

Núm. 1082

DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ

Serveis Territorials a Girona

Resolució per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Ribes de Freser, per a l'any 2014 (codi de conveni núm. 17100011142014)

Vist el text de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal laboral i funcionari de l'Ajuntament de Ribes de Freser, subscrit, d'una banda, pels representants de l'Ajuntament, i de l'altra, pels dels seus treballadors, el dia 11 de desembre de 2013, i d'acord amb el que estableixen l'article 38.6 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, modificat pel Decret 91/2013, de 29 de gener i altres normes d'aplicació,

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent en data 18 de desembre de 2013, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Ribes de Freser, per a l'any 2014 (codi de conveni núm. 17100011142014) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a Girona.
- 2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

Girona, 28 de gener de 2014

Ferran Roquer i Padrosa
Director dels Serveis Territorials, en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts
Conveni/pacte de condicions econòmiques-laborals del personal laboral i funcionari de l'Ajuntament de Ribes de Freser

Capítol I. Condicions generals

Article 1. Finalitat

El present conveni/pacte té com a objectiu primordial assolir la finalitat següent:

- a) La unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball del personal funcionari al servei de l'ajuntament de Ribes de Freser, per solucionar els problemes de tot ordre que planteja la multiplicitat de reglamentacions de treball aplicable als esmentats treballadors, d'acord amb la diversitat de les activitats que desenvolupen.
- b) L'assimilació del règim jurídic del personal laboral i funcionari en tot allò que permeti la seva especial naturalesa i condició.

Article 2. Àmbit d'aplicació

Aquest conveni/pacte afectarà a totes les persones subjectes al règim funcionari i laboral en situació de servei actiu, que presten llurs serveis a l'ajuntament o organismes dependents de l'ajuntament que no disposin de conveni/pacte propi, llevat de les que ocupen càrrecs de confiança o assessorament, i les contractades sota la normativa reguladora de la Llei de contractes de l'Administració pública.

Per tant a tots els efectes, te la doble naturalesa d'acord de condicions de treball en l'àmbit funcional i conveni col·lectiu en l'àmbit laboral.

És d'aplicació als funcionaris interins, funcionaris en pràctiques mentre duri el temps d'aquestes, i al personal laboral amb contractes de duració determinada, amb les especialitats indicades en cada apartat per a aquests supòsits

Resten exclosos d'aquest acord els alumnes-treballadors amb contracte de formació, les condicions de treball dels quals es regiran pel que determina la normativa referent a escoles-taller, tallers ocupacionals o cases d'ofici i pel reglament intern de cada projecte d'aquesta naturalesa, el contingut del qual serà negociat amb els representants del personal.

Per al personal de nou ingrés i per al personal interí i amb contractes de durada determinada, l'aplicació de les disposicions d'aquest acord/pacte en allò que es refereix a l'acció social, règim retributiu, règim de vacances, permisos i llicències s'aplicarà d'acord amb el principi de proporcionalitat respecte al temps real de prestació de serveis.

En tot allò no regulat en aquest acord serà d'aplicació la normativa de funció pública d'aplicació al personal al servei de l'administració local de Catalunya. La modificació d'aquest marc normatiu que millori les condicions de treball establertes en aquest acord serà d'aplicació immediata, i restaran absorbides, sempre que legalment sigui possible, les clàusules que siguin millorades per la nova normativa alhora que s'adaptaran les que puguin generar confusió o contradicció.

Article 3. Àmbit temporal

Aquest conveni/pacte entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Ple de l'ajuntament, es procedirà al registre i es publicarà el text al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, tindrà vigència d'un any (des de 1.1.2014 a 31 de desembre de 2014).

Article 4. Prorroga i denúncia

Si cap de les parts que concerten l'acord el denuncia amb el termini de tres mesos d'antel·lació a la seva vigència s'entendrà prorrogada per períodes successius d'un any.

En el termini d'un mes des de la recepció de la comunicació de denúncia que transcriurà les matèries objecte de denúncia i negociació, s'haurà de constituir la Mesa General de Negociació de l'ajuntament de Ribes de Freser.

Això no obstant, mentre es dugui a terme la negociació i la corresponent aprovació d'un nou conveni/pacte, aquest mantindrà la seva vigència en totes aquelles previsions que fàcticament i jurídicament siguin de possible aplicació.

Les parts signants es comprometen a mantenir un clima laboral, en el qual la bona fe, el diàleg i la confluència d'interessos entre les parts sigui l'element fonamental de relació respecte a totes aquelles matèries regulades en aquest conveni/pacte.

Article 5. Vigència de les condicions més beneficioses i normativa legal

En tot allò no previst o previst en la regulació del present conveni/pacte contraries a normativa legal prevaldrà el que ordenin les disposicions legals i reglamentàries vigents en cada moment.

S'han de respectar les situacions personals que en concepte de percepció de qualsevol classe siguin més beneficioses que les fixades en l'esmentat conveni/pacte, les quals s'han de mantenir estrictament "ad personam".

Article 6. Comissió Mixta d'interpretació i seguiment

La Comissió Mixta d'interpretació estarà integrada per dos representants designats per l'empresa i dos representants dels treballadors. Ambdues parts podran utilitzar els serveis d'assessors, amb veu i sense vot. Les reunions de la Comissió es realitzaran a petició de les parts, dins del termini de set dies a partir de la petició i en el dia i hora convingut per ambdues parts. La Comissió Mixta es constituirà el mateix dia en que es firmi el conveni/pacte.

Capítol II. Règim econòmic

Article 7. Retribucions

L'augment salarial serà el fixat per als empleats públics en la Llei de pressupost de l'any.

El personal laboral al servei de l'ajuntament de Ribes de Freser rebrà anualment dues pagues extres d'una quantia, cadascuna d'elles, d'acord amb l'equiparació als funcionaris. Dites pagues seran satisfetes, conjuntament amb la nòmina mensual, en dates de 30 de juny i 20 de desembre de cada any.

Respecte a la nòmina mensual s'abonarà el penúltim dia hàbil de cada mes.

S'aplicarà tant a funcionaris com a laborals el sistema de retribució dels funcionaris en tots els aspectes.

Article 8. Complement de destí

És el concepte retribuït destinat a remunerar el lloc de treball que es desenvolupi, segons el nivell aprovat pel Ple municipal i d'acord amb el catàleg de llocs de treball.

Els complements de destí mínims fixats en funció dels grups de titulació seran d'acord amb la normativa d'aplicació.

Article 9. Complement específic

El complement específic (C.E.), està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en consideració a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penositat. La quantia serà fixada d'acord amb la relació i valoració derivat de la plantilla i ordenat per llocs de treball i aprovada pel Ple municipal.

Article 10. Complement de Productivitat

Tal i com està establert en la normativa vigent, el Ple municipal aprovarà la quantitat global corresponent a complement o plus de productivitat. La distribució individual o per serveis de l'esmentat complement, la realitzarà l'òrgan municipal que tingui atribuïda l'esmentada competència. Dins l'any de vigència del conveni s'elaborarà dins la Comissió Paritària un pla d'avaluació del rendiment.

Les quantitats que es concedeixin per aquest concepte seran de coneixement públic i no tenen caràcter consolidable.

Article 11. Gratificacions per serveis extraordinaris

Com a norma general no es realitzaran hores extraordinàries ni serveis especials, excepte per a l'atenció d'incidències imprevistes que seran d'obligat compliment per a tot el personal d'acord amb l'article 35.4 de l'ET, establint com a emergències amb caràcter enunciatiu i no imitatiu "Nevades, crescudes de riu, pluges fortes, incendis i qualsevol altre esdeveniment que pugui posar en perill o incorri en risc per la població"

Es considerarà serveis extraordinaris, els realitzats en horari nocturn (el comprès entre les 22 i les 6 hores), els realitzats en dissabtes, diumenges, festius i els realitzats a partir de la novena hora de treball dins els dies laborables.

En aquest supòsits els serveis extraordinaris es compensaran en temps de descans. S'estableix una equivalència de l'hora extraordinària a raó de 1h a 1,5h de descans.

Indemnització per raó del servei

Despeses de desplaçament: Quantitat destinada a compensar les despeses ocasionades per la utilització de qualsevol mitjà de transport.

Transport públic: Segons justificació, import del bitllet.

Automòbil particular: S'estableix una indemnització de 0,36 euros/km.

Article 12. Antiguitat

Tot el personal de la plantilla ha de percebre els triennis d'acord amb l'equiparació de l'article 1 del present conveni/pacte al règim funcional i d'acord amb l'import fixat anualment per la Llei de pressupostos generals de l'estat, segons el nivell A1, A2, C1, C2, E en que es troba classificat el personal de l'Ajuntament, d'acord amb la plantilla de personal de l'Ajuntament.

Aquest complement personal s'abonarà per cada tres anys de prestació de serveis complets amb caràcter continu.

El complement personal d'antiguitat "trienni" s'abona a partir del primer dia del mes següent al de la data en què es compleixi el venciment del trienni corresponent. En el cas que el venciment coincideixi amb el dia 1 del mes, s'abona des d'aquesta data.

El reconeixement de serveis previs cal instar-lo formalment pel treballador éssent efectiu la percepció econòmica (si correspon) des de la data de petició i d'acord amb la normativa Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs a l'administració pública.

Reial decret 1461/1982, de 25 de juny, pel qual es dicten normes d'aplicació de la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs a l'administració pública

Capítol III. Condicions de treball**Article 13. Jornada laboral**

La jornada laboral serà de 37 hores i mitja, setmanals, de treball efectiu en terme mitjà en còmput anual equivalent a 1.664 hores. Els horaris de personal de jornada sencera serà:

Administratiu:

Ajuntament personal oficina

Jornada ordinària de coincidència:

De dilluns a divendres de 8,30 a 14,30h

Dijous 16 h a 18.30h (presència mínim de 1 persones per torn)

Període de 15 de juny a 15 de setembre:

Coincidència obligatòria de 8,30 a 14,30h

Flexibilitat jornada:

Període ordinari: de 7 a 8,30 i de 14,30 a 16h i tardes de dijous de 16 a 19h

Període de 15 de juny a 15 de setembre: de 7 a 8,30 i de 14,30 a 16h

Brigada i neteja vial:

Jornada ordinària: 8 a 13h i tarda de 14 a 16h de dilluns a divendres (tot l'any)

*Les vigílies de Nadal, Cap d'Any i Reis, es realitzarà en tot cas una jornada continuada de no més de 4 hores pel matí.

Jornades especials:

La policia local: s'establirà el calendari individual anualment

Secretaria intervenció i TAG. D'acord amb les necessitats del servei

El personal de jornada parcial que es regirà per contracte

Caldrà, no obstant donar compliment en tots els casos al còmput de 1.664 hores anuals de treball efectiu.

Article 14. Permisos dels empleats públics

Els empleats públics de l'ajuntament de Ribes de Freser tenen els permisos següents:

- a) Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.
Quan es tracti de la mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.
- b) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia.
- c) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determini.
- d) Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tinguin lloc.
- e) Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per part de les funcionàries embarassades.
- f) Per lactància d'un fill més petit de dotze mesos té dret a una hora d'absència de la feina que pot dividir en dues fraccions.
Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret el pot exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors, en cas que tots dos treballin.
La funcionària també pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.
Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.
- g) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la funcionària o el funcionari té dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries amb la percepció de les retribucions íntegres.
Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.
- h) Per raons de guarda legal, quan el funcionari tingui la cura directa d'algun menor de menys de dotze anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.
Té el mateix dret el funcionari que necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.
- i) Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, el funcionari té dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.
Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, i s'ha de respectar, en tot cas, el termini màxim d'un mes.
- j) Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.
- k) Per assumptes particulars, tres dies.
- l) Per matrimoni, quinze dies.

Per a la justificació del presents permisos i segons la naturalesa de l'article caldrà presentar el corresponent justificant

A) Justificació: justificant del centre mèdic on hagi estat assistit el familiar.

B) Justificació: fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants.

C) Justificació la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i a l'EBEP (art. 10. RDL 20/2012). Justificació: No cal justificació, però si que s'ha de notificar el seu ús en termini suficient.

- D) Justificació: justificant assistència examen final o altres proves definitives d'avaluació i/o alliberadores.
H, E) Justificació: informe del cap de Departament i/o de Recursos Humans.
H, E) Justificació de la necessitat de fer-ho dins la jornada laboral.
G, H) Justificació: certificat naixement o llibre de família.
G, H) Justificació: certificat mèdic o d'hospitalització.
I) Justificació: document que acrediti fefaentment aquesta situació.
L) Justificació: certificat matrimoni o convivència.
J) Justificació: qualsevol mitja de prova que justifiqui el compliment del deure de caràcter públic o personal.

Article 15. Vacances

Les vacances anuals del personal tindran una durada de 22 dies laborals, quan es tracti de contractes temporals, hi correspondrà la part proporcional.

El calendari anual de vacances s'haurà d'aprovar, a ser possible, abans del 28 de febrer, sense perjudici que puguin ser concedides abans d'aquesta data a qui així ho demani.

En cas de conflictes a l'hora d'eleger un període de gaudir de vacances seran resolts, dins de cada secció, atenent criteris de rotativitat en l'elecció.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part, o la lactància natural, es tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o del permís aplicat, malgrat hagi finalitzat l'any natural que correspongui. En el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les totalment o parcialment, durant l'any natural a que li corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzada la seva incapacitat i sempre que no hagi transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagi originat.

Excepcionalment i de mutu acord les vacances es poden gaudir com a màxim fins al 15 de gener de l'any següent.

Article 16. Llicències i permisos retribuïts

Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere (EBEP 49).

En tot cas es concedeixen els permisos següents amb les corresponents condicions mínimes:

- a) Permís per part: té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple. El permís es distribueix a opció de la funcionària sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que els dos progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o de part múltiple.

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin per reglament.

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el noutat s'hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia tants dies com el noutat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'administració.

- b) Permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple: té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es compta a elecció del funcionari, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, i en cap cas un mateix menor no pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

En cas que els dos progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la seva suma no pot passar de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determini per reglament.

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

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

Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'administració.

Els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, previstos en aquest article són els que estableixin el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, i l'acolliment simple ha de tenir una durada no inferior a un any.

- c) Permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill: té una durada de quatre setmanes i en pot gaudir el pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos que preveuen els apartats a i b.

En els casos que preveuen els apartats a), b) i c) el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si s'escau, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de durada del permís, i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els funcionaris que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acolliment tenen dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que haurien pogut tenir dret durant la seva absència.

- d) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què ho determinin així els serveis socials d'atenció o de salut segons que correspongui.

Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi l'administració pública competent en cada cas.

- e) Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: el funcionari té dret, sempre que els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la seva durada, i a percebre les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on presti els seus serveis, per atendre, durant l'hospitalització i tractament continuat, el fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva atenció directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor faci els 18 anys.

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

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

- f) El permís per visita mèdica del personal inclòs dins l'àmbit d'aquest acord tindrà dret a l'absència del lloc de treball dos cops l'any pel temps necessari per assistir-hi sempre que s'assisteixi al servei públic de salut i s'acrediti la impossibilitat de poder assistir-hi fora de la jornada laboral. La resta de visites mèdiques que superin els dos cops l'any caldrà recuperar la jornada.

Per a la justificació del presents permisos i segons la naturalesa de l'article caldrà presentar el corresponent justificant.

- A) Justificació: certificat del centre mèdic on hagi estat assistida la mare, llibre de família o qualsevol mitja que acrediti suficientment el fet que es demana.
- B) Justificació: justificant del centre mèdic on hagi estat assistida la mare o el document que acrediti l'adopció l'acolliment.
- C) Justificació: llibre de família o certificat adient.
- D) Justificació: vistiplau serveis socials o policia o ICS.
- E) Justificació: informe mèdic i de vida laboral.
- F) Justificant: justificant de la visita efectuada amb indicació d'hora d'entrada i de sortida.

Article 17. Excedències

Personal laboral (ET art 46.1 a 5)

L'excedència pot ser voluntària o forçosa.

- 1) La forçosa, que dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedeix per la designació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reintegrat s'ha de sol·licitar dintre del mes següent al cessament en el càrrec públic.
- 2) El treballador que tingui una antiguitat a l'empresa d'almenys 1 any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini que no sigui inferior a 2 anys ni superior a 5. Aquest dret només el pot exercir una altra vegada el mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'excedència anterior.

a) Els treballadors tenen dret a gaudir d'un període d'excedència, no superior a 3 anys, per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la seva data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

b) També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a 1 any, llevat que s'estableixi una durada més gran per negociació col·lectiva, els treballadors per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per motius d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puguin valer-se per ell mateix, i no exerceixi cap activitat retribuïda. L'excedència prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per motius justificats de funcionament de l'empresa.

Si un nou subjecte causant dóna dret a un nou període d'excedència, l'inici de la nova excedència posa fi a la que, si escau, es gaudia. El període en què el treballador es troba en situació d'excedència, d'acord amb el que estableix aquest article, és computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del lloc de treball. Un cop transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, si el treballador forma part d'una família que té reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos si es tracta d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Així mateix, poden sol·licitar el pas a la situació d'excedència a l'empresa els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

El treballador excedent conserva només un dret preferent al reintegrat en les vacants de la mateixa categoria a la seva o similar que hi hagi o es produeixin a l'empresa.

La situació d'excedència es pot estendre a altres supòsits acordats col·lectivament, amb el règim i els efectes que s'hi prevegin.

Personal funcionari

1. L'excedència dels funcionaris de carrera pot adoptar les modalitats següents:

- a) Excedència voluntària per interès particular.
- b) Excedència voluntària per agrupació familiar.
- c) Excedència per cura de familiars.
- d) Excedència per raó de violència de gènere.

2. Els funcionaris de carrera poden obtenir l'excedència voluntària per interès particular quan hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

Amb tot, les lleis de funció pública que es dictin en desplegament del present Estatut poden establir una durada inferior del període de prestació de serveis exigint perquè el funcionari de carrera pugui sol·licitar l'excedència i s'han de determinar els períodes mínims de permanència en aquesta.

La concessió d'excedència voluntària per interès particular queda subordinada a les necessitats del servei degudament

motivades. No es pot declarar quan al funcionari públic se li instrueixi expedient disciplinari.

Escau declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent de la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert per reglament. Els qui estan en situació d'excedència per interès particular no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

3. Es pot concedir l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert als funcionaris el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculats, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

4. Els funcionaris de carrera tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys, per tenir cura d'un familiar que estigui a càrrec seu, fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer pel seu compte i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

El període d'excedència és únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant doni origen a una nova excedència, l'inici del període d'aquesta posa fi al de l'excedència de què es gaudia.

En cas que dos funcionaris generin el dret a gaudir-ne pel mateix subjecte causant, l'Administració en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.

El temps de permanència en aquesta situació és computable als efectes de triennis, carrera i drets en el règim de Seguretat Social que sigui aplicable. El lloc de treball que s'ocupa s'ha de reservar almenys durant dos anys. Transcorregut aquest període, la reserva ho és a un lloc a la mateixa localitat i de la mateixa retribució. Els funcionaris en aquesta situació poden participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

5. Les funcionàries víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar la situació d'excedència sense l'obligació d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible cap termini de permanència en aquesta.

Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball que tenien, i aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui aplicable.

Si les actuacions judicials ho exigeixen es pot prorrogar aquest període per tres mesos, i fins a divuit com a màxim, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària té dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

Per a la justificació del presents permisos i segons la naturalesa de l'article caldrà presentar el corresponent justificant que es detallen o dels que es recullen en els articles precedents.

Article 18. Règim disciplinari

El règim disciplinari del personal funcionari/laboral és, sens perjudici de les exigències procedimentals fixades en la normativa laboral, l'establert en l'Estatut dels Treballadors, el Reglament de personal al servei de les entitats locals, i el que sigui aplicable al personal laboral de la Generalitat de Catalunya. També s'haurà de tenir en compte el règim disciplinari que fixa l'EBEP capítol VII art 93 i ss.

Article 19. Baixes per malaltia

L'ajuntament complementarà el subsidi d'incapacitat temporal dels treballadors segons els criteris següents:

- 1.- Accident laboral, malaltia professional, maternitat o situació de risc d'embaràs, baixes per malaltia amb ingrés o tractament hospitalari fins al 100% de la retribució íntegra mensual (d'acord amb les condicions del Decret Llei 2/2013, article únic).
- 2.- Accident no laboral i malaltia comuna, l'ajuntament complementarà la prestació d'incapacitat temporal per contingències

comunes de tot el personal laboral, sotmès al règim de la Seguretat Social, d'acord amb el següent detall:

- Durant els 3 primers dies complement fins arribar al 50% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes durant el mes anterior al de la situació d'IT.
- Des del dia 4 fins al dia 20, ambdós inclosos: complement fins arribar al 75% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes durant el mes anterior a la situació d'IT.
- A partir del dia 21 i durant tot el període d'IT que legalment estigui establert: complement fins arribar al 100% (personal laboral) i del 100% (personal funcionari) de les retribucions fixes i periòdiques percebudes durant el mes anterior al de la situació d'IT.

Les prestacions que derivin de situacions d'incapacitat temporal que es produeixin per situacions de risc d'embaràs, les que vinguin motivades per una situació de violència de gènere, acreditades d'acord amb el que disposa la Llei organica 1/2004, de 28 de desembre, les que vinguin motivades per hospitalització i intervenció quirúrgica (hospitalària i ambulatoria), les que tinguin la consideració de malalties greus relacionades en el Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, es complementaran fins arribar a un 100% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes durant el mes anterior, durant el període de durada de la incapacitat temporal.

Les recaigudes de baixes per incapacitat temporal durant els primers 20 dies de la baixa inicial i sempre que així consti en el corresponent comunicat mèdic, que no comportin la complementació del 100% d'incapacitat temporal, se'ls aplicarà el descompte que reglamentàriament pertogui.

La complementació del 100% de les retribucions fixes i periòdiques ens els supòsits excepcionals s'iniciarà en el moment que el/la treballador/ora així ho sol·liciti i acrediti que la seva situació d'incapacitat temporal es troba inclosa dins d'algun dels supòsits previstos anteriorment.

Els treballadors de l'ajuntament de Ribes, disposaran de 4 dies l'any de indisposició per malaltia amb la percepció del 100% de les retribucions salarials. Aquestes indisposicions per malaltia s'hauran de justificar degudament pel servei mèdic de capçalera a la reincorporació l'endemà a la feina.

Justificació d'absències i indisposicions

- La no assistència per indisposició que no comporti baixa per incapacitat temporal, ha de ser justificada per un metge del sistema de Sanitat Pública mitjançant un document de visita mèdica emès durant el mateix dia que es produeixi el fet, i on es faci constar l'hora d'inici i finalització de la mateixa. En cap cas s'admetran justificants emesos per metges diferents als esmentats. La no assistència al treball per indisposició s'haurà de comunicar al cap immediat amb la màxima celeritat, com a màxim dins la jornada laboral del primer dia d'absència.
- En cas d'indisposició sobrevinguda durant el treball, s'haurà de comunicar l'absència al cap immediat amb la màxima celeritat i sempre dins la jornada laboral.

El nombre màxim de dies o fraccions de dies per indisposició en la suma dels casos a) i b) no podrà superar en cap cas el de 4 dins l'any natural, en qualsevol de les tipologies a) o b).

En el cas que se superi el nombre màxim de 4 indisposicions en la suma dels casos a) i b) dins l'any natural o no es justifiquin les indisposicions esmentades anteriorment es deduirà en la seva part proporcional de la nomina mensual a mes de les accions disciplinàries que se'n puguin derivar, o es reduirà si es el cas, en dies d'assumptes personals.

Article 20. Salut laboral

L'Ajuntament de Ribes de Freser, en compliment de la Llei 31/95, complirà i facilitarà els medis necessaris per a que es compleixi la Llei en tots els llocs de treball. Tal i com està establert en la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals i altres normes de desenvolupament, totes les matèries referides a seguretat i salut laboral seran objecte de consideració a través del delegat de Seguretat i Salut, i del servei de prevenció, com a suport tècnic d'assessorament, tant de l'empresa com dels delegats de prevenció i dels propis treballadors/ores.

Es poden designar delegats/ades de prevenció, malgrat no formin part dels òrgans de representació.

Les competències, l'organització i el funcionament d'ambdós òrgans, seran els que estan assenyalats en la normativa reguladora i els que es puguin establir mitjançant normes de règim intern.

Es consignarà en el pressupost municipal una quantitat destinada a atendre prioritats en aquesta matèria, segons el que estableixi la normativa reguladora. I a tal efecte es tindrà en compte l'opinió del delegat en l'aprovació.

Es farà al personal de la plantilla municipal una revisió mèdica anual adequada a les seves característiques laborals. Els resultats es remetran directament del centre mèdic al domicili del treballador/a.

El delegat/ada de prevenció disposarà d'un crèdit d'hores sindicals igual al que disposa el delegat de personal per al desenvolupament de la especial tasca que té encomanada com a delegat de prevenció.

El delegat de prevenció d'acord amb l'article 35.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en serà el delegat de personal de l'ajuntament l'utilitzarà dins el seu crèdit horari.

Article 21. Roba de treball

La corporació proporcionarà a tots els treballadors l'equipament adequat per a la realització del seu treball, prèvia negociació amb el delegat de personal, en ostentació del càrrec de delegat de Seguretat i Salut i la corporació.

El lliurament del vestuari d'estiu s'efectuarà abans del dia 1 de maig i el d'hivern abans de l'1 de setembre.

L'ajuntament adquirirà el material adequat i reglamentari per a la realització del seu treball. Les adquisicions de "marques" o material especial que impliquin un cost addicional per sobre el valor estàndard serà a compte del treballador havent-se de justificar el compliment de la seva homologació.

El personal està obligat a la utilització correcta de l'equipament i del material de protecció.

Article 22. Selecció de personal

La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable en cada cas i d'acord amb l'art 61 de l'EBEP i es respectaran sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Article 23. Promoció interna i carrera professional

L'ajuntament d'acord amb l'article 83 de l'EBEP que estableix que "La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios/pactos colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera".

D'acord amb els articles 19 i 20 de l'EBEP i en virtut de l'article 2 del present conveni/pacte es regirà per la normativa de funcionaris de carrera d'acord amb el capítol II de l'EBEP, tant per l'accés com la promoció de la carrera vertical i horitzontal. La representació legal del personal municipal serà consultada i informada en aquelles decisions de l'ajuntament que dins de les seves potestats organitzatives puguin tenir repercussions sobre les condicions substancials i col·lectives del treball del treballador/ora, d'acord amb la normativa vigent, garantint en tot moment la normativa aplicable en Prevenció de Riscos Laborals, de Seguretat i Salut del personal al servei de l'ajuntament.

Capítol IV. Condicions especials**Article 24. Ajuts socials**

Només podran acollir-se a aquests ajuts el personal de plantilla de l'ajuntament i el personal subjecte a contracte temporal que superi els 9 mesos de relació laboral continuada dins un mateix any natural dins l'ajuntament i que no formi part d'un pla d'ocupació.

Es crearà partida pressupostària anualment per a despeses socials de 1.000 euros que s'incrementarà anualment amb l'IPC. Es concediran ajudes fins a un màxim de 200 euros anuals per al personal fix i fins al límit de la partida pressupostària, i que es concediran una vegada per persona i any.

Després de la presentació de la sol·licitud i de la factura original, abans del 30 de novembre de l'any en curs, els empleats públics afectats per aquest acord, per la compra i/o reposició de vidres d'ulleres graduades i per tractament odontològics o fisioterapèutics per recomanació mèdica, del que caldrà portar justificat.

L'ajuntament i el delegat de personal analitzaran les sol·licituds i d'acord amb la partida pressupostària i les presents bases n'atorgaran l'ajut, fins a la disponibilitat pressupostària.

Aquestes prestacions cotitzaran i tindran aplicada la corresponent retenció d'IRPF d'acord amb el que s'estableixi legalment en cada moment.

El percentatge màxim que es pot percebre per treballador s'estableix d'acord amb el màxim del 50% de la factura i el límit màxim de 200 euros per persona fins esgotar la partida pressupostària. En cas d'insuficiència de la partida aquesta es prorratejaran entre totes les sol·licituds admeses d'acord amb el dret devengat i l'import de la partida.

La resta de punts que contradiguin llei els serà d'aplicació la llei.

Acreditació i justificació**1.- Ajut odontològic:**

Objecte: aquest ajut, que té per finalitat restablir la salut, sufraga en part les despeses originades per pròtesis i/o tractaments dentals.

Requisits: tractaments dentals de l'empleat/da municipal.

Documentació acreditativa: factura de la despesa que acrediti els tractaments realitzats i de manera desglossada l'import dels mateixos on constin el número de col·legiat i NIF del professional, data i nom del subjecte del tractament.

En el cas de tractaments continuats, com, per exemple l'ortodòncia, document probatori de cost efectiu liquidat.

Import de l'ajut: s'abonarà la despesa originada per pròtesis i/o tractaments dentals, sempre que la seva finalitat estigui d'acord amb l'objecte d'aquest ajut.

2.- Ajut per pròtesis oculars:

Objecte: aquest ajut, que té per finalitat restablir la salut, sufraga en part les despeses originades per l'adquisició de pròtesis oculars.

Requisits: adquisició d'aquestes pròtesis per part de l'empleat/da municipal.

Documentació acreditativa: factura de la despesa que acrediti de manera desglossada el concepte i la despesa, segons les diferents modalitats i on constin el NIF del professional, data i nom del subjecte del tractament. En la documentació presentada cal acreditar la graduació de les pròtesis oculars.

Import de l'ajut: d'acord amb el punt primer de l'article. En cap cas seran objecte d'aquest ajut les muntures ni les ulleres o lents de contacte amb una finalitat estètica.

3.- Ajut per pròtesis auditives i altres pròtesis i aparells especials:

Objecte: aquest ajut, que té per finalitat restablir la salut, sufraga en part les despeses originades per l'adquisició de pròtesis auditives i altres pròtesis i aparells especials.

Requisits: adquisició d'aquestes pròtesis i aparells per part de l'empleat/da municipal.

Documentació acreditativa: factura de la despesa que acrediti de manera desglossada el concepte i la despesa, segons les diferents modalitats i on constin el NIF del professional, data i nom del subjecte del tractament.

Audífons:

Plantilles i calcat ortopèdic:

Altres pròtesis especials i adquisició de cadires de rodes o similars:

Article 25. Jubilacions anticipades

L'edat de jubilació serà l'establerta en cada moment per la normativa d'aplicació d'acord amb l'article 67 de l'EBEP d'acord amb el RDL 20/2012.

Article 26. Assegurances col·lectives

L'Ajuntament subscriurà una assegurança que cobreixi els possibles accidents laborals de tot el personal.

Article 27. Assistència jurídica

L'ajuntament garanteix la defensa jurídica del personal sotmès a aquest acord/conveni/pacte quan li calgui per conflictes derivats de la prestació del servei i sempre que no actuï contra l'ajuntament. Es donarà opció a l'empleat/da en l'elecció del lletrat o lletrada, que haurà de ser acceptat/da expressament per l'ajuntament. En cas de discrepància es garantirà, per part de l'ajuntament, la cobertura de l'import de les despeses corresponents al lletrat o lletrada que proposi la corporació. Si la sentència final del procés determina negligència inexcusable, engany o mala fe en l'actuació de l'empleat/da municipal, l'ajuntament podrà rescabalar les despeses ocasionades pel procés a càrrec de l'empleat/da.

2. L'ajuntament garantirà la cobertura de la responsabilitat civil del personal per danys a tercers en exercici de les seves funcions, mitjançant la contractació d'una pòlissa d'assegurança.

Article 29. Formació

Es reconeix la formació com un dret i un deure del personal. Per tant, l'ajuntament garantirà el dret de tot el personal laboral a assistir a accions de formació i reciclatge i qualsevol acció formativa en general, adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals, amb la finalitat de millorar l'eficiència professional dels recursos humans de l'ajuntament. En aquest sentit, l'ajuntament destinarà partida pressupostària per atendre les necessitats formatives per a tot el personal de l'ajuntament i s'acollirà a l'estabert a l'ET.

1. El treballador tindrà dret:

- a) A gaudir dels permisos necessaris per assistir a exàmens, si cursa amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional.
- b) Que se li adapti la jornada ordinària de treball per assistir a cursos de formació professional o que se li concedeixi el permís corresponent de formació o perfeccionament professional amb la reserva del lloc de treball.
- c) A la formació necessària per la seva adaptació a les modificacions operades en el lloc de treball. La mateixa anirà a càrrec de l'empresa, sense perjudici de la possibilitat d'obtenir a tal efecte els crèdits destinats a la formació. El temps destinat a la formació es considerarà en tot cas temps de treball efectiu.

2. Els treballadors, com a mínim amb un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional, vinculada a la activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret s'entendrà complert en tot cas quan el treballador pot realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional

en el marc de formació desenvolupat per iniciativa empresarial. Sense perjudici de l'anterior, no podrà comprendre's en el dret a que es refereix aquest apartat la formació que hagi d'impartir l'empresa al seu carrec conforme el previst en altres lleis. La manera de disfrutar del permís es fixarà de mutu acord entre el treballador i l'Ajuntament.

Capítol V. Drets sindicals

Article 30. Drets sindicals

Els drets sindicals són reconeguts per la legislació vigent: Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i l'Estatut bàsic de l'empleat públic, d'acord amb les modificacions i actualitzacions vigents en cada moment.

Disposició addicional

El mateix dia que s'aprovi definitivament el present conveni/pacte, es formalitzarà la constitució de la Comissió Paritària amb la finalitat de portar a terme les funcions establertes en aquest conveni/pacte per a aquesta, i així mateix, establirà la mateixa el seu règim intern a on constarà com a mínim les matèries sobre les quals han d'arribar a acords i el procediment per arribar-hi.

Disposició final

Aquest Acord de condicions de treball ha estat negociat i redactat sota el condicionament d'una greu situació econòmica, tant a nivell general com municipal, així com pel marc de restriccions normatives aprovades durant l'any.

A banda del compliment de les futures disposicions legislatives que s'hagin d'aplicar, les parts es comprometen a revisar i, si fa falta, modificar les clàusules d'aquest acord, tant aviat com la situació econòmica i normativa ho permetin, per tal de recuperar els drets laborals perduts en l'anterior conveni/pacte.