspongui de conformitat amb la normativa aplicable (inclòs en el període de baixes i en proporció al temps treballat en la categoria superior, quan aquestes circumstàncies es donin desenvolupant aquesta categoria superior), en el cas que s'encomanin funcions inferiors, cal justificar-ho i comunicar-ho al representants dels treballadors, i no perjudicarà la dignitat del treballador ni la seva formació i promoció professional i es mantindrà la mateixa retribució.

5. Els treballadors de l'àmbit d'aplicació del Conveni, ateses les característiques de servei públic de les seves funcions, estan sotmesos al règim d'incompatibilitats legalment vigent. Tots ells han d'observar discreció i reserva professional en els assumptes que puguin conèixer a causa dels seus càrrecs i no utilitzar aquestes dades en benefici propi ni de tercers.



Four handwritten signatures in black ink, positioned below the official stamp and extending across the bottom of the page.

6. L'obligació dels responsables d'àrea, secció i unitat és esforçar-se a facilitar i exigir als seus subordinats el compliment de les seves obligacions, donant-los les instruccions i el ajuts necessaris per tal de mantenir en tot moment l'eficàcia i la cordialitat.

7. És la seva obligació complir amb puntualitat el respectiu horari de treball (així com les disposicions que tendeixen a exigir el seu compliment), mantenir en bon ordre i bon estat els mitjans materials (mobles i immobles) que s'utilitzin en el desenvolupament de la seva feina i complir les obligacions del seu lloc de treball, les directrius i les instruccions dels seus caps i responsables immediats.

8. A més dels punts citats, són deures dels treballadors tot el que preveu el Reglament de funcionaris de l'Administració Local i les normes o les lleis que el modifiquen o el complementen, quedaran regulats per l'Estatut Bàsic del Empleat Públic, Decret 214/1990, de 30 de juliol (Reglament de personal al servei de les entitats Locals), i el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre (Llei de la funció pública de la Generalitat de Catalunya), disposicions aquestes d'aplicació supletòria per a tot allò no previst en aquest Conveni.

#### Article 8è.- Canvi de gestió dels serveis

En el cas que es procedeixi a una externalització de serveis i/o a l'amortització d'algun lloc de treball no vacant, es proveirà al personal afectat un altre lloc de treball, almenys de la mateixa categoria i nivell o equivalent i sense detriment de les seves retribucions bàsiques i complementàries.

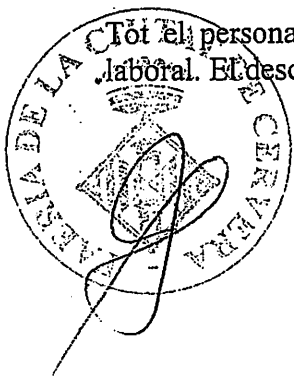
Durant el procés de nova assignació a un nou lloc de treball, es percebran les retribucions per tots els conceptes de l'últim lloc ocupat.

En el supòsit d'externalització de serveis prestats per l'Ajuntament de Cervera, si algun treballador/ra afectat volgués voluntàriament ser subrogat per l'empresa concessionària, el conveni d'aplicació per aquest/a treballador/a serà a tots els efectes el de l'Ajuntament de Cervera (mitjançant les inclusions procedents en el Plec de Condicions corresponents), a no ser que hi hagi renúncia expressa per part seva.

En el cas que algun treballador/a passés a formar part d'un nou ens instrumental de la Corporació, es garanteix per part de l'Ajuntament de Cervera que l'Acord/Conveni d'aplicació serà en tot moment el propi de l'Ajuntament de Cervera.

#### Art. 9è.- Descans diari

Tot el personal acollit en aquest Conveni gaudirà de 30 minuts diaris de descans durant la jornada laboral. El descans serà comptabilitzat a tots els efectes com a treball efectiu.



Three handwritten signatures in black ink, positioned horizontally across the bottom of the page.

La Paeria habilitarà un Local exclusiu dins de l'edifici principal, o proper al lloc de treball, a fi i efecte que els treballadors que vulguin, puguin fer el seu descans en les dependències municipals.

### Art. 10è.- Vacances

Els empleats públics de la Paeria de Cervera tindran dret a gaudir, durant cada any complet de servei, d'un total de 23 dies laborables de vacances retribuïdes (pel còmput d'aquest dies, els dissabtes no es consideren hàbils), o els dies que en proporció els correspongui si el temps treballat és menor. El personal que compleixi 15 anys de servei, tindrà dret a un dia hàbil més de vacances, afegint un dia més al complir els 20, els 25, els 30 i els 35 anys de servei. Aquest dret es fa efectiu a partir de l'any natural següent al compliment dels anys de servei.

Es gaudiran, bàsicament, durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre de cada any. També es podrà gaudir de les vacances anuals en altres períodes de temps diferents dels assenyalats anteriorment, prèvia petició i salvaguardant les necessitats dels servei.

Els treballadors de la Paeria podran fraccionar les seves vacances en tres períodes, com a mínim cada període serà de set dies naturals consecutius.

### Els tràmits a seguir per gaudir de les vacances seran:

A mitjans d'abril, cada departament elaborarà un pla de vacances del seu personal, el qual s'entregarà al departament de personal. El pla de vacances serà aprovat per l'ajuntament (junta de govern local) i comunicat a la comissió paritària.

A finals d'abril es publicarà el quadrant definitiu de vacances de tots els treballadors de la Paeria.

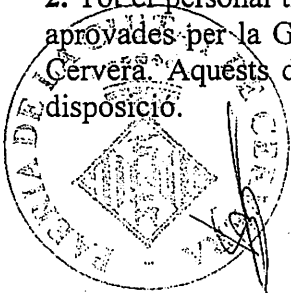
Si no hi ha acord intern dins del departament, ho haurà de decidir el regidor. En la decisió prevaldrà l'antiguitat del treballador pel que fa al primer any, però l'any següent es donarà preferència a l'altre treballador de forma rotativa i així successivament. En cas de continuar el desacord, es plantejarà a la comissió paritària per a que faci la interpretació corresponent.

A cap empleat públic de la Paeria no li computarà el període de vacances si es troba en situació de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs. Se li respectarà el seu gaudiment en un altre període, independentment de l'any natural.

### Art. 11è.- Calendari laboral

1. El calendari laboral, s'elaborarà i es negociarà amb el comitè d'empresa.

2. Tot el personal tindrà dret a gaudir de 12 dies festius, que s'inclouen en el calendari de festes oficials aprovades per la Generalitat de Catalunya, més els dos dies de festes locals aprovats per la Paeria de Cervera. Aquests dies festius locals que coincideixin en dissabte, es compensaran amb dies de lliure disposició.



A large, stylized handwritten signature in black ink.

A large, stylized handwritten signature in black ink.

3. El dia 24 de desembre, el 31 de desembre, el 5 de gener i dijous sant, la jornada laboral finalitzarà dues hores abans. Es compensarà al personal que no gaudeixi d'aquesta reducció, d'acord amb l'article 15è.

4. Tindran la consideració de festius, a més dels dies esmentats al paràgraf 2n, els dissabtes i diumenges de l'any per a tot el personal.

5.- Per a la Policia Local tindran la consideració de festius els dies no laborables del seu quadrant.

6.- El centre d'atenció ciutadana estarà obert de l'1 d'octubre a l'1 de juny, excepte l'interval del 20 de desembre al 10 de gener i durant la Setmana Santa, que romandrà tancat.

### CAPÍTOL III PROMOCIÓ PROFESSIONAL

#### Art. 12è.- Selecció de personal i promoció interna

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

2- Per a la provisió de totes aquelles vacants que ho permetin l'Ajuntament acudirà a la promoció interna amb preferència sobre les convocatòries lliures. El percentatge de vacants a cobrir per promoció interna serà fixat en cada cas per l'Ajuntament en Ple, essent obligatòria una reserva mínima del 50% de les places convocades.

3.- S'informarà prèviament de les convocatòries als representants dels treballadors. Aquests podran assistir, amb veu i sense vot, en el processos selectius de personal de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni.

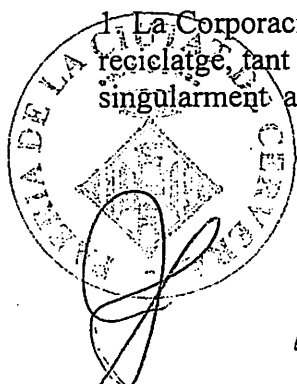
#### Art 13è.- Estabilitat de l'ocupació

És voluntat de l'Ajuntament de Cervera que durant la vigència d'aquest Acord/conveni, aquells llocs de treball de l'organització que responguin a necessitats permanents i estables, siguin transformats en llocs fixos.

A tal efecte, s'establirà un calendari d'ocupació, que contempli la inclusió de les places a l'oferta pública d'ocupació i les convocatòries que siguin adients, amb respecte a la legalitat vigent en cada moment i seguint els principis constitucionals de mèrit i capacitat.

#### Art. 14è.- Formació professional

1.- La Corporació afavorirà la realització, directament o a convenir amb tercers, de cursos de formació o reciclatge, tant teòrics com pràctics, a tot el personal afectat per aquest Conveni. La formació s'adreçarà singularment a afavorir la promoció professional del personal de la Paeria. La partida econòmica



Four large, stylized signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page.

dedicada a cursos de formació serà adient a cada departament, hores de formació i personal que els ha de realitzar.

2. El personal tindrà el dret i l'obligació d'assistir a aquests cursos de formació contínua i actualització permanent per tal de perfeccionar els coneixements i capacitats professionals, relacionades amb el seu lloc de treball a l'ajuntament, preferentment en horari laboral, quan així ho sol·liciti l'interessat i obtingui el vistiplau del regidor responsable de l'àrea en què presti serveis o quan aquest últim consideri la conveniència que el treballador assisteixi a aquests cursos. El personal serà compensat per l'excés horari que es pugui derivar de la presència a cursos de formació obligatoris com si es tractés de serveis extraordinaris i també serà compensat pels desplaçaments i dietes que es produeixin, així com per les despeses de matrícula.

3. Als delegats sindicals, representants de personal, ja siguin delegats de personal, membres de comitè d'empresa o membres de les Juntes de Personal o del comitè de salut laboral, se'ls facilitarà l'assistència a cursos de formació sindical.

4. El personal al servei de la Paeria té el dret a la formació i de mantenir la seva capacitat professional i el nivell de formació corresponent als llocs de treball que ocupen, pel que la paeria disposarà tots els mitjans i recursos necessaris per aquest fi.

5. La representació del personal serà informada de les propostes de Pla de Formació i del seguiment de la seva aplicació.

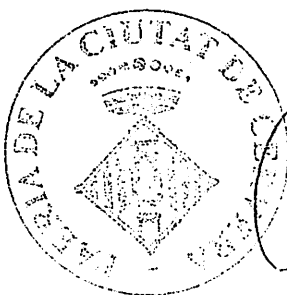
6. Es facilitarà al personal l'obtenció de títols acadèmics si estan directament relacionats amb el lloc de treball que ocupa. Es procurarà ajustar el seu horari, períodes de vacances, etc. per fer-los compatibles amb l'assistència al centre docent en la mesura que les necessitats del servei ho permetin.

7. La Paeria posarà a disposició de tot el personal, els mitjans i recursos necessaris per l'assoliment del nivell C pel que fa a la formació de la llengua catalana, i promocionarà l'ensenyança d'altres idiomes.

La Paeria posarà a disposició del personal interessat i concretament els treballadors de la via pública, l'ensenyament de coneixements de primers auxilis.

8. La Paeria crearà un registre de la formació. Per aquest fi, els treballadors hauran de presentar, en el departament de personal, els certificats dels cursos que hagin realitzat.

9. Es crearà una regulació específica de la carrera professional a aplicar.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones to the right.

## CAPÍTOL IV RETRIBUCIONS SALARIALS

### Art. 15è.- Estructura salarial

L'estructura salarial de tots els treballadors al servei de l'Ajuntament i dels seus Organismes Autònoms seguirà el model establert legalment pels funcionaris públics, que serà:

- 1.- Retribucions bàsiques: sou i triennis
- 2.-Retribucions complementàries:  
    complement de destinació,  
    complement específic,  
    complement de productivitat : plus d'assistència
- 3.-Retribucions d'hores extres o gratificacions serveis extra i objectius.
- 4.- Plus equiparatiu i complement transitori absorbible

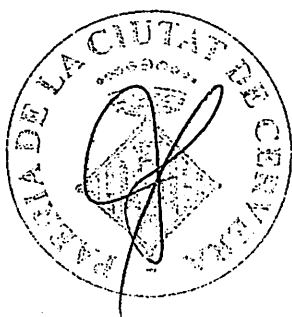
Les retribucions bàsiques i el complement de destinació dels empleats públics al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura i idèntica quantia que les establertes amb caràcter general per a tota la Funció Pública. La resta de retribucions es regiran pels criteris recollits en aquest conveni.

### 1. RETRIBUCIONS BÀSIQUES

#### A) Sou i triennis

Seran les fixades a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat de cada any.

Per tal d'aplicar les retribucions a percebre pel personal en funció del seu grup de classificació professional es farà segons el resultat de l'aplicació de l'article 76 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, i en els termes de la Disposició Final Quarta del EBEP.



Grup/subgrup Llei 7/2007	Sou LPGE 2011	Triennis
A1	13.308,60 €	511,80 €
A2	11.507,76 €	417,24 €
B	10.059,24 €	366,24 €
C1	8.640,24 €	315,72 €
C2	7.191,00 €	214,80 €
E o A/P	6.581,64 €	161,64€

## 2. RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES

### B) Complement de destinació

En el marc establert en la Resolució de 18 de juny de 1998, de la Secretaria d'Estat per a l'Administració Pública, per la qual s'ordena la publicació de l'Acord del Consell de Ministres de 12 de juny de 1998, pel qual s'aprova l'Acord Administració - Sindicats sobre ordenació de les retribucions i en virtut del RD 158/96, s'estableix per al personal d'aquest Ajuntament els següents mòduls de complements de destí mínims i màxims

Grup antic Llei 30/1984	Grup Nou Llei 7/2007	CD Mínim	CD Màxim
E	E/Ag. Prof.	10	14
D	C2	12	18
C	C1	14	22
B	A2	18	26
A	A1	22	30

### C) Complementos específics.

Retribuiran les especials circumstàncies i especificitats dels llocs de treball, tal com es preveu en el Reglament de Provisió de Llocs de Treball de l'Administració de l'Estat, aprovat pel RD 364/95 de 10 de març segons consta en l'Annex de retribucions.

Tot el personal de la Paeria cobrarà per aquest concepte tots els complements que li corresponguin d'acord amb les funcions que desenvolupa i deixarà de cobrar-los quan es produeixi un canvi o modificació del lloc de treball.

Estan inclosos en la valoració de llocs de treball, els complements següents:

Responsabilitat

Disponibilitat

Incompatibilitat

Perillositat

Penalitat

especial preparació tècnica

Festivitat i guàrdia dissabtes

nocturnitat, dedicació extra....

No està inclòs dins la valoració:

#### **Jornada Partida :**

El personal de la Paeria que realitzi jornada partida, percebrà com a plus de jornada partida, la quantitat de 1.729,01 €/anuals, quan ho realitzi diàriament o bé, la part proporcional en funció dels dies que realitza la jornada partida. Per calcular l'import diari, es dividirà la quantitat anual per 224 dies laborables que hi ha a l'any, resultant el preu/dia que es realitzi la jornada partida en 7,72 € .

#### **D) Complementos de productivitat**

##### **Plus d'assistència:**

Tot el personal de la Paeria, percebrà com a plus d'assistència al treball, una quantitat fixa de 10,25 €/dia treballat. Es pagarà per dies assistits i amb mensualitats vençudes. No es cobrarà quan es realitzin llicències que ocupin tota la jornada laboral ( dies assumptes propis, visita mèdica , assistència a exàmens d'estudis que no tinguin relació amb el lloc de treball, vacances , baixes mèdiques). Aquest plus no es perdrà, a causa d'una baixa, si la contingència ha estat produïda per desenvolupament del deure laboral.

#### **E ) Objectius**

La retribució d'objectius conforma un apartat variable que retribuirà els treballs extraordinaris que la Junta de Govern decideixi que calgui fer durant l'any. La realització d'aquests treballs es posarà a càrrec de les persones capacitades per fer-los i serà la Junta qui entre els interessats decidirà a qui se'ls adjudica, intentant que el màxim nombre de treballadors puguin participar-hi.

Els responsables de la comprovació seran el Cap del Departament, el regidor de l'àrea afectada, el regidor de personal i l'alcalde, per aquest ordre.



Four handwritten signatures in black ink, positioned below the text of the document.

## **F) Plus d'equiparació o Complement transitori absorbible**

En funció del resultat de les valoracions dels llocs de treball, i a fi de regularitzar els salaris actuals, s'establirà un plus d'equiparació o complement transitori absorbible i es marcarà un calendari d'aplicació del mateix.

### **Hores extres o gratificacions per serveis extraordinaris:**

Conscients les parts signants d'aquest Conveni de la importància de regular aquest tipus de serveis amb l'objectiu d'afavorir la creació d'ocupació, s'ha de tendir a suprimir les hores extraordinàries d'acord amb els següents criteris:

a) Reducció de les hores extraordinàries habituals i continuades a les mínimes imprescindibles, tenint en compte que es tracta d'un servei públic. La reducció serà entre el 33% i el 50 % respecte a l'any 2010. L'ajuntament es compromet a aplicar, en l'organització dels esdeveniments i actes socials, culturals, etc. les mesures adients per tal de fer efectiva la viabilitat de la reducció de les hores extraordinàries.

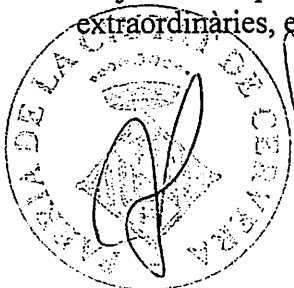
b) Manteniment, sempre que no es puguin utilitzar les diverses modalitats de contractació temporal o parcial previstes legalment o reglamentària, de les hores extraordinàries, limitant-se a supòsits de necessitats eventuais, casos d'emergència i altres circumstàncies de caràcter excepcional derivades de l'activitat o servei respectiu. En aquests supòsits hi haurà l'obligatorietat per part del treballador de realitzar aquestes hores extraordinàries.

c) En el supòsit de causes imprevistes per malaltia o accident, canvi de torn de treball, manteniment d'instal·lacions o serveis, etc. també s'ha de procurar utilitzar les modalitats de contractació temporal o parcial de manera preferent a la realització d'hores extraordinàries pel personal de l'Ajuntament de Cervera.

d) El control de la regularització de les hores extraordinàries es durà a terme mitjançant el departament de personal prèviament s'informarà a la Comissió Paritària.

2. S'entén per hora o servei extraordinari qualsevol tipus de treball efectuat que excedeixi de la jornada habitual. El treballador no està obligat a fer cap hora extra, a excepció de les de força major.

3. La realització i el pagament d'hores extraordinàries requereix la justificació de les hores realitzades, desglossades per tasques realitzades i nombre d'hores per persona. El responsable que determini l'Ajuntament per a cada secció haurà de informar favorablement sobre la necessitat de realitzar les hores extraordinàries, excepte per causes de força major o urgència.



4. El còmput anual i per persona d'hores extraordinàries no pot excedir de les 80 hores durant l'any natural corresponent. S'exclouen d'aquest límit aquelles hores que siguin motivades per urgències pròpies dels serveis públics a prestar per l'Ajuntament, derivades de la necessitat de donar-hi cobertura.

Per assolir l'acompliment de la reducció d'hores extres, s'aplicarà un sistema de regulació de les mateixes, establint un sistema de control horari, fent una assignació d'hores per departament, i establint un sistema de compensació de les hores que es realitzin.

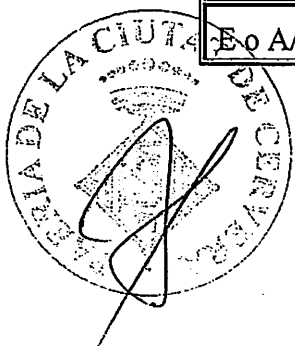
Tenint en compte la diversitat de salaris que existeixen en l'Ajuntament de Cervera, per a cada categoria professional, i a fi d'evitar greuges comparatius entre els diferents col·lectius, es creu del tot adient, establir un preu unitari per a cada una de les categories professionals.

La retribució per les hores extraordinàries pel 2011 serà la següent:

Grup/subgrup Llei 7/2007	Hores Extres Normals	HoresExtres Fest.o Noct	Hores Extres Fest. I Noct.
A1	16 €	20 €	25 €
A2	15 €	19 €	24 €
B	15 €	19 €	24 €
C1	14 €	18 €	23 €
C2	13 €	17 €	22 €
E o A/P	12 €	16 €	21 €

La retribució per les hores extraordinàries pel 2012 serà la següent:

Grup/subgrup Llei 7/2007	Hores Extres Normals	HoresExtres Fest.o Noct	Hores Extres Fest. I Noct.
A1	18 €	22 €	27 €
A2	17 €	21 €	26 €
B	17 €	21 €	26 €
C1	16 €	20 €	25 €
C2	15 €	19 €	24 €
E o A/P	14 €	18 €	23 €



Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.

La compensació en temps de treball per les hores extraordinàries serà la següent:

Tipus hora extra	Factor corrector x hora
Laborable normal	1'25
Festiva o nocturna	1'75
Festiva i nocturna	2

Per aquest efectes tindran la consideració de festius, a més dels dies assenyalats anualment en el calendari laboral, els dies que el personal destini el seu descans setmanal.

Els treballadors dels grups amb responsabilitat, podran elegir compensar les hores extraordinàries realitzades per retribució econòmica o en temps de treball, però s'haurà de concretar en el sistema de regulació

Les hores destinades a reunions que inexcusablement han de fer-se fora de la jornada laboral habitual la compensació preferiblement serà en temps de treball. Les realitzades en caps de setmana o festiu la compensació serà a elecció del treballador.

Els treballadors, que per raons del servei, hagin de realitzar hores extra en un dels 14 dies festius oficials, a més de la compensació econòmica per hora extra, i seguint el mecanisme establert en el sistema de control d'hores extres, tindran una compensació en temps de treball, a raó d'una hora de festa per hora treballada. No serà d'aplicació a la policia local, ja que disposa de regulació pròpia per aquests casos.

#### Art 16è.-Plus de compensació

Retribuirà els dies no gaudits durant l'any d'assumptes particulars previstos en l'article 21-x) d'aquest conveni. Només es podran compensar un màxim de 9 dies. Es liquidarà en la nòmina de febrer de l'any següent, amb un import de 46,65 €/dia no gaudit.

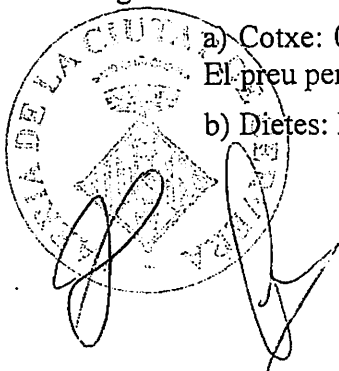
#### Art 17è.- Pagues extraordinàries -

Seràn dos a l'any, pagadores els mesos de juny i desembre, cadascuna per import d'una mensualitat, incloent els conceptes de sou, triennis, complement de destinació i complement específic.

#### Art. 18è.- Indemnització per raó del servei, renovació permís de conduir i armes

1. Les indemnitzacions por raó del servei (desplaçaments, dietes i altres despeses) seràn les següents:

- Cotxe: 0,30 € per quilòmetre, més el pàrquing i l'autopista que caldrà aportar el justificant, El preu per quilòmetre es revisarà i incrementarà cada any amb l'IPC més favorable.
- Dietes: Es pagaran els justificants, amb una quantia màxima de 19,5 €.



c) Pernocta: es pagarà el rebut corresponent, amb un màxim de 80 € dia.

2. Al personal que per les característiques del lloc de treball que ocupa, estigui obligat a conduir un vehicle municipal habitualment se li facilitarà i abonarà la tramitació i desplaçaments necessaris de les diferents renovacions del permís de conduir, també la renovació dels permisos d'armes pel que fa a la Policia Local.

3. Compensació per comparèixer davant l'autoritat judicial. El personal de l'Ajuntament que per la seva funció hagi de comparèixer davant l'autoritat judicial per assumptes relacionats amb el seu càrrec, es retribuirà de la manera següent:

En la localitat ..... 62,20 €.

Fora de la localitat .....99,52 €.

Quilometratge a part, segons barem esmentat anteriorment.

## CAPÍTOL V

### PRESTACIONS SOCIALS, LLICÈNCIES i PERMISOS

#### Art. 19è.- Fons d'acció social i bestretes

1.- Per part de l'Ajuntament de Cervera es crearà un fons social destinat a proporcionar ajuts de caràcter social als treballadors, per un import inicial del 0,75% del capítol I del pressupost municipal, que no podrà ser inferior a 20.000 €.

2.- Els treballadors amb menys de 12 mesos d'antiguitat a l'empresa tindran dret a aquests ajuts en proporció al temps treballat.

3.- L'assignació de les quantitats es farà a partir de l'aplicació del reglament aprovat, i que s'annexa al present conveni. (annex I).

4.- El reglament contindrà els tipus d'ajudes, les quantitats assignades per ajuda i els criteris i documentació necessària per a la seva concessió. Aquest reglament restarà en vigor mentre no se'n confeccioni un de nou.

5. Aquest fons s'incrementarà cada any en una quantia igual al % d'augment del capítol primer dels pressupostos consolidats de cada any, durant la vigència d'aquest Pacte-Conveni.

S'estableixen els ajuts social següents:

#### Ajut per matrimoni o altres canvis en l'estat civil

**Objecte:** matrimoni, unió de fet del treballador/a i altres canvis en l'estat civil.

**Requisit:** contraure matrimoni, unió de fet i altres canvis en l'estat civil.

**Import:** S'abonarà una sola vegada.



### Ajut per naixement o adopció o acolliment permanent

**Objecte:** contribuir amb una prestació econòmica per naixement o adopció d'un nen o acolliment permanent.

**Requisit:** haver tingut o adoptat un fill, o fer un acolliment de llarga durada.

### Ajut per a fills disminuïts

**Objecte:** és per als fills del treballador que tinguin un grau de disminució física, psíquica i/o sensorial igual o superior al 33%.

### Ajut per a llar d'infants

**Objecte:** col·laborar en la despesa originada per l'assistència dels fills a llar d'infants.

**Requisits:** Descendent fins a 3 anys.

Queden exclosos els treballadors que hagin demanat excedència per tenir cura del fill.

### Ajut escolar

**Objecte:** col·laborar en el finançament de les despeses de tipus general originades per estudis de fills.

#### **Modalitats:**

- 1.- Educació infantil de segon cicle, primària i secundària obligatòria primer cicle.
- 2.- Educació secundària obligatòria 2n cicle, batxillerat, cicles formatius (grau mitja i superior) i Educació especial.
- 3.- Estudis universitaris
- 4.- Educació Especial.

**Requisit:** haver-se matriculat en el curs corresponent.

### Ajut per a tractaments de salut del treballador

**Objecte:** contribuir a sufragar les despeses per tractaments mèdics, referents tant al treballador com als beneficiaris de la seva cartilla, no previstos en la Seguretat Social ni en la pòlissa mèdica privada que pugi tenir contractada l'Ajuntament per als seus empleats públics.

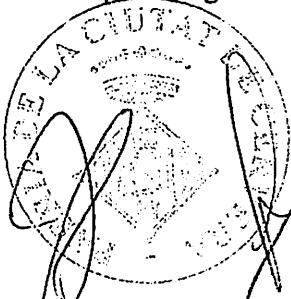
#### **Modalitats:**

##### **a) Tractaments odontològics**

Despesa originada per pròtesi dental o arranjaments a la boca. L'ortodòncia no serà estètica.

##### **b) Tractaments oculars**

Despesa originada per la correcció ocular.



**Art. 31è.- Mitjans materials**

L'Ajuntament facilitarà als delegats de personal i de Comitè d'Empresa el local i l'ús dels mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions.

**Art. 32è.- Negociació col·lectiva i comissió de seguiment paritària**

Les hores dedicades a la negociació col·lectiva no s'inclouran dins del crèdit d'hores sindicals que disposen els delegats de personal i membres del comitè d'empresa, igual que les hores dedicades a les reunions de la Comissió de Seguiment i/o reunions del Comitè de Salut Laboral.

**Art. 33è.- Seccions Sindicals**

La Corporació reconeix expressament a les Seccions Sindicals que varen concórrer a les eleccions sindicals i van obtenir representació les facultats i drets previstos en la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i altres disposicions legals i en especials les següents:

- a) Representar i defensar els interessos de l'organització sindical que representi o dels seus afiliats i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització.
- b) Garantia de no ser discriminat en la seva promoció econòmica - professional en raó precisament del desenvolupament de la seva representació.

**Art. 34è.- Assemblees de treballadors**

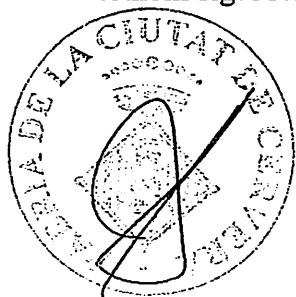
Els treballadors disposaran de les hores necessàries dintre de la jornada de treball, fins un màxim de 30 anuals, per a la celebració d'assemblees generals o sectorials. En cap cas gaudir d'aquestes hores podrà pertorbar el bon funcionament dels serveis de l'Ajuntament.

Les esmentades assemblees s'hauran de notificar a la Corporació amb un mínim de 48 hores d'antelació i es comunicaran així mateix l'ordre de la celebració, havent d'acomplir els altres requisits establerts a l'article 43 de la Llei 9/87 de 12 de juny d'òrgans de representació i participació del personal al servei de les administracions públiques.

**Art. 35è. Polítiques d'igualtat i justícia social**

**Protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe**

L'Ajuntament ha elaborat i aprovat un protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, que mostra un conjunt d'accions per aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones, on a tots els homes i dones d'aquesta Paeria, se'ls respecti la seva dignitat, i aquest tractin amb respecte a totes les persones amb els quals es relacionen per motius laborals, i col·laborar perquè tothom sigui respectat. (servidornou/pla igualtat Paeria de Cervera)



## DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

El pacte signat en data 8 de juny de 2007 pel col·lectiu de la Policia Local i la Paeria de Cervera, afegit al pacte de condicions laborals, amb vigència des de l'1 de maig de 2007, renegociat en data 16 de desembre de 2009, aplicat en l'exercici 2010 sense l'increment de l'IPC, resta subjecta l'aplicació del què corresponia per a l'any 2011, a la vigència de l'establert en el Reial Decret 8/2010.

L'import del plus d'assistència recollit en l'article 15è. de 10,25 €/dia per a tot el personal, s'aplicarà a partir del moment en què quedi sense efecte l'establert en el Reial Decret 8/2010, d'acord als criteris exposats en l'article. Fins aleshores, es seguirà pagant per aquest concepte, l'acordat en el conveni anterior (Sergent, caporal i arquitecte 10,25 €/dia assistit; Policia 8,20 €/dia assistit i resta de personal 5,20 €/dia assistit), i sense aplicar els criteris de descompte que s'estableixen en l'article 15è.

## DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

El compromís d'aquest Ajuntament amb la millora permanent dels serveis que presta al ciutadà i la demanda de la ciutadania de que aquests serveis siguin cada cop més accessibles i amplis fan necessari adoptar mesures concretes per ampliar el temps d'obertura dels serveis públics i la racionalització de la jornada i horari dels seus empleats.

Aquest procés de modernització exigeix una millora de les condicions de treball dels empleats públics lligada a una major atenció dels ciutadans a través dels serveis públics que es presten.

Per la qual cosa s'impulsarà l'establiment d'horaris de matí i tarda per al personal necessari que hagi d'atendre'ls.

Aquesta mesura ha d'anar acompanyada de mesures que incentivin i permetin la progressiva incorporació del personal a l'horari, de conformitat amb el que s'acordi amb matèria retributiva i laboral, i sempre dintre de les disponibilitats pressupostàries, incorporant-se el personal a la jornada partida en funció d'aquestes disponibilitats per tal de donar compliment a allò que estableix l'article 6è. sobre jornada i horaris del present conveni.

A partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni es reconeixerà el pagament per jornada partida al personal que la vingui realitzant de forma generalitzada.

## DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

### Relació de llocs de treball: catalogació i valoració

El què resulti de la valoració de llocs de treball aprovada, s'aplicarà d'acord amb el calendari acordat en el si de la Comissió negociadora integrada pels representants de la Paeria i els representants de personal legalment elegits.

A partir de l'entrada en vigor del conveni, i per a l'any 2011, es regularitzarà les retribucions del personal per a que siguin com a mínim del 80% de la cota mitjana de la taula salarial resultant de la valoració dels llocs de treball; per tant es procedirà a aplicar el plus d'equiparació a aquells llocs de treball que es trobin per sota del 80%.



### Ajut per defunció i sepeli

**Objecte:** compensar les despeses esdevingudes per la defunció del treballador, del seu cònjuge, parella de fet, fills, parents de primer grau.

### Premi per jubilació

**Objecte:** concedir un premi econòmic al personal que es jubila a percebre, automàticament, en la última nòmina del treballador.

### Ajut per la preparació física

**Objecte:** L'Ajuntament es compromet a facilitar els mitjans necessaris per dur a terme una preparació física al personal que ho desitgi, de caràcter voluntari i fora de l'horari de treball, mitjançant una compensació econòmica.

Pel que fa a la piscina descoberta, accés gratuït a treballadors, cònjuge i descendents del mateix nucli familiar fins a 18 anys, fent la corresponent sol·licitud.

### Bestretes

El personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu podrà sol·licitar bestretes reintegrables, per motius urgents.

Les bestretes al personal seran d'un màxim de tres mensualitats brutes.

El reintegrament de l'import de la bestreta es farà mensualment, mitjançant deduccions de la nòmina, en el termini màxim de vint-i-quatre mesos des de la concessió i sempre que no sobrepassi del temps del contracte. No es podrà sol·licitar cap altra bestreta mentre n'hi hagi una de vigent, llevat el cas de malaltia greu dintre de la unitat familiar del treballador.

### Vals menjador.

Tot el personal amb una jornada setmanal mínima de 40 hores i una prestació horària diària que comporti horari partit serà compensat amb el lliurament d'un val menjador, o retribució complementària (tiquet restaurant).

S'entén que concorre la circumstància de jornada partida quan es fa una jornada diària de treball efectiu igual o superior a les vuit hores amb una interrupció mínima d'una hora no computable com a temps de treball, per a fer l'àpat corresponent.

L'import d'aquest val menjador serà el que s'estableixi com a preu d'un menú normal al sector de la restauració a Cervera, actualment 12 €. S'hauran de presentar, mensualment, els tiquets corresponents a la Intervenció i s'abonaran en el mes següent de la seva presentació.

### Art 20è.- Malaltia, accidents i jubilació

L- Dins dels tres primers dies següents de no assistència al treball per motius de malaltia o accident laboral es presentarà al departament de personal el corresponent volant de baixa mèdica oficial. El



primer dia de no assistència, s'haurà de comunicar al departament de personal i al responsable del servei. També es presentaran els parts de confirmació de baixa mèdica cada vegada que es produeixin. El volant d'alta laboral es presentarà al departament de personal el dia de la incorporació al treball.

2.- Els empleats públics al servei de l'Ajuntament durant el període d'incapacitat temporal (IT) o accident de treball percebran el 100% de les seves retribucions mensuals reals.

3.- L'Ajuntament de Cervera es compromet a realitzar contractes de substitució en tots els casos que el personal voluntàriament sol·liciti acollir-se a la jubilació anticipada, també en baixes laborals de llarga durada i superior a un mes.

4. Jubilació. L'edat de jubilació per a tot el personal afectat pel present acord és de 65 anys.

Per a tot el personal de l'Ajuntament, l'edat de jubilació establerta amb caràcter general de 65 anys, s'ha de considerar sens perjudici que l'empleat/da municipal pugui completar els períodes de carència per gaudir d'una pensió de jubilació. En aquest supòsit, la jubilació es produeix en completar-se els esmentats períodes de carència en la cotització a la Seguretat Social.

5. Jubilació parcial.

Tot el personal inclòs en el present Acord té dret a sol·licitar, a partir de l'edat contemplada en la legislació vigent, la jubilació parcial amb un contracte de relleu, sempre que la normativa legal ho reconegui.

L'Ajuntament realitzarà els contractes de relleu pertinents del personal que voluntàriament sol·liciti acollir-se a la jubilació parcial.

#### Art. 21è.- Llicències i permisos retribuïts

Es concediran els permisos, llicències, excedències i reduccions de jornada que estableixi la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal i familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, o qualsevol altra norma o disposició legal d'aplicació directa a l'administració local, sorgida en aquest àmbit, durant la vigència del present conveni.

Es concediran els següents permisos i llicències:

a) En els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, cinc dies laborables consecutius. En cas de dos menors seran deu dies i en cas de tres menors serà de 15 dies.

b) Per la mort, l'accident, la malaltia greu o l'hospitalització d'un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, **quatre dies** si el succés es produeix a la mateixa localitat i fins a cinc dies si és en una altra localitat, que podran ser alternatius mentre duri la incidència, si no es perden. Aquest permís pot ser ampliable fins a sis dies laborables per motius justificats.



c) Els treballadors amb un fill o filla de menys de nou mesos tenen dret a un permís d'una hora diària d'absència del treball per lactància; aquest període de temps es pot dividir en dues fraccions. En cas de part múltiple serà de dos hores i en cas de residència fora localitat és pot ampliar en proporció i es podran compactar .

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

e) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim. Per a obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat. Posteriorment i per tenir cura d'un fill o filla fins als vuit anys, es podrà fer una reducció de la jornada des d'1/8 fins a 1/2 de la jornada amb la reducció proporcional del salari

f) En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes. I durant la tramitació administrativa d'adopció se'ls permetrà l'absència al lloc de treball el temps indispensable.

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

h) Sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

i) El progenitor té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives. Que es podran gaudir des del finiment del permís per naixement o acolliment.

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



*[Handwritten signatures and initials]*

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

k) En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, el permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la treballadora, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

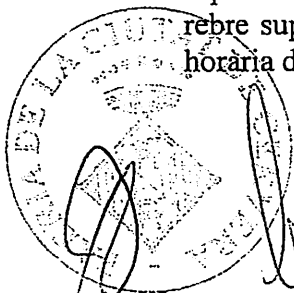
l) En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les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

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

n) En els cas de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu hagi de romandre hospitalitzat, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes. El permís de maternitat es pot computar a partir de la data de l'alta hospitalària.

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

p) Es pot atorgar també als treballadors amb fills discapacitats un permís per a assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill o filla, o bé per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari. Així mateix tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per conciliar horaris amb els fills.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones to the right.

q) La concessió de les reduccions de jornada que s'han mencionat és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

r) Les persones víctimes de violència de gènere, per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra tindran dret a la reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions. Les persones víctimes de situacions de violència de gènere que per aquest motiu s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret a que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policia o de salut corresponent, així mateix tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessària per la seva protecció o assistència social.

s) 15 dies laborals per matrimoni o per inici de convivència en unions estables de parella. Poden gaudir-ne en el termini d'un any des de la data del fet causant.

t) Dos dies d'absència del lloc de treball per matrimoni de cada fill, germà o ascendent fins a segon grau. Si és fora de Catalunya tres dies.

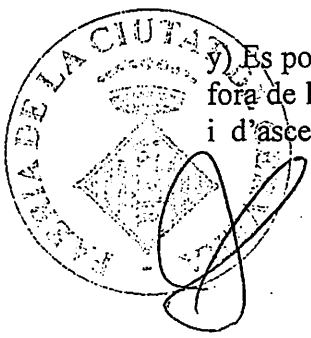
u) Tres dies per canvi de domicili i cinc si aquest es produeix fora de la localitat.

v) El personal que cursi estudis en centres oficials o estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball podrà disposar de permís retribuït de tota la jornada laboral en la data de realització dels exàmens de final de curs. En cas de realització de proves d'avaluació i proves alliberadores, disposarà del temps indispensable per a fer-les. En tots els casos és obligatori presentar el justificant d'assistència a les esmentades proves. Per poder gaudir d'aquest permís haurà de ser sol·licitat amb un mínim de 48 hores d'antelació.

w) El temps indispensable per complir amb un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

x) A més d'aquests permisos, el personal de l'Ajuntament podrà disposar de 12 dies de permís a l'any, en concepte d'assumptes personals sense justificació. Els dies de permís s'hauran de demanar prèviament per escrit amb una antelació de 48 hores, excepte casos d'urgència. Aquests dies no es podran acumular dins del període de vacances i es disposaran fins a la primera quinzena del mes de gener de cada any. A partir del sisè trienni (18 anys d'antiguitat) es gaudirà de dos dies addicionals i s'incrementarà en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè (24 anys d'antiguitat). Compensables econòmicament només nou dies personals.

y) Es podran autoritzar permisos d'absència del lloc de treball, sempre que no es pugui concertar fora de la jornada laboral, pel temps indispensable per a visites o proves mèdiques del personal i d'ascendents o descendents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, també per a



Handwritten signatures of several individuals, likely officials or representatives of the Ayuntamiento de la Ciutat de Barcelona.

reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. Aquesta permisos poden ésser puntuals o periòdics. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se per assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part.

El silenci administratiu de la petició de les sol·licituds de permisos s'entendrà estimatori.

#### Art. 22è.- Llicències i permisos no retribuïts

1.- El personal de l'Ajuntament inclòs dintre de l'àmbit d'aquest conveni, amb una antiguitat mínima de 2 anys, tindrà la possibilitat de disposar d'una llicència no retribuïda fins a 6 mesos, cada dos anys, amb dret a reserva del lloc de treball, mantenint-se totes les seves condicions, sempre que es pugui garantir el funcionament del servei.

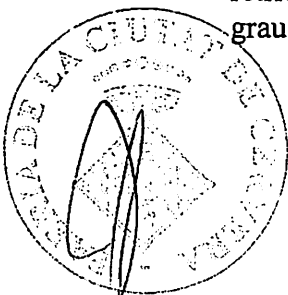
2.- Per atendre un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins el finiment del permís i es concedeix sempre que les necessitats del servei ho permetin i s'acrediti que cap altre familiar pot fer-se càrrec de l'atenció del familiar.

Totes les altres llicències que estableixin les lleis o disposicions normatives de rang superior aplicables al personal objecte d'aquests acords.

#### Art. 23è.- Excedències

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació de grau personal i del sistema de previsió o drets passius, i amb dret a la reserva del lloc de treball. El personal de la Paeria podrà demanar les següents excedències voluntàries:

- Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla, es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data de naixement o la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.
- Es pot sol·licitar excedència voluntària per a tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda, per un període mínim de tres mesos màxim de tres anys, segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.



- El període d'excedència per manteniment de la convivència, es pot sol·licitar per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.
- Excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.
- Excedència forçosa es concedeix en els següents supòsits:

Per la designació o elecció per a un càrrec públic o sindical que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili o per ser remunerat.

Quan sigui autoritzats per la Corporació a prestar serveis o col·laborar amb organitzacions no governamentals (ONG) que desenvolupin programes de cooperació, o a complir missions per períodes superiors a sis mesos en organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres o en programes de cooperació nacionals o internacionals.

El reingrés ha de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament del càrrec o prestació de serveis i produirà la reincorporació de forma immediata.

#### **Art. 24è.- Assegurances per responsabilitat civil**

L'Ajuntament contractarà una pòlissa d'assegurances que garanteixi la responsabilitat civil per a tot el personal de l'Ajuntament que, per raó de treball o servei, es vegi involucrat en procediments d'aquesta mena, sempre que aquesta responsabilitat no sigui imputable a imprudència, negligència o a ignorància inexcusables i a dol o mala fe declarats per sentència judicial.

S'ampliarà RC professional pel personal tècnic i professional amb una retroactivitat de 10 anys.

#### **Art. 25è.- Pòlissa d'assegurances d'accidents**

L'Ajuntament farà les gestions pertinents per a la contractació d'una pòlissa col·lectiva d'accidents per a tots els empleats públics de l'Ajuntament amb un capital per assegurat de 40.000 €.

#### **Art. 26è.- Assistència jurídica i defensa penal**

L'Ajuntament garantirà l'assistència jurídica dels empleats públics que actuïn com a denunciats en un judici a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, sempre que no siguin causes interposades per la Paeria contra el treballador. A més disposarà d'una assegurança de responsabilitat civil professional amb retroactivitat de 10 anys pel personal tècnic i professional.



**Art. 27è.- Uniformitat i Vestuari**

Anualment la Comissió Paritària farà un estudi per determinar quins tipus i quantitat de roba de treball es necessària per al desenvolupament dels diferents treballs i es proposarà al departament de personal la dotació de vestuari per als treballadors/res fixos i temporals que correspongui, la qual es renovarà segons deteriorament i quan sigui necessari.

**Al personal de la brigada** (obres, jardineria, neteja via pública i instal·lacions esportives) els serà lliurat un vestuari complet de treball, que hauran de vestir inexcusablement, integrat per les peces següents, que s'aniran substituint segons deteriorament o necessitat:

- Un anorac / folre polar.
- Guants quan sigui necessari.
- Dos pantalons d'hivern.
- Dos pantalons d'estiu.
- Samarretes d'hivern.
- Samarretes d'estiu.
- Sabates

Al magatzem municipal hi ha d'haver, a disposició de les brigades, els recanvis següents: vestits d'aigua, botes d'aigua i guants de protecció, casc, ulleres i altres elements necessaris de protecció.

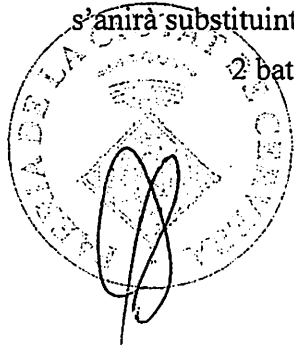
S'estudiarà futurament un equip uniforme, el qual compensarà la roba detallada en aquest conveni.

**Al personal conserge i subaltern** (Paeria i escoles) els serà lliurat el vestuari següent, s'anirà substituint segons deteriorament o necessitat:

- Uns pantalons d'hivern cada 1 o 2 anys.
- Uns pantalons d'estiu cada 1 o 2 anys.
- Una camisa d'hivern cada 1 o 2 anys.
- Una camisa d'estiu cada 1 o 2 anys.
- Un jersei cada 1 o 2 anys.
- Un anorac cada 2 anys.

**Al personal de neteja d'edificis i dependències municipals** els serà lliurat el vestuari següent, que s'anirà substituint segons deteriorament o necessitat:

- 2 bates / 1 xandall



1 sabates

**Al personal de piscines** els serà lliurat el vestuari següent:

El mateix vestuari d'hivern que el personal de la brigada municipal, i a l'estiu el vestuari següent, que s'aniran substituint segons deteriorament o necessitat:

samarreta

vestit de bany

sandàlies

Si qualsevol de les peces del vestuari lliurat al personal es deteriorés per l'ús accidentalment durant el treball, es lliurarà una nova peça prèvia acreditació del deteriorament de la vella.

La roba de treball d'estiu serà subministrada durant el mes d'abril, i la d'hivern, al setembre.

Els delegats de personal participaran en la selecció de les peces per tal que s'adeqüin a les necessitats dels serveis a prestar. Els proveïdors seran assignats per l'equip de Govern, i no es permetrà als beneficiaris la substitució per peces diferents de les prèviament seleccionades.

La Comissió Paritària podrà modificar els períodes si es considera que no es necessària la renovació.

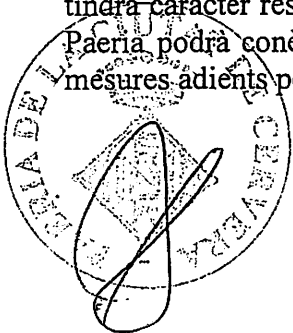
Es consensuarà per part de l'ajuntament i els encarregats de les diferents àrees l'adquisició del vestuari, en cas que no fos del tot necessari, repercutirà l'estalvi en altres materials necessaris per la secció corresponent.

**Art. 28è.- Assistència mèdica i revisions mèdiques anuals**

El personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu gaudirà d'assistència mèdica i podrà fer servir els serveis d'una mútua que es concertarà per part de la Paeria i que anirà renovant periòdicament. La Paeria pagarà les quantitats de les primes corresponents a l'assistència mèdica de la mútua.

D'acord amb l'establert en la normativa de prevenció de riscos laborals, la Paeria facilitarà al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni la realització d'una revisió mèdica, que tindrà caràcter voluntari i abastarà especialment els aspectes d'incidència.

Aquesta revisió mèdica anirà a càrrec de la Paeria. El resultat serà tramès directament al treballador i tindrà caràcter reservat sense que en cap moment es conegui el diagnòstic individual de l'exploració. La Paeria podrà conèixer únicament els resultats globals de la patologia laboral a fi i efecte d'adoptar les mesures adients per corregir les presumptes deficiències.



Five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page.

**Art. 29è.- Seguretat, higiene i salut laboral.**

En aquesta matèria s'aplicarà allò previst en la legislació vigent i en especial el que preveu la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i el Reglament que desenvolupa aquesta Llei pel que fa referència als serveis de prevenció en l'àmbit de l'Administració Pública.

**CAPÍTOL VI  
GARANTIES SINDICALS**

**Art. 30è.- Garanties i facultats dels delegats de personal i dels membres del Comitè d'Empresa**

Els representants del personal subjecte a aquest conveni tindran les garanties i facultats següents:

- a) Audiència dels delegats del personal i del Comitè d'Empresa en els supòsits de seguir-se expedient disciplinari a un d'ells, sense perjudici de la de l'interessat que es regularà en el procediment disciplinari.
- b) La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació.
- c) Facultat de publicar i distribuir, sense perjudici del desenvolupament normal del treball, les comunicacions d'interès professionals, laboral, social i sindical.
- d) Garantia de no ésser discriminat en raó, precisament, del desenvolupament de la seva representació. En el supòsit que es faci necessària la modificació de les condicions de treball estarà a la major estabilitat possible dels representants sindicals. Els canvis de lloc de treball o condicions de treball no podran fonamentar-se en mesures arbitràries o sancionadores.

Es reconeix el dret d'audiència a tots els delegats de personal i membres del Comitè d'Empresa que hagin d'ésser traslladats per necessitats del servei o raons organitzatives. L'esmentada garantia s'estendrà després del cessament efectiu del càrrec sindical.

- e) Disponibilitat de les hores de crèdit sindical mensual que correspongui a cada delegat i membre del comitè d'empresa d'acord amb la Llei d'Òrgans de Representació Sindical (LORAP) i la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS), sense disminució de la seva retribució, per a l'exercici de les seves funcions sindicals en la forma establerta següent:

Els Delegats de Personal i de Comitè d'Empresa tindran la facultat d'acumular les hores sindicals entre ells. Les hores sindicals podran gaudir-se per trimestres.



Durant l'exercici 2012, la regularització de les retribucions del personal, serà per tots aquells llocs de treball que es troben dins el tram del 80% al 90% de la cota mitjana. Es procedirà a aplicar el plus d'equiparació per a que tots els llocs de treball es trobin en el 90% de la cota mitjana de la taula salarial.

Per l'exercici 2013, la regularització es produirà per tots aquells llocs de treball que es trobin dins el tram comprès entre el 90% i el 100%, aplicant-los el plus d'equiparació que els hi pertoqui per a tal fi.

Per tots aquells llocs de treball que es troben per damunt del 100% de la cota mitjana de la taula salarial, es procedirà a aplicar, a partir de l'entrada en vigor del conveni, un plus transitori absorbible per la diferència. Aquest plus transitori, que s'ha d'anar absorbint amb el transcurs dels anys, no li serà d'aplicació cap tipus d'increment.

#### **DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA**

El contingut d'aquest Conveni serà aplicable en el moment de la seva signatura per les dues parts. Els acords presos per la comissió paritària seran d'aplicació instantània.

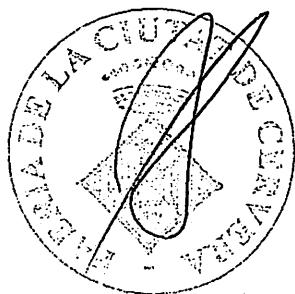
#### **DISPOSICIÓ FINAL SEGONA**

Per a la seva validesa el present Conveni haurà d'estar signat pels representants assignats per la Paeria i els representants Sindicals .

#### **DISPOSICIÓ FINAL TERCERA**

Qualsevol millora que per llei o altra normativa sigui d'aplicació al personal de la Paeria , serà d'aplicació automàtica a totes les persones referides del present Pacte sense necessitat de negociació.

La Paeria posarà a disposició del Ple la seva ratificació, publicació i registre per l'organisme competent.



## ANNEX I

# REGLAMENT QUE DESENVOLUPA LES PREVISIONS DE L'ORGANITZACIÓ DEL FONS D'ACCIÓ SOCIAL RESPECTE AL PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL DE LA PAERIA DE CERVERA

### Article 1. Finançament

Per part de l'Ajuntament es crea un fons social, de 20.000 € per a l'any 2011, destinat a proporcionar ajuts de caràcter social als funcionaris i personal laboral de l'Ajuntament, de conformitat al que s'estableix al capítol 5è del Conveni col·lectiu del personal de la Paeria de Cervera.

Si la demanda de fons social, per part dels treballadors de la Paeria, supera la quantitat establerta per aquest fi, es fixaran els criteris de proporcionalitat que es creguin adients, a fi de liquidar els ajuts de forma equitativa entre tots els sol·licitants.

### Article 2. Finalitat i beneficiaris

El present fons haurà de cobrir les peticions formulades pels funcionaris i pel personal laboral de la Paeria, tenint en compte el màxim establert en l'article anterior.

Els treballadors tindran ple dret a les prestacions d'aquest fons social quan hagin prestat serveis a la Paeria durant un any ininterrompudament.  
Els treballadors amb menys de dotze mesos d'antiguitat tindran dret a aquests ajuts en proporció al temps treballat.

Els fills o les filles dels treballadors de la Paeria tindran dret a rebre alguns dels ajuts, d'acord amb les modalitats que s'especifiquen a l'article 3.

### Article 3. Modalitats d'ajuts i imports

#### **Ajut per a matrimoni o altres canvis en l'estat civil**

**Objecte:** matrimoni, unió de fet del treballador/a i altres canvis en l'estat civil.

**Requisit:** contraure matrimoni, unió de fet i altres canvis en l'estat civil.

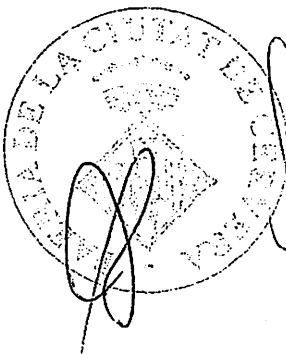
**Import:** 175 €. S'abonarà una sola vegada.

#### **Ajut per a naixement o adopció o acolliment permanent**

**Objecte:** contribuir amb una prestació econòmica per naixement o adopció d'un infant o acolliment permanent.

**Requisit:** haver tingut o adoptat un infant.

**Import:** 400 €



### **Ajut per a fills disminuïts**

**Objecte:** és per als fills del treballador que tinguin un grau de disminució física, psíquica i/o sensorial igual o superior al 33%.

**Import:** del 33% al 64% de disminució, 120 €/mensuals. Més del 65% de disminució, 160 €/mensuals.

### **Ajut per a llar d'infants**

**Objecte:** col·laborar en la despesa originada per l'assistència dels fills a la llar d'infants.

**Requisits:** descendents fins a 3 anys.

**Import:** 50% dels rebuts acreditats pel servei de guarderia.

Queden exclosos els treballadors que hagin demanat excedència per tenir cura del fill.

### **Ajut escolar**

**Objecte:** col·laborar en el finançament de les despeses de tipus general originades per estudis de fills.

**Modalitats:**

- 1.- Educació infantil de segon cicle, primària i secundària obligatòria primer cicle.
- 2.- Educació secundària obligatòria 2n cicle, batxillerat, cicles formatius (grau mitjà i superior) i Educació especial.
- 3.- Estudis universitaris
- 4.- Educació especial.

**Requisit general:** haver-se matriculat en el curs corresponent.

**Requisits per a la modalitat 3:** haver-se matriculat en el curs corresponent d'estudis universitaris. Aquest ajut no es pagarà per a segones carreres.

Alumnes que no puguin aportar còpia del pagament de la matrícula perquè han obtingut matrícula d'honor rebran l'import màxim (390 €), prèvia presentació d'un certificat que acrediti que han obtingut matrícula d'honor.

**Import anual:**

Modalitat 1: 90 €

Modalitat 2: 130 €

Modalitat 3: 50% del cost de la matrícula, amb un màxim de 390 €

Modalitat 4: 260 €

### **Ajut per a tractaments de salut del treballador**

**Objecte:** contribuir a sufragar les despeses per tractaments mèdics, referents tant al treballador com als beneficiaris de la seva cartilla, no previstos en la Seguretat Social ni en la pòlissa mèdica privada que pugui tenir contractada l'Ajuntament per als seus empleats.

**Modalitats:**

#### **a) Tractaments odontològics**

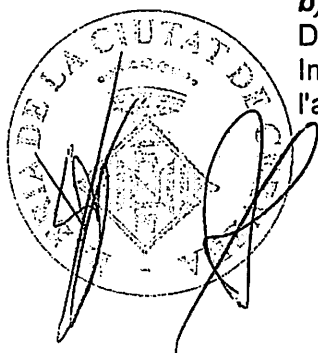
Despesa originada per pròtesi dental o arranjaments a la boca. L'ortodòncia no serà estètica.

**Import:** 50% de la factura fins a un màxim de 390 € anuals. Es pagarà una vegada a l'any.

#### **b) Tractaments oculars**

Despesa originada per la correcció ocular.

**Import:** factura justificada fins a un màxim de 200 € anuals. Es pagarà una vegada a l'any.



**Ajut per defunció i sepeli**

**Objecte:** compensar les despeses esdevingudes per la defunció del treballador, del seu cònjuge, parella de fet, fills o parents de primer grau.

**Import:** 450 €.

**Premi per jubilació**

**Objecte:** concedir un premi econòmic al personal que es jubila per import de 780 € a percebre, automàticament, en l'última nòmina del treballador.

**Ajut per a la preparació física**

**Objecte:** L'Ajuntament es compromet a facilitar els mitjans necessaris per dur a terme una preparació física al personal que ho desitgi, de caràcter voluntari i fora de l'horari de treball, mitjançant una compensació econòmica. Només es compensarà la preparació física realitzada en un centre.

**Import:** 50% de la factura justificada.

Pel que fa a la piscina descoberta, accés gratuït a treballadors, cònjuge i descendents del mateix nucli familiar fins a 18 anys.

**Article 4. Procediment de sol·licitud i terminis**

Les sol·licituds d'ajuts i la documentació específica requerida per a cada tipus d'ajut es presentarà amb una instància (adreçada al paer en cap) on figurarà relacionada tota la documentació que s'aporta.

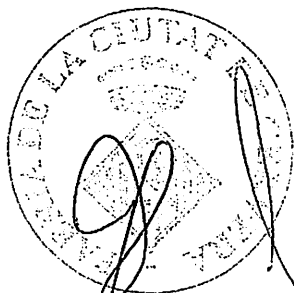
El termini de presentació de les sol·licituds i de la documentació serà del 15 d'octubre a l'1 de desembre de l'any en curs, amb l'excepció dels ajuts per jubilació i per defunció, que es liquidaran en el moment que es produeixin.

A partir de la data anterior es farà un estudi de totes les peticions d'ajut presentades, que es transmetrà a la Comissió Paritària per a la seva informació prèvia a l'aprovació de l'adjudicació dels imports corresponents.

Si la partida pressupostària, fixada segons l'article 1 del present reglament, destinada a fons social fos insuficient per cobrir les demandes presentades, serà la Comissió Paritària qui prendrà les mesures necessàries per donar-hi una solució, d'acord als principis de proporcionalitat i progressivitat.

Un cop obtingut el vistiplau de la Comissió Paritària, la Paeria procedirà al pagament dels ajuts en la nòmina del mes de gener de l'any següent al de la presentació de la sol·licitud.

En casos excepcionals, degudament justificats i amb l'acord previ de la Comissió Paritària, es podrà avançar l'import de l'ajut sense esperar al gener, sempre que l'anàlisi de les circumstàncies així ho aconsellin.



## Article 5. Documentació que cal presentar

A les sol·licituds presentades s'acompanyarà, segons la tipologia d'ajut, la documentació següent:

### Ajut per a matrimoni o altres canvis en l'estat civil

Fotocòpia del llibre de família o document equivalent.

### Ajut per a naixement o adopció o acolliment permanent

Fotocòpia completa del llibre de família, si la mare no és treballadora de la Paeria, o de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o tutela, o certificat de l'Institut Català de l'acolliment i de l'adopció.

### Ajut per a fills disminuïts

-Certificació de disminució expedida per l'ICASS. (Restà exempt de presentar aquest document el personal que ho hagi presentat en anys anteriors)

- Fotocòpia completa del llibre de família o la decisió administrativa o judicial d'acolliment o tutela, o certificat de l'Institut Català de l'Acolliment i de l'Adopció. (Restà exempt de presentar aquest document el personal que ho hagi presentat en anys anteriors).

-En cas de fills o filles majors d'edat, declaració jurada de la persona sol·licitant conforme conviu i estan al seu càrrec.

### Ajut per a llar d'infants

-Rebut normalitzats o certificat del centre que acrediti la raó social, NIF, el nivell d'escolarització, els mesos d'escolarització i la quantitat abonada durant l'any.- Fotocòpia completa del llibre de família o la decisió administrativa o judicial de l'acolliment o tutela, o certificat de l'Institut Català de l'Acolliment i de l'Adopció. (Restà exempt de presentar aquest document el personal que ho hagi presentat en anys anteriors).

### Ajut escolar

-Modalitat d'educació infantil, primària i secundària: Certificat emès pel secretari o director del centre conforme el fill/a està matriculat en el centre el curs escolar.

-Modalitat d'educació especial: Certificat emès pel secretari o director del centre conforme el fill/a està matriculat en el centre el curs escolar.

-Modalitat de matrícula universitària: Fotocòpia de la matrícula del curs acadèmic i del resguard que n'acrediti el pagament. En cas que s'hagi obtingut per Internet aquesta documentació haurà d'estar degudament segellada per les entitats que l'han emès (centre i entitat bancària).

-Fotocòpia completa del llibre de família. (Restà exempt de presentar aquest document el personal que ho hagi presentat en anys anteriors).

-En cas de fills o filles majors d'edat, declaració jurada de la persona sol·licitant conforme conviu i estan al seu càrrec.



A handwritten signature in black ink.

A handwritten signature in black ink.

A handwritten signature in black ink.

### **Ajut per a tractaments de salut del treballador**

- Factura desglossada, de la despesa efectuada i de l'IVA on figuri el número de col·legiat o col·legiada, el NIF/CIF, la data, el nom de la persona sol·licitant, el tractament rebut (en el cas d'ajut odontològic), el conforme s'ha pagat i la signatura.
- Fotocòpia completa del llibre de família o la decisió administrativa o judicial de l'acolliment o tutela, o certificat de l'Institut Català de l'Acolliment i de l'Adopció. (Resta exempt de presentar aquest document el personal que ho hagi presentat en anys anteriors).
- Certificació de la Seguretat Social o document que acrediti que els fills o filles siguin beneficiaris de la cartilla del sol·licitant.
- En cas de fills o filles majors d'edat, declaració jurada de la persona sol·licitant conforme conviu i estan al seu càrrec.

### **Ajut per defunció i sepeli**

En cas de mort del treballador:

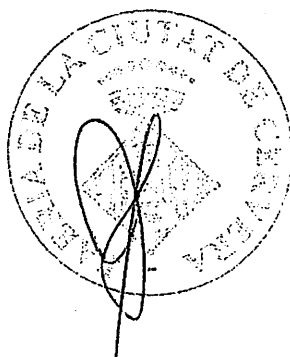
- Documentació que acrediti suficientment la condició de persona beneficiària.
  - Fotocòpia del NIF de la persona beneficiària.
  - Fotocòpia de defunció de la persona causant.
  - Full de transferència bancària, degudament emplenat i segellat per l'entitat bancària, d'acord amb el model normalitzat disponible a la Paeria.
- En cas de mort del cònjuge, parella de fet o fills:
- Certificat de defunció.
  - En el cas de fills, filles o cònjuge: Fotocòpia completa del llibre de família o la decisió administrativa o judicial de l'acolliment o tutela, o certificat de l'Institut Català de l'Acolliment i de l'Adopció.
  - En cas de fills o filles majors d'edat, declaració jurada de la persona sol·licitant conforme conviu i estaven al seu càrrec.
  - En cas de parelles de fet: fotocòpia de l'acreditació de la unió estable formalitzada en escriptura pública o acta de notorietat de la convivència.

### **Ajut per la preparació física**

Factura i/o rebuts, desglossats de la despesa efectuada on figuri el NIF/CIF, la data, el nom de la persona sol·licitant i el conforme s'ha pagat.

## **Article 6. Vigència del Reglament**

Aquest Reglament es prorrogarà anualment mentre no se n'aprovi un de nou.



## ANNEX II

### PACTE DE CONDICIONS QUE REGULA EL COL·LECTIU DE FUNCIONARIS DE LA POLICIA LOCAL DE CERVERA

#### Garanties professionals

S'estableixen unes garanties bàsiques dels policies Locals de Cervera en dos casos:

1. Que la llei de seguretat pública permeti la integració dels policies Locals a la Policia de la Generalitat, i
2. El cessament de comandaments.

En relació a la integració :

1. Garantir la plaça fixa a la Caserna de Cervera i el període d'antiguitat corresponent als que porta com a Policia Local o com a membre de les forces i cossos de seguretat de l'estat.
2. Garantir els graus i nivells professionals dels membres de la plantilla de la Policia Local de Cervera. I si fos el cas, de les diferències econòmiques salarials de la integració.

En relació al cessament de comandaments:

1. Els comandaments que siguin cessats, sempre i quan, portin més de dos anys fent aquesta feina i el seu cessament no sigui com a conseqüència d'un expedient disciplinari i/o judicial, és a dir que sigui totalment arbitrari per part de l'autoritat que el va nomenar, percebran el sou base, els trienis, el complement específic i el complement personal igual a la remuneració anterior en tota la seva totalitat, excepte, com a màxim, la rebaixa en un punt del complement de destí, que és el complement que regula els nivells.

#### Horari Laboral:

1. S'estableix la jornada setmanal laboral en 40 hores per a tot l'any, excepte pacte en contrari entre el treballador i l'empresa, d'acord amb el que estableix l'article 3er. I s'exceptuen, els casos en què el treballador gaudeixi d'alguna reducció horària. En aquest cas, no es realitzarà la perllongació de jornada.
2. Els torns de treball restaran subjectes al reglament intern i supletòriament estaran regulats de la següent manera:
  - I. Els torns de treball, com a norma general, seran rotatius de 8 hores o 12 hores continuades.
  - II. S'estableix la possibilitat d'un torn de 5 ó 6 hores al mati, per exemple de 8 a 14 ó de 9 a 14 hores, sempre d'acord amb el treballador.
3. S'estableix que cada agent de Policia que deixi de fer, segons el torn de treball ordenat, dies festius i/o caps de setmana, independentment de les causes, si existissin necessitats del servei, els recuperi (Sense que això doni lloc a un increment d'hores setmanals) a criteri del comandament que fiqui els torns de treball i que ho haurà de motivar.



4. Pel que fa als torns de treball de la Policia Local, seran confeccionats, merament, a títol informatiu, amb un mínim d'antelació de 4 setmanes, sens perjudici que per necessitats del servei, aquest torns siguin canviats.

5. L'escreix d'hores en còmput setmanal del personal de la Policia respecte de la jornada normal dels funcionaris es retribuirà en nòmina mitjançant el complement de perllongament de jornada.

### Horari d'Estiu

La policia local no gaudirà de la reducció de jornada de mitja hora durant el període d'estiu, comprés entre l'1 de juny i el 30 de setembre. Es compensarà aquest escreix mitjançant una *gratificació extra* pel perllongament de jornada. S'exceptuen quan el treballador ja gaudeixi d'una reducció.

### Vacances

El personal de la Policia Local estableix un programa de vacances conforme al pacte signat entre el col·lectiu de la policia local i la Paeria que estableix el següent:

Les vacances es faran entre els mesos de juny i octubre ( ambdòs inclosos)

Queda establert un bucle de 5 anys per a la realització d'aquestes vacances, tal i com s'ha estat fins ara, salvaguardant les necessitats del servei en el cas que sigui necessari.

Es començaran sempre en dilluns. Si les vacances es volen fer fraccionades s'estableix que el gaudiment haurà de ser de setmanes completes de dilluns a diumenge. Malgrat això, i per casos excepcionals l'empresa pot autoritzar a fer-les de la mateixa manera que la resta dels treballadors de la Paeria. Autorització subjecte a informe positiu o negatiu del comandament responsable dels torns de treball, que en cap cas crearà precedents.

### Calendari laboral

La policia local no gaudirà dels catorze dies festius de caràcter retribuït i no recuperable aprovats per la Generalitat de Catalunya, incloses les dues festes locals. Seran compensats en nòmina mitjançant el complement de perllongament de jornada. S'exceptuen els casos quan el treballador ja gaudeixi d'una reducció durant la resta de l'any.

L'escreix de 8 hores dels dies 24 i 31 de desembre, 5 de gener i dijous sant, seran compensats en nòmina mitjançant una gratificació extra pel perllongament de jornada.

Per la Policia tindran la consideració de festius els dies no laborables del seu quadrant.

### Formació professional

Es garanteix l'assistència dels membres de la Policia Local a exercicis de pràctiques de tir dos cops a l'any, que es faran d'acord amb la normativa que estableixi la Generalitat de Catalunya. Així mateix, es realitzaran cursos de reciclatge per a aquest col·lectiu, facilitant també la formació física.

Per tot això, es crearà una partida pressupostària anual, que tingui en compte:

- Les despeses de la compra de la cartutxeria metàl·lica, tant per la dotació personal com per les pràctiques de tir; dels estris necessaris per la portabilitat de les armes durant el servei i la seva guarda en lloc autoritzat.
- La despesa del treball dels instructors formadors de tir, si fos necessari.
- Les despeses de dietes, desplaçaments i la cobertura extraordinària de torns en els dies que es realitzin aquestes pràctiques.
- Les despeses de la formació física que acreditin els membres de la policia.

### Estructura Salarial

S'estableix que: Els agents de la Policia Local de Cervera, a efectes salarials i de categoria professional tenen la mateixa consideració que els Mossos d'Esquadra, a efectes retributius totals, malgrat que; amb la seva distribució dels imports i els conceptes, es regiran pel Pacte de Condicions Laborals dels Funcionaris de la Paeria.

La voluntat de la plantilla de la Policia Local és equiparar-se amb els mossos de trànsit, sempre d'acord amb el que fixi la llei de policies. Malgrat això, i donades les circumstàncies econòmiques existents actualment a la Paeria de Cervera, s'acorda que les retribucions de la Policia Local de Cervera seran les corresponents a la categoria de mosso 1 (Seguretat Ciutadana)

Per tal de mantenir la proporcionalitat i equitat interna del sistema retributiu vigent en les diferents categories professionals del cos de la Policia municipal, aquest increment dels agents tindrà la seva repercussió proporcional percentual en l'import global de les retribucions anuals brutes a la resta de les categories professionals de les escales del cos de la Policia municipal de Cervera.

S'estableix un període d'equiparació de 3 anys, a comptar a partir del gener de 2008, que consisteix en un increment del 33% cada any, més l'increment anual de l'IPC, aconseguint així que l'any 2010, existís una equiparació real.

L'any 2008, es va iniciar l'aplicació, amb els increments següents, afegits en el complement específic:

Sergent 2.895,12 €  
 Caporal 2.380,38 €  
 Agents 1.801,58 €

Per l'any 2009, la Paeria, davant la forta despesa que va suposar la prolongació de jornada durant l'any 2008 i tenint en compte la situació econòmica actual; ha considerat necessari renegociar l'acord amb la policia, a fi de poder fer front a les despeses de tot el personal i poder atendre totes les necessitats per igual, sense fer cap tipus de distinció.

Per això, i després de varies reunions entre ambdues parts, s'ha acordat el següent:



1.- Continuar amb la vigència de l'annex al pacte de condicions laborals del funcionaris (conveni col·lectiu), signat en data 08/06/2007, en tots els seus articles.

2.- Posposar l'aplicació, corresponent a l'any 2009, de l'establert en l'article 5è, en l'apartat "retribucions policia local equiparades amb les de la policia de la Generalitat", pel que respecta a l'increment del 33%. Restablir l'aplicació de l'increment, durant els anys 2010 i 2011, amb els imports següents :

CATEGORIA	ANY 2010	ANY 2011
SERGEANT	1.413,48 €	1.413,48 €
CAPORAL	1.162,17 €	1.162,17 €
AGENTS	853,26 €	853,26 €

Quan finalitzi la valoració de llocs de treball que s'està duent a terme a la Paeria, es farà un anàlisi de l'acord amb el resultat obtingut en la mateixa.

A la fi del període transitori hi haurà una revisió periòdica anual per actualitzar les possibles variacions existents, en relació a la categoria equiparada de la policia de la generalitat, garantint en tot cas la proporcionalitat i equitat interna de les diferents categories professionals del cos de la policia municipal.

### Complement específic

**Nocturnitat:** no podrà excedir, en cap cas, el 25% del sou base assignat al treballador/a. Pel que fa a la Policia Local s'estableix un règim especial vers el concepte de nocturnitat:

1.- S'entén torn de nit, aquell que es treballa durant el període de les 22:00 a les 6:00 hores.

2.- Serà un complement que es divideix en dues parts:

a.- Una part fixa, que la percebran tots els agents de la Policia. El preu que s'estableix per la part fixa és de 90 € mes.

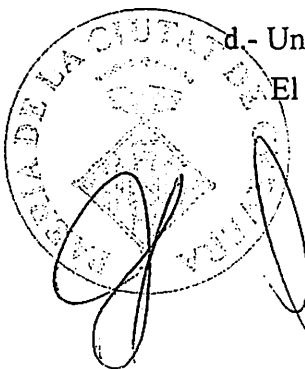
b.- Una part fixa, que la percebrà el Caporal de la Policia. El preu que s'estableix per la part fixa és de 115 € al mes.

c.- Una part fixa, que la percebrà el Sergent de la Policia. El preu que s'estableix per la part fixa es de 150 € al mes.

d.- Una part variable, subjecta al nombre de nits treballades per cada Policia.

El preu que s'estableix per la part variable és la següent:

Nit treballada per un agent de Policia: 15 €



Nit treballada per un caporal de la Policia: 20 €

Nit treballada per un Sergent de la Policia: 25 €.

Aquest complement serà abonat a la nòmina del mes següent, tenint en compte el nombre de nits treballades durant el mes anterior.

**Especial preparació tècnica:** Pel que fa a la Policia Local s'estableix un sots apartat anomenat.- Permís de conduir tipus BTP- Per a tots els treballadors que per raó del seu treball estiguin obligats a conduir vehicles amb prioritats tal i com estableix la Llei de Seguretat Vial. Només el percebrà qui estigui en possessió del permís adient.

**La Dedicació extra,** que fins ara, estava integrat al complement de productivitat, passa a ser un complement de l'específic.

**El complement de productivitat** de la policia estarà format pels complements de l'assistència, els festius de Nadal i cap d'any i la prolongació de la jornada.

#### **FESTES DE NADAL I CAP D'ANY:**

- 1) Per distribució del Servei, els guàrdies assignats que els correspongui treballar durant el torn nocturn dels dies 24 i 31 de desembre, percebran una gratificació de 85€ per dia, donant dret a la percepció d'hores extraordinàries en el cas de que aquest servei suposi excés de jornada.
- 2) Per distribució dels serveis, els guàrdies assignats que els correspongui treballar durant el torn diürn dels dies 25 de desembre i 1 de gener, percebran una gratificació de 45€ per dia, donant dret a la percepció d'hores extraordinàries, en el cas de que aquest servei suposi excés de jornada.

#### **Perllongament de Jornada i Festes de caràcter retribuït i no recuperables**

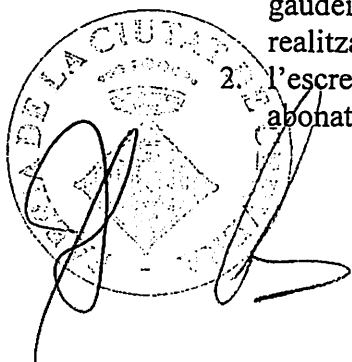
La gratificació produïda pel perllongament de jornada, abonarà l'escreix addicional de 2,50 hores setmanals fetes de més pel personal de la Policia Local i que conformen la seva jornada setmanal normal i habitual. La base de càlcul de l'hora ordinària s'ajustarà al total del sou brut anual de cada categoria de la policia municipal tal i com estableix el pacte signat en data 08 de juny de 2007 pel col·lectiu de la Policia Local i la Paeria de Cervera, afegit al pacte de condicions laborals, amb vigència des de l'1 de maig de 2007, renegociat en data 16 de desembre de 2009, aplicat en l'exercici 2010, sense l'increment de l'IPC.

Només es cobrarà quan es realitzi aquesta perllongació de jornada i prèvia justificació de la Prefectura.

Aquesta part del sou no es perdrà, a causa d'una baixa, si la contingència ha estat produïda per desenvolupament del deure laboral i no tindrà la consideració d'hores extres.

La prolongació de la jornada també comprendrà els següents treballs:

1. l'escreix addicional de 2,50 hores del període de l'1 de juny al 30 de setembre que gaudeix la resta del personal, segons l'article 6C. Serà abonat al mes següent de la seva realització, prèvia justificació de la Prefectura.
2. l'escreix de 8 hores dels dies 24 i 31 de desembre, el 5 de gener i el dijous sant. Serà abonat al mes següent de la seva realització, prèvia justificació de la Prefectura.



3. El preu d'aquestes hores serà el preu de l'hora ordinària de cada categoria de la policia municipal.
4. Els 14 dies anuals de caràcter retribuït i no recuperables. Seran abonats al mes següent de la seva realització, prèvia justificació de la Prefectura. El preu d'aquests dies serà el preu de l'hora ordinària de cada categoria de la policia municipal.

**Hores extres de la policia:** seran per tots aquells serveis no previstos per a la realització del servei habitual i normal del servei públic de policia i que excedeixen el còmput de les 40 hores setmanals, d'acord amb el punt dels Horaris de la Policia d'aquest pacte. S'entén per hora o servei extraordinari qualsevol tipus de treball efectuat que excedeixi de la jornada habitual. El treballador no està obligat a fer cap hora extra, a excepció de les de força major. El preu de l'hora extra serà l'establert segons el barem general per la resta dels treballadors municipals.

### UNIFORMITAT:

El personal de la Policia local vestirà l'uniforme reglamentari lliurat per la Paeria . L'informe de petició de la uniformitat anual determinada pel cap de la Policia serà preceptiu i vinculant pel Consistori Municipal. Detall uniforme reglamentari :

Un pantaló d'hivern cada any

Un pantaló d'estiu cada any

Una camisa d'hivern cada any

Una camisa d'estiu cada any

Un parell de sabates d'hivern cada any

Un parell de sabates d'estiu cada any

Quatre parells de mitjons cada any

La resta de material ( anorac, cinturó i complements, caçadora, folre polar, gorra, corbata, guants, impermeable, l'equip de campanya i tot el material de vestuari específic de la policia local ) es substituirà conforme al deteriorament o necessitat.