



EDICTE

El Ple de l'Ajuntament de Viladecans en sessió Ordinària, realitzada el dia 30 de juliol de 2026, va adoptar entre d'altres, l'acord següent:

PRIMER.- APROVAR l'Acord de Mesa General de Negociació de 20 de juliol de 2026, en els termes que s'expressen en el document adjunt.

SEGON.- INCORPORAR les modificacions introduïdes per l'Acord de Mesa General de Negociació de 20 de juliol de 2026 a l'Acord de condicions de treball/Conveni col·lectiu del personal funcionari/laboral de l'Ajuntament de Viladecans, al Text Refós pendent d'aprovació.

TERCER.- PUBLICACIÓ del present acord al BOPB.

QUART.- NOTIFICAR el present acord a les organitzacions sindicals representades en la Mesa General de Negociació de Matèries i Condicions comunes per al personal funcionari i laboral d'aquest Ajuntament, donar la difusió oportuna dels acords assolits per al coneixement general del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació i donar trasllat del contingut del mateix a les Administracions competents.

Viladecans, a 25 d'agost de 2026.

L'alcaldeessa accidental,

Rosa Cañisá Abancó



ANNEX

ACORD MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ

Es formula el present acord a les 19.00hores del dia 20 de juliol de 2026

Antecedents:

En reunió de Mesa General de Negociació de 18 de febrer de 2026, s'acorda abordar, en les següents sessions de negociació, els punts que en ella es determinen en matèria de negociació col·lectiva. Així mateix, amb l'objectiu de donar impuls a les negociacions, es preveu la realització de sessions en grups de treball reduït per desenvolupar aquests punts prèviament consensuats.

En el marc de les sessions efectuades pel grup de treball, així com en resultat d'aquestes, es va aixecar l'acta de 21 de maig de 2025, amb l'objectiu de recollir i detallar el desenvolupament efectuat de cada un dels punts que, posteriorment, serien sotmesos negociació col·lectiva.

Finalment, fruit de les reunions realitzades al si de la Mesa General de Negociació entre els dies 8 de maig de 2026, i 17 de juliol de 2026, s'assoleixen els següents preacords, que es recullen en aquest document Acord de Mesa General de Negociació:

1.- JORNADA ANUAL:

Prèvia valoració i anàlisi dels factors i particularitats a tenir en compte en el supòsit de reduir la jornada anual actual, tot mantenint l'equilibri entre preservar la prestació del servei públic i, alhora establir mesures que contribueixin a la millora de les condicions de treball dels empleats públics i a la de l'organització del treball, es consensua l'establiment d'una **jornada anual ordinària en 1.526 hores anuals (35 hores setmanals), que es distribuirà en 218 dies laborals.**

Pel que fa al col·lectiu de la **Polícia Local**, s'estableix una reducció progressiva de la jornada anual, fins assolir la jornada de 1.528 hores, coma màxim, a partir de l'any 2029, d'acord amb la jornada diària ordinària de 8 hores, a excepció dels caps de setmana.

Aquesta reducció podrà aplicar-se mitjançant forquilles de jornada anual, en funció de la disponibilitat d'efectius i sempre que es garanteixi la cobertura dels serveis municipals.



La determinació de la jornada aplicable en cada exercici es realitzarà atenent criteris objectius de dotació d'efectius, necessitats operatives del servei i planificació del quadrant anual.

Any 2026

Gaudiment de dos dies (16 hores) d'excedent horari.

Any 2027

- **Jornada anual màxima: 1.592 hores**
- **Jornada anual mínima: 1.552 hores**

Aplicable en funció de la disponibilitat d'efectius i sempre que es garanteixi la cobertura dels serveis. El nombre mínim de dies laborals efectius es determinarà d'acord amb el jornada anual i les necessitats del servei.

Any 2028

- **Jornada anual màxima: 1.552 hores**
- **Jornada anual mínima: 1.528 hores**

Aplicable en funció de la disponibilitat d'efectius i sempre que es garanteixi la cobertura dels serveis. El nombre mínim de dies laborals efectius es determinarà d'acord amb la jornada anual i les necessitats del servei.

Any 2029

- **Jornada anual màxima: 1.528 hores**

En aplicació d'aquests acords en relació a la jornada anual, **s'acorda la modificació dels apartats a) i b) del primer apartat de l'article 17 de l'Acord de condicions del personal funcionari de l'Ajuntament de Viladecans i el Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Viladecans.**

El redactat actual de l'Acord de condicions del personal funcionari de l'Ajuntament de Viladecans és el següent:

**Article 17.- TIPUS DE JORNADES I DEDICACIONS****1) Jornada**

S'estableixen les modalitats següents:

a) Jornada ordinària:

La jornada laboral ordinària és de 1547,8 hores anuals per tots els col·lectius de l'Ajuntament de Viladecans, amb excepció de la Policia Local.

Aquesta jornada, es distribuirà en 218 dies laborals efectius anuals.

b) Policia Local

La jornada laboral és de 1635 hores efectives pel col·lectiu de la Policia Local. El calendari anual serà adaptat a aquesta jornada, garantint les necessitats del servei, establint una jornada laboral mínima efectiva de 205 dies.

L'adaptació del quadrant a aquesta jornada laboral, no suposarà un increment d'hores extres. A aquest efecte, es prendran les mesures de quadrant necessàries, entre elles:

- En els mesos de vacances d'estiu, Nadal i Setmana Santa, el quadrant serà d'un cap de setmana de treball i un de festa.
 - o En cas de necessitats de servei i sempre que el quadrant així ho requereixi, durant aquest període, es podrà distribuir la jornada de treball en setmana de festa i setmana de treball, de tal forma que es treballi de dilluns a divendres a torns de 8 hores, i el cap de setmana, a torns de 12 hores.
- La comunicació de les noves peticions i modificacions d'adaptació horària per conciliació, així com les modificacions dels torns de vacances voluntàries fora dels períodes de juliol i agost, es realitzarà de l'1 al 15 d'octubre per tal de poder confeccionar el quadrant horari de l'exercici següent.

Es modificarà segons consta a continuació:



1. Jornada anual

a) Jornada anual ordinària

S'estableix com a **jornada anual ordinària** de l'Ajuntament de Viladecans una jornada de **1.526 hores anuals**, distribuïdes en 218 dies de treball, d'acord amb el calendari laboral aprovat anualment, sense perjudici de les adaptacions necessàries per garantir el correcte funcionament dels serveis municipals.

Aquesta jornada serà d'aplicació a tot el personal municipal, amb l'excepció del col·lectiu de la Policia Local, que es regirà pel que disposa l'apartat següent.

b) Jornada del col·lectiu de la Policia Local

Per al col·lectiu de la Policia Local s'estableix una reducció progressiva de la jornada anual, fins assolir la jornada de 1.528 hores, com a màxim, a partir de l'any 2029, d'acord amb la jornada diària ordinària de 8 hores, a excepció dels caps de setmana.

Aquesta reducció podrà aplicar-se mitjançant forquilles de jornada anual, en funció de la disponibilitat d'efectius i sempre que es garanteixi la cobertura dels serveis municipals.

La determinació de la jornada aplicable en cada exercici es realitzarà atenent criteris objectius de dotació d'efectius, necessitats operatives del servei i planificació del quadrant anual.

Any 2026

Gaudiment de dos dies (16 hores) d'excedent horari.

Any 2027

- Jornada anual màxima: 1.592 hores
- Jornada anual mínima: 1.552 hores

Aplicable en funció de la disponibilitat d'efectius i sempre que es garanteixi la cobertura dels serveis. El nombre mínim de dies laborals efectius es determinarà d'acord amb el jornada anual i les necessitats del servei.

Any 2028

- Jornada anual màxima: 1.552 hores



- **Jornada anual mínima: 1.528 hores**

Aplicable en funció de la disponibilitat d'efectius i sempre que es garanteixi la cobertura dels serveis. El nombre mínim de dies laborals efectius es determinarà d'acord amb la jornada anual i les necessitats del servei.

Any 2029

- **Jornada anual màxima: 1.528 hores**

L'organització dels torns, descansos i períodes de vacances es regularà mitjançant el calendari laboral i els acords específics vigents o que es puguin acordar en el marc de la Mesa General de Negociació.

La limitació mínima de dies laborals efectius, constitueix un marc teòric en relació amb les jornades ordinàries de 8 hores del col·lectiu de la Policia Local. Aquesta limitació mínima es veurà modificada per aquest col·lectiu, en funció de l'aplicació del quadrant anual, tenint en compte les jornades de cap de setmana que es realitzaran en torns de 12 hores.

El redactat del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Viladecans, es modificarà en el mateix sentit que el de personal funcionari, en relació a l'apartat a), donat que el b) no és d'aplicació pel personal laboral.

2) HORARI TARDES I FLEXIBILITAT HORÀRIA:

En el marc d'una voluntat compartida d'establir mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'aborda l'eliminació de l'**horari de tardes** amb caràcter general, avançant cap a un model ordinari de jornada continuada de matí; així com ampliar els horaris flexibles d'entrada i sortida, tot respectant un horari fix presencial obligatori.

Aquestes millores han de respectar la necessitat de garantir la prestació del servei públic, especialment, en aquells àmbits i serveis amb necessitats específiques d'atenció o funcionament.



La supressió de l'horari de tarda restarà condicionada a la garantia de cobertura efectiva dels serveis que hagin estat determinats per l'Ajuntament com a serveis de prestació mínima amb l'objectiu de garantir l'atenció i el servei a la ciutadania.

En conseqüència, l'aplicació d'aquesta mesura no podrà comportar una disminució dels nivells d'atenció ni de la qualitat dels serveis públics definits com a essencials o de garantia mínima en aquest horari, i l'Ajuntament adoptarà les mesures acordades per assegurar-ne la prestació.

En aquest sentit, s'acorda que els serveis amb horaris especials que es determinin, podran regular-se mitjançant els següents supòsits:

- Distribució irregular de la jornada i, en determinats casos, atenció telefònica fora de la jornada habitual.
- Redistribució horària adaptada a la jornada de 35 hores mantenint l'horari d'una o dues tardes.
- Creació de llocs de treball específics amb horari de tarda.

En relació a la limitació en l'aplicació del complement d'especial dedicació previst a l'article 23.9 de l'Acord de condicions/Conveni col·lectiu:

"Els llocs de treball amb nivell de complement de destinació 24 que tingui associades responsabilitats orgàniques o complement de destinació superior, l'especial dedicació cal tenir-la com a integrada dins de les funcions assignades al lloc de treball, i integrades així mateix en el seu complement específic. Per tant, aquest complement d'especial dedicació no els serà d'aplicació."

S'acorda que no sigui d'aplicació, en el supòsit de distribució irregular de jornada.

Condicionada a les característiques del servei i de l'equipament de destí del personal funcionari i laboral, sense que això suposi el deteriorament de la qualitat en la prestació dels serveis, ni l'alteració dels horaris especials o d'aplicació a determinats col·lectius/llocs de treball, es consensua ampliar els **horaris flexibles d'entrada i sortida** en atenció al següents criteris:

- Horari fix presencial obligatori: de 9.30 a 14.00 hores de dilluns a divendres.
- Horari flexible d'entrada: entre les 7.15 i les 9.30 hores.
- Horari flexible de sortida: entre les 14.00 i les 16.30 hores, sempre que es completi la jornada diària corresponent.



En tot cas, es destaca la garantia de donar cobertura a les necessitats dels serveis, a la que restarà supeditada l'organització horària.

En aquest sentit, esdevé necessària la següent modificació de l'article 18 de l'Acord de condicions de personal funcionari i Conveni col·lectiu de personal laboral de l'Ajuntament de Viladecans:

Segons el redactat actual:

Article 18.- HORARIS

18.1. Ordinari

1.- La jornada setmanal teòrica serà de dilluns a divendres de 8.00h a 14.50h, i la tarda de dimarts, en el període comprès entre l'1 d'octubre i el 30 d'abril de 16.00 a 18.00h. En aquesta jornada, s'inclou el còmput de 25 minuts destinats a descans per esmorzar.

S'acorda destinar 5 minuts diaris del descans per esmorzar, en l'hora de sortida diària, resultant una jornada setmanal de dilluns a divendres de 8.00 a 14.45h, sense que aquesta deducció afecti a l'horari de tardes en els períodes abans esmentats, amb el còmput inclòs de descans de 20 minuts destinat per esmorzar.

S'establirà un període de jornada intensiva de dilluns a divendres de 8.00h a 14.45h, amb el descans de 20 minuts destinat per esmorzar, durant el període corresponent als dos torns de vacances de Setmana Santa i Nadal.

Flexibilitat horària en jornada de matí

S'acorda establir un horari fix presencial en el lloc de treball de 9.00 a 14.00hores de dilluns a divendres. El temps restant fins a completar la jornada diària, es realitzarà en horari flexible d'entrada, en el tram horari comprès entre les 07.15h fins les 09.00h i de sortida, en el tram horari comprès entre les 14.00h i les 15.45h de dilluns a divendres, sempre que l'equipament municipal on estigui destinat l'empleat/da ho permeti.

2.- L'aplicació del paràgraf anterior en cap cas podrà suposar un deteriorament en la prestació dels serveis ni l'alteració dels horaris especials actualment establerts a continuació, i en tot cas restaran supeditades a les necessitats dels serveis.

18.2. Horaris especials



1.- S'inclouen en aquest apartat els horaris de treball d'aquells col·lectius que, per les seves característiques funcionals i de prestació del servei públic, no es poden adaptar a l'horari ordinari.

Dins d'aquests horaris especials s'inclouen els col·lectius següents:

a) El personal subaltern que ocupi llocs de treball en centres docents: per a cada curs escolar, segons les normes que s'estableixin i d'acord amb les necessitats de cada centre docent, la distribució de les dedicacions setmanals del personal subaltern serà proposada pel Departament d'Educació a l'òrgan que tingui atribuïda la competència en aquesta matèria per a la seva acceptació i posterior resolució; abans d'aquesta acceptació es donarà audiència a la Junta de Personal. En cap cas les distribucions de les dedicacions setmanals produiran cap mena de drets adquirits.

b) Personal de biblioteques, que presta servei d'atenció directa al públic.

c) El personal subaltern o auxiliar que presta els seus serveis en els diferents casals, auditoris, sales d'exposició o entrades dels edificis administratius de la corporació.

d) El personal de centres esportius.

e) El personal de la Policia Local: de conformitat amb l'establert a l'article 25.

f) El personal de les Brigades d'Obres i Serveis

g) OVI: aquest col·lectiu té establert el següent horari, en adaptació a l'horari d'atenció ciutadana: de dilluns a dijous de 8.00 a 14.45h, divendres de 8.00 a 14.00h i una tarda setmanal (dimarts o dijous, segons les necessitats del servei), de 16.00 a 18.30h, excepte mesos de juliol a setembre.

Serà d'aplicació allò acordat en relació al calendari general, en quant al fet de gaudir d'un dia d'excedent horari i de 2 minuts diaris per l'esmorzar (un total de 22 minuts).

En quant a compensació pel fet de que per necessitats del servei, el col·lectiu de l'OVI ha de prolongar uns minuts la seva jornada laboral per tal d'atendre als ciutadans a última hora, s'estableix un dia més d'excedent horari que es gaudirà en divendres.



h) Altres col·lectius o llocs singulars que així figurin en la Relació de llocs de treball.

2.- De manera excepcional, a proposta motivada de l'òrgan que tingui atribuïda la competència en aquesta matèria, podrà decretar, previ acord de la Comissió de Seguiment, la distribució horària dels titulars d'aquells llocs que per motius de les funcions que tenen assignades requereixin d'aquesta, la qual cosa comportarà un còmput de la dedicació horària per mesos naturals o períodes a determinar.

L'article 18, serà modificat en el següent sentit:

Article 18.- HORARIS

18.1. Ordinari

1.- La jornada setmanal teòrica serà de dilluns a divendres de 8.00h a 15.00h. En aquesta jornada, s'inclou el còmput de 25 minuts destinats a descans per esmorzar.

Es destinaran 5 minuts diaris del descans per esmorzar, en l'hora de sortida diària, resultant una jornada setmanal de dilluns a divendres de 8.00 a 14.55h.

Flexibilitat horària en jornada de matí

S'estableix un horari fix presencial en el lloc de treball de 9.30 a 14.00hores de dilluns a divendres. El temps restant fins a completar la jornada diària, es realitzarà en horari flexible d'entrada, en el tram horari comprès entre les 07.15h fins les 09.30h i de sortida, en el tram horari comprès entre les 14.00h i les 16.30h de dilluns a divendres, sempre que l'equipament municipal on estigui destinat l'empleat/da ho permeti.

2.- L'aplicació del paràgraf anterior en cap cas podrà suposar un deteriorament en la prestació dels serveis ni l'alteració dels horaris especials actualment establerts a continuació, i en tot cas restaran supeditades a les necessitats dels serveis.

18.2. Horaris especials



1.- S'inclouen en aquest apartat els horaris de treball d'aquells col·lectius que, per les seves característiques funcionals i de prestació del servei públic, no es poden adaptar a l'horari ordinari.

Dins d'aquests horaris especials s'inclouen els col·lectius següents:

a) El personal subaltern que ocupi llocs de treball en centres docents: per a cada curs escolar, segons les normes que s'estableixin i d'acord amb les necessitats de cada centre docent, la distribució de les dedicacions setmanals del personal subaltern serà proposada pel Departament d'Educació a l'Àrea/Àmbit o Servei/departament que tingui atribuïda la competència en matèria d'aquesta matèria per a la seva acceptació i posterior resolució; abans d'aquesta acceptació es donarà audiència a la Junta de Personal. En cap cas les distribucions de les dedicacions setmanals produiran cap mena de drets adquirits.

b) Personal de biblioteques, que presta servei d'atenció directa al públic.

c) El personal subaltern o auxiliar que presta els seus serveis en els diferents casals, auditoris, sales d'exposició o entrades dels edificis administratius de la corporació.

d) El personal de centres esportius.

e) El personal de la Policia Local: de conformitat amb l'establert a l'article 25.

f) El personal de les Brigades d'Obres i Serveis

g) OVI: aquest col·lectiu té establert el següent horari, en adaptació a l'horari d'atenció ciutadana: de dilluns a dijous de 8.00 a 14.45h, divendres de 8.00 a 14.00h i una tarda setmanal (dimarts o dijous, segons les necessitats del servei), de 16.00 a 18.30h, excepte mesos de juliol a setembre.

Serà d'aplicació allò acordat en relació al calendari general, en quant al fet de gaudir d'un dia d'excedent horari i de 2 minuts diaris per l'esmorzar (un total de 22 minuts).

En quant a compensació pel fet de que per necessitats del servei, el col·lectiu de l'OVI ha de prolongar uns minuts la seva jornada laboral per tal d'atendre als ciutadans a última hora, s'estableix un dia més d'excedent horari que es gaudirà en divendres.



h) Altres col·lectius o llocs singulars que així figurin en la Relació de llocs de treball.

Es determinen una sèrie de serveis que per garantir la prestació efectiva del servei requereixen seguir prestant el servei en diferents modalitats en horari de tarda, tot i haver estat modificada la jornada ordinària de forma genèrica. Aquests serveis estan detallats a l'apartat 9, Valoració de llocs de treball.

Els següents serveis estan inclosos en aquest apartat i els llocs de treball afectats i requeriran de valoració dels mateixos, previ acord de Mesa General de Negociació.

Aquestes valoracions es realitzaran en funció de la classificació en algun d'aquests tres supòsits:

- Distribució irregular de la jornada i, en determinats casos, atenció telefònica fora de la jornada habitual.*
- Redistribució horària adaptada a la jornada de 35 hores mantenint l'horari d'una o dues tardes.*
- Creació de llocs de treball específics amb horari de tarda.*

Aquest llistat de serveis poden ser ampliat per necessitats específiques sobrevingudes dels mateixos o per la creació de nous serveis que així ho requereixin, prèvia negociació col·lectiva.

2.- De manera excepcional, a proposta motivada de les Àrees o Serveis, l'Àrea/Àmbit o Servei/departament que tingui atribuïda la competència en matèria d'aquesta matèria podrà tramitar una resolució, previ acord de la Comissió de Seguiment, que acordi la distribució horària dels titulars d'aquells llocs que per motius de les funcions que tenen assignades requereixin d'aquesta, la qual cosa comportarà un còmput de la dedicació horària per mesos naturals o períodes a determinar.

La redacció de l'article serà similar pel Conveni col·lectiu, excepte pel que fa la remissió al personal funcionari, sent d'aplicació al personal laboral i pel que fa a la Junta de personal que es modificarà al Comitè d'empresa.

3) PERMISOS, LLICÈNCIES, VACANCES I AP'S:

En matèria de permisos, les parts acorden introduir les següents millores en les condicions de treball del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Acord,



mitjançant el desenvolupament i, si escau, la millora dels drets reconeguts en la normativa bàsica i autonòmica vigent.

Es consensua la implantació de les següents millores:

3.1. Gaudiment dels dies d'assumpes particulars

Amb la finalitat d'afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, les parts acorden ampliar les modalitats de gaudiment dels dies d'assumpes particulars, possibilitant que dos dels dies anualment reconeguts puguin gaudir-se de forma fraccionada per hores, mantenint les garanties necessàries per assegurar la correcta prestació dels serveis públics.

En conseqüència, es modifica l'article 26 de l'Acord de condicions de treball del personal funcionari i el Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Viladecans, afegint un nou apartat amb la redacció següent:

«El personal podrà gaudir de fins a dos dies d'assumpes particulars de forma fraccionada per hores (els períodes es computaran en hores). Cada període de gaudiment haurà de tenir una durada mínima de dues hores continuades.

Aquest gaudiment restarà condicionat a les necessitats del servei i requerirà l'autorització prèvia de l'òrgan competent.

3.2. Acompanyament a familiars de primer grau a proves mèdiques amb sedació

Amb la finalitat de reforçar les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i donar cobertura a situacions que requereixen l'acompanyament imprescindible de la persona pacient, les parts acorden incorporar com a nou supòsit de permís retribuït l'acompanyament a familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat que s'hagin de sotmetre a proves mèdiques que requereixin sedació.

El permís es concedirà pel temps indispensable per a la realització de l'acompanyament, incloent-hi el temps necessari per al desplaçament, l'assistència a la prova i la recuperació immediata de la persona sotmesa a sedació fins que pugui ser donada d'alta o quedar sota una atenció adequada.

Aquest acord comporta la modificació de l'article 29.A.1 de l'Acord de condicions de treball del personal funcionari i del Conveni col·lectiu del personal laboral de



l'Ajuntament de Viladecans, mitjançant la incorporació d'un nou supòsit de permís retribuït amb la redacció següent:

“Permís pel temps indispensable per acompanyar el cònjuge o parella de fet, familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat i persones de fins al segon grau que convisquin amb la persona empleada i acreditin una situació de dependència o necessitat d’acompanyament, a proves mèdiques que requereixin sedació. La necessitat de sedació i d’acompanyament s’acreditarà mitjançant justificant del centre sanitari, sense incorporació de dades clíniques innecessàries”

3.3. Fraccionament del permís per hospitalització

Amb la finalitat d'afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i adaptar el gaudiment dels permisos a les necessitats derivades dels processos d'hospitalització, les parts acorden estendre la possibilitat de gaudiment fraccionat dels cinc dies de permís, actualment prevista en els supòsits d'intervenció quirúrgica amb hospitalització mínima d'una setmana, als supòsits d'hospitalització amb una durada mínima d'una setmana, encara que aquesta no derivi d'una intervenció quirúrgica.

En aplicació d'aquest acord, es modifica l'article 29.A.1 de l'Acord de condicions del personal funcionari de l'Ajuntament de Viladecans i del Conveni col·lectiu del personal laboral, segons el redactat següent:

Redactat vigent

“En els supòsits d'intervenció quirúrgica amb hospitalització mínima d'una setmana, els cinc dies de permís podran gaudir-se de forma fraccionada”.

Nou redactat

“En els supòsits d'intervenció quirúrgica amb hospitalització mínima d'una setmana, així com en els supòsits d'hospitalització de durada mínima d'una setmana, els cinc dies de permís podran gaudir-se de forma fraccionada.”

3.4. Permís per assistència a exàmens

Amb la finalitat d'adequar el règim del permís per assistència a exàmens a les necessitats organitzatives de l'Ajuntament, les parts acorden que, exclusivament en els



supòsits de participació en proves selectives convocades per a la constitució o ampliació de borses de treball d'una determinada categoria professional de l'Ajuntament de Viladecans, el permís retribuït es limitarà al temps indispensable per al desplaçament i la realització de la prova. La resta de supòsits previstos per al permís per assistència a exàmens es mantindran en els mateixos termes establerts a l'Acord de condicions.

En aplicació d'aquest acord, es modifica l'article 29.A.1.d) de l'Acord de condicions del personal funcionari de l'Ajuntament de Viladecans i del Conveni col·lectiu del personal laboral.

Redactat actual

“d) Exàmens:

1.- Per realitzar exàmens finals, altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials homologats, proves selectives per a l'accés a places convocades per l'Ajuntament de Viladecans; els dies durant els quals tenen lloc.

2.- Per a les altres proves i exàmens en centres oficials homologats, el temps indispensable per al desplaçament i la seva realització. El centre convocant haurà de ser oficial, entenent que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dona accés a l'expedició dels corresponents títols acadèmics o professionals.”

Nou redactat

“d) Exàmens:

1.- Per realitzar exàmens finals, altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials homologats, proves selectives per a l'accés a places convocades per l'Ajuntament de Viladecans; els dies durant els quals tenen lloc.

No obstant això, quan es tracti de proves selectives convocades per exclusivament a la constitució o ampliació d'una borsa de treball d'una determinada categoria professional de l'Ajuntament de Viladecans, el permís retribuït es limitarà al temps indispensable per al desplaçament i la realització de la prova.

2.- Per a les altres proves i exàmens en centres oficials homologats, el temps indispensable per al desplaçament i la seva realització. El centre convocant haurà de



ser oficial, entenent que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dóna accés a l'expedició dels corresponents títols acadèmics o professionals.”

3.5. Reducció de jornada de fins al 50% per a cura Compactació de la reducció de jornada prevista a l'article 48.i) de l'EBEP

En relació amb el permís previst a l'article 48.i) del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, s'acorda que el temps corresponent a la reducció de jornada podrà gaudir-se mitjançant la seva compactació, tant en franges diàries com en períodes setmanals, d'acord amb les necessitats manifestades per la persona sol·licitant i sempre que aquesta modalitat sigui compatible amb les necessitats organitzatives del servei.

La modalitat de gaudi serà determinada prèvia sol·licitud de la persona interessada i autorització de l'òrgan competent, que haurà de resoldre atenent els principis de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i d'adequada prestació del servei públic.

L'Administració adoptarà les mesures organitzatives necessàries per facilitar aquesta modalitat de gaudi sempre que sigui possible.

Les previsions contingudes en aquest apartat s'entenen sense perjudici de la resta de condicions i requisits establerts a la normativa aplicable.

4. TELETREBALL

En matèria de teletreball, les parts acorden mantenir el règim general actualment vigent, preservant els dies de teletreball reconeguts i les condicions generals de la seva aplicació.

Així mateix, s'acorda introduir adaptacions específiques en determinats llocs de treball de nova creació, prèvia negociació, d'acord amb les característiques funcionals i les necessitats organitzatives dels respectius llocs de treball.

Igualment, les parts acorden la revisió del sistema d'avaluació del teletreball amb la finalitat d'establir criteris més objectius, homogenis i transparents, que permetin una valoració adequada del compliment dels objectius i de les condicions de prestació del servei en aquesta modalitat.

Amb aquesta finalitat, les parts acorden que la Comissió de Seguiment del Conveni assumirà les funcions de seguiment i revisió del règim de teletreball. A aquest efecte, la Comissió es reunirà amb una periodicitat semestral per analitzar el funcionament del sistema, valorar l'aplicació del règim de teletreball, formular propostes de millora i revisar, especialment, el sistema d'avaluació.



Els acords que, si escau, s'assoleixin en el marc d'aquestes reunions es traslladaran a la modificació del Reglament de teletreball, prèvia aprovació per part de l'òrgan competent, amb la finalitat d'incorporar-hi les millores consensuades i garantir-ne una aplicació homogènia.

5. REGULACIÓ DEL SERVEI D'URGÈNCIES I SITUACIONS DE CRISI, EMERGÈNCIA O CATÀSTROFE NATURAL

En matèria de regulació del servei d'urgències, les parts acorden adaptar la regulació vigent a les necessitats actuals d'organització i funcionament dels serveis municipals, mitjançant la modificació dels corresponents apartats de l'Acord de regulació del servei.

Així mateix, les parts acorden elaborar i aprovar una regulació específica aplicable a les situacions de crisi, emergència o catàstrofe natural que requereixin l'activació extraordinària dels serveis municipals. Aquesta regulació haurà de determinar, entre d'altres aspectes, els serveis essencials o d'urgència de l'Ajuntament de Viladecans, els criteris i mecanismes d'activació, el règim de prestació del servei i la resta de condicions organitzatives necessàries per garantir una resposta adequada davant d'aquestes situacions.

Les parts acorden constituir un grup de treball específic per elaborar aquesta regulació i consensuar-ne el contingut. **Amb aquesta finalitat, les parts acorden que la Comissió de Seguiment del Conveni assumirà les funcions de seguiment dels treballs relatius a la regulació del servei d'urgències i del Règim retributiu aplicable, la revisió del qual resta pendent de negociació, així com l'estudi de la regulació específica aplicable a les situacions de crisi, emergència o catàstrofe natural.**

A aquest efecte, la Comissió es reunirà amb una periodicitat semestral per analitzar l'estat dels treballs, formular les propostes que es considerin oportunes i impulsar l'assoliment dels acords necessaris. Qualsevol proposta de modificació de la regulació del servei d'urgències o de la regulació específica aplicable a situacions de crisi, emergència o catàstrofe natural requerirà, en tot cas, l'acord de la Mesa General de Negociació.



6) APLICACIÓ CONVENI A PERSONAL SUBROGAT:

Les parts acorden l'extensió de l'aplicació de les condicions de treball previstes al Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Viladecans al personal subrogat, amb l'objectiu d'homogeneïtzar el règim jurídic i les condicions laborals del personal que presta serveis a la Corporació.

Per fer efectiva aquesta equiparació, s'han de tenir en compte les característiques de les diferents situacions de subrogació, la normativa aplicable i els límits derivats dels processos de successió empresarial.

7. CARRERA PROFESSIONAL

En matèria de carrera professional, les parts acorden el desenvolupament d'un model de carrera professional horitzontal per al personal de l'Ajuntament de Viladecans, vinculat a l'avaluació de l'acompliment i adaptat al marc normatiu que estableixi la futura llei de l'ocupació pública catalana, així com d'altra normativa d'aplicació.

Amb aquesta finalitat, les parts acorden constituir un grup de treball paritari i específic encarregat d'analitzar, definir i elaborar una proposta de model de carrera professional,

Aquest model haurà d'incloure, entre d'altres, els criteris de desenvolupament professional, els nivells o graus de progressió, els requisits d'accés i permanència, el sistema d'avaluació de l'acompliment, els mecanismes d'avaluació competencial i una proposta d'implementació calendaritzada.

Així mateix, les parts acorden la implantació progressiva de sistemes d'avaluació competencial, com a eina de suport per a l'avaluació de l'acompliment i el desenvolupament professional del personal.

A aquest efecte, les parts acorden el següent calendari de treball:

- **Primer trimestre de 2027:** constitució del grup de treball específic sobre carrera professional i definició de criteris bàsics
- **Fins el 31 desembre 2027:** desenvolupament dels treballs d'anàlisi, definició i elaboració de la proposta de model de carrera professional i dels sistemes d'avaluació competencial i proposta de calendari d'implementació de la mateixa.



Els acords que, si escau, s'assoleixin en el marc del grup de treball es concretaran mitjançant les modificacions normatives o convencionals que resultin necessàries, d'acord amb el marc legal vigent.

8. COMPLEMENTS RETRIBUTIUS

En matèria de complements retributius, les parts acorden la implantació de nous complements econòmics i la modificació de determinats complements ja existents, amb l'objectiu d'adequar el règim retributiu a les funcions efectivament desenvolupades i a les necessitats organitzatives dels diferents serveis municipals.

Els complements acordats són els següents:

Complement retributiu	Import acordat
<i>Assistència tècnica a Comissions informatives, Comitè d'Ètica, Comitè de Protecció de Dades de Caràcter Personal i Comitè Antifrau (en cas de constitució), per part de personal tècnic que no formi part de la seva composició</i>	50 € per sessió
<i>Aquest complement no és compatible amb l'abonament d'hores extraordinàries. No obstant, es podran compensar si es realitzen fora de l'horari laboral.</i>	
<i>Complement de jornada partida</i>	13 €
<i>Complement per assignació temporal de funcions de categoria superior</i>	80 % de les diferències retributives
<i>Dieta per servei de cap de setmana de la Policia Local</i>	15 €

Assistència jurídica en procediments contenciosos:



Es crea un complement retributiu destinat al personal que assumeixi una activitat extraordinària i objectivament mesurable de defensa municipal en procediments judicials de qualsevol jurisdicció (contenciosa administrativa, social, penal, civil o mercantil), d'acord amb el volum anual de procediments gestionats.

La compensació econòmica serà la següent:

Procediments anuals	Complement mensual	Complement anual per procediment	Compensació anual màxima
D'1 a 10 procediments	15 €	180 €	1.800 €
D'11 a 15 procediments	20 €	240 €	2.880 €
16 procediments o més	25 €	300 €	4.800 €

Als efectes del còmput anual, els procediments que tinguin per objecte un mateix acte administratiu impugnat i que hagin estat interposats per una pluralitat de persones es computaran com un màxim de **tres procediments**, amb independència de la seva acumulació processal.

Aquest complement de productivitat es computarà en base a aquests criteris durant cada any natural i serà abonat en funció del càlcul anterior, anualment, amb la nòmina del mes de gener de l'any següent al càlcul realitzat.

Formadors interns

L'Ajuntament de Viladecans aprovarà una regulació específica en relació a la Formació impartida per formadors interns, que haurà de ser consensuada amb la representació sindical.

El formador/a intern podrà triar la forma de compensació que prefereixi per les hores d'impartició destinades a la formació, compensació econòmica o horària.



La compensació econòmica es calcularà d'acord amb les hores de durada de l'activitat formativa, a raó de 20 euros per cada hora, amb un màxim de 100€ per edició.

Altrament, es retribuirà la preparació de la sessió, a raó de 20 euros per cada hora amb el límit de 80€.

Les hores de preparació no s'abonaran en el cas de repetir-se les edicions dins d'un mateix any, si el contingut de la sessió no pateix una variació substancial.

Els procediments d'acollida de treballadors/es no es consideraran com a docència interna, excepte si s'encarrega l'elaboració de materials de suport i aquests materials es fan fora de la jornada de treball. En aquest cas s'abonará el que escaigui en concepte de preparació de materials, d'acord amb la tarifa d'hores de preparació vigent.

Modificació de l'Acord de condicions i del Conveni col·lectiu

Per fer efectiva l'aplicació dels acords adoptats, es modifiquen els articles 21 i 23 de l'Acord de condicions del personal funcionari i del Conveni col·lectiu del personal laboral, en els termes següents:

A) Modificació de l'article 21. Plus per treballs de categoria superior

Redactat actual

*"Aquest import serà del **60** % de la diferència retributiva entre el sou de la persona funcionària i el de la persona que substitueix."*

Nou redactat

*"Aquest import serà del **80** % de la diferència retributiva entre el sou de la persona funcionària i el de la persona que substitueix."*

B) Modificació de l'article 23. Factors especials

Apartat 4. Jornada partida

Redactat actual



“Tot el personal que presti els seus serveis en règim de jornada partida rebrà les següents compensacions:

- *7,65 € per dia de treball en què es realitzi una interrupció de fins a 1 hora i 45 minuts.*
- *11,49 € per dia de treball en què es realitzi una interrupció de més d'1 hora i 45 minuts i fins a 3 hores.”*

Nou redactat

*“Tot el personal que presti els seus serveis en règim de jornada partida percebrà una compensació de **13 € per cada dia efectivament treballat** en aquest règim de jornada.*

Aquest complement serà d'aplicació en aquells llocs de treball que prestin serveis en aquest tipus de jornades i no hagin estat contemplats dins la valoració de llocs de treball per aquesta jornada diferenciada. Aquest complement no serà d'aplicació quan aquesta valoració es realitzi i sigui implementada.”

Apartat 7. Dieta de cap de setmana del torn de 12 hores

Redactat actual

*“S'abonarà un import de **12 €** al personal de la Policia Local que treballi 12 hores per dia el cap de setmana que treballi.”*

Nou redactat

*“S'abonarà un import de **15 €** al personal de la Policia Local que treballi 12 hores per dia el cap de setmana que treballi.”*

La regulació dels complements relatius als formadors interns, a l'assistència a judicis i a la resta de complements de nova creació s'incorporarà mitjançant la corresponent modificació de l'Acord de condicions i del Conveni col·lectiu una vegada s'assoleixi el corresponent acord sobre el seu règim jurídic i econòmic.

9. VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL



En matèria de valoració de llocs de treball, les parts acorden l'actualització del sistema de valoració dels llocs de treball de l'Ajuntament de Viladecans, amb l'objectiu de garantir una valoració objectiva, homogènia i adaptada a l'organització municipal, a les funcions efectivament desenvolupades i a les necessitats dels serveis.

Amb aquesta finalitat, les parts acorden constituir un grup de treball específic, amb representació paritària encarregat de l'elaboració del **Manual de valoració de llocs de treball**, que haurà d'establir els criteris tècnics, els factors de valoració i la metodologia aplicable al procés de revisió i valoració dels llocs de treball.

Una vegada aprovat el Manual de valoració de llocs de treball, s'iniciarà el procés de valoració dels llocs de treball d'acord amb els criteris i la metodologia que s'hi estableixin, així com amb els acords adoptats en el si de la Mesa General de Negociació.

En el desenvolupament d'aquest procés, les actuacions següents tindran **caràcter preferent** respecte de la resta de valoracions de llocs de treball, sense que l'ordre de relació impliqui cap ordre de prioritat entre elles:

- Les sol·licituds individuals de valoració pendents de resolució.
- Les propostes de valoració formulades per l'Administració pendents de resolució.
- Les valoracions dels llocs de treball dels següents àmbits:
 - Serveis Socials.
 - Biblioteca.
 - Caps d'Unitat i Caps de Departament.
 - Unitats de la Policia Local.
 - Llocs de treball amb jornada especial, incloses les jornades partides, els horaris de tarda i altres règims especials de dedicació.

Un cop finalitzades les valoracions, les parts acordaran establir un procediment d'implementació progressiva dels resultats, d'acord en tot cas als informes de disponibilitat pressupostària i al compliment de les regles fiscals aplicables.

Aquest procediment garantirà la incorporació gradual de les valoracions mitjançant fases d'aplicació que es definiran en el marc de cada exercici pressupostari, atenent a les condicions econòmiques i als informes preceptius, assegurant així l'avenç ordenat i sostingut del procés.

Llocs de treball amb jornada especial objecte de valoració preferent



En relació amb els llocs de treball amb jornada especial, incloses les jornades partides, els horaris de tarda i altres règims especials de dedicació, les parts acorden que la seva valoració i implementació tindrà caràcter preferent, comprenent inicialment els llocs de treball següents:

Serveis Socials

Lloc de treball	Núm. llocs	Règim de jornada
Educador/a	2	Especial tarda
Treballador/a Social	4	Especial tarda
Treballador/a Familiar	2	Especial tarda
Administratiu/iva	2	Especial tarda
Cap d'Unitat	1	Especial tarda
Auxiliar Administratiu/iva	1	Especial tarda

Viladecans Em Cuida

Lloc de treball	Núm. llocs	Règim de jornada
TS Inclusió	1	1 tarda
TM Inclusió	1	1 tarda
Tècnic/a Especialista Inclusió	1	1 tarda
Dinamitzador/a	2	2 tardes

Departament de Feminismes, Drets Civils i Inclusió

Lloc de treball	Núm. llocs	Règim de jornada
TM SIAD	1	2 tardes
Coordinador/a	1	2 tardes
Jurista	1	2 tardes
Psicòleg/òloga	1	2 tardes
TM Equitat	1	1 tarda
TM LGTBI	1	1 tarda


Lloc de treball Núm. llocs Règim de jornada

TM Inclusió	1	1 tarda
TM Antiracisme	1	1 tarda
Administratiu/iva	1	2 tardes

Unitat de Salut Pública i Consum
Lloc de treball Núm. llocs Règim de jornada

TS Promoció Comunitària	1	1 tarda
TS Consum	1	1 tarda
Inspector/a	1	1 tarda

Can Calderon
Lloc de treball Núm. llocs Règim de jornada

Auxiliar d'Informació	2	Especial tarda
TM	2	1 tarda

Oficina Viladecans Informació
Lloc de treball Núm. llocs Règim de jornada

Administratiu/iva	3	2 tardes
Auxiliar Administratiu/iva	4	Distribució irregular
Cap d'Oficina	1	1 tarda
TM	1	1 tarda

Altres serveis

Servei	Lloc de treball	Núm. llocs	Règim de jornada
Participació	TM	1	1 tarda
Oficines de Districte	TM	1	1 tarda
Oficines de Districte	Tècnic/a	2	1 tarda



Servei	Lloc de treball	Núm. llocs	Règim de jornada
Servei de Dinamització Comunitària	TM	1	2 tardes
Educació	TS	4	1 tarda
Subvencions	TM	1	2 tardes
Subvencions	Administratiu/iva	1	2 tardes
Cultura	TM	1	Distribució irregular
Cultura	Tècnic/a Auxiliar	1	Distribució irregular
Cultura	Cap d'Unitat	1	Distribució irregular
Esports	TS	1	Distribució irregular
Esports	Cap de Departament	1	Distribució irregular
Inspecció	Inspector/a	4	Distribució irregular
Inspecció	Tècnic/a Auxiliar	1	Distribució irregular

Valoració dels llocs de treball amb horaris singulars

En relació amb els llocs de treball anteriorment detallats, s'estableixen criteris retributius diferenciats, per les seves característiques funcionals, organitzatives i de règim horari diferenciat de la resta dels llocs de treball municipals.

D'acord amb les diferents casuístiques identificades, s'acorden els criteris següents:

a) Distribució irregular de la jornada i atenció telefònica fora de la jornada habitual

Els llocs de treball subjectes a distribució irregular de la jornada i, si escau, a l'obligació d'atenció telefònica fora de la jornada habitual, es regiran pel règim previst a l'Acord de



condicions de treball i al Conveni col·lectiu i es retribuiran d'acord amb els factors especials establerts.

b) Llocs de treball amb horari específic de tarda

Els llocs de treball amb un horari estructural de tarda seran objecte d'una valoració de **275 € mensuals**, que s'integrarà en el complement específic del lloc de treball.

Aquest criteri serà aplicable, inicialment, als llocs de treball de nova creació adscrits al Departament de Serveis Socials que prestin serveis de dilluns a dijous de 12.00 h a 19.00 h i els divendres, en règim de teletreball, de 8.00 h a 15.00 h, així com als llocs d'Auxiliar d'Informació que desenvolupin la seva jornada en horari de tarda.

c) Llocs de treball amb jornada de 35 hores i horari partit

Els llocs de treball amb jornada de 35 hores que desenvolupin horari partit i prestin serveis en horari de tarda un nombre determinat de dies a la setmana seran objecte d'una valoració específica, que s'integrarà en el complement específic del lloc de treball, d'acord amb la taula següent:

Nombre de tardes setmanals Valoració mensual

1 tarda	85 €
2 tardes	130 €
3 tardes	160 €
4 tardes	190 €
5 tardes	220 €

S'adopta el compromís de revisió dels imports, d'acord en tot cas, als informes de disponibilitat pressupostària i al compliment de les regles fiscals aplicables.

La provisió d'aquests llocs de treballs es realitzarà de manera voluntària, segons el procediment legalment establert, a excepció de les noves incorporacions que hagin estat contractades o nomenades amb aquestes condicions de forma expressa.



d) Altres llocs de treball amb horaris singulars

Es mantenen les assignacions puntuals d'horaris singulars que existeixen actualment i estan reconegudes a la descripció dels llocs de treball de la RLT vigent.

La valoració dels llocs de treball de Consergeria, Biblioteca, Vilawatt i de qualsevol altre lloc que presenti característiques organitzatives o de jornada singulars s'efectuarà en el marc del procés de valoració previst en aquest apartat, d'acord amb els criteris establerts al Manual de valoració de llocs de treball i els acords que adopti la Mesa General de Negociació, mantenint fins el moment en què s'implementin de forma efectiva les valoracions d'aquests llocs de treball, les retribucions que pertocuin segons l'aplicació dels factors salarials establerts a l'acord de condicions/Conveni col·lectiu.

Les parts acorden mantenir reunions periòdiques del grup de treball per efectuar el seguiment dels treballs i elevar les propostes de valoració i implementació a la Mesa General de Negociació, d'acord amb el següent calendari:

Calendari de treball

Per al desenvolupament dels treballs de valoració dels llocs de treball, les parts acorden el següent calendari d'actuació:

Període	Actuació
Setembre 2026	Constitució de grup de treball i proposta de calendari de reunions per l'estudi, elaboració i aprovació final del manual de valoració de llocs de treball
Febrer 2027	Constitució de la Mesa de Valoració i aprovació de calendari de valoracions
	Desenvolupament de les valoracions dels llocs de treball i negociació dels pactes d'implementació de les valoracions aprovades, d'acord amb els criteris de prioritat establerts en aquest Acord.

10. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I PROTOCOLS



En matèria de prevenció de riscos laborals, les parts acorden l'actualització i aprovació dels protocols pendents, amb l'objectiu de reforçar la protecció de la seguretat i la salut del personal municipal i garantir una actuació homogènia davant les diferents situacions de risc.

Amb aquesta finalitat, les parts acorden establir un calendari de treball específic per part del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, que permeti la revisió, negociació i aprovació dels protocols pendents, així com l'actualització d'aquells que requereixin adaptació a la normativa vigent o a les necessitats organitzatives de l'Ajuntament. Aquest calendari serà acordat en la primera sessió del Comitè que es realitzi després de l'entrada en vigor del present acord.

Les parts acorden donar caràcter prioritari a l'aprovació dels protocols relacionats amb la prevenció dels riscos psicosocials, violència ocupacional i l'assetjament laboral, atesa la seva incidència en la salut laboral.

Els protocols que s'aprovin en el marc d'aquest procés seran objecte de seguiment en el si dels òrgans de participació en matèria de prevenció de riscos laborals i seran objecte de revisió periòdica, especialment quan es produeixin modificacions organitzatives, canvis normatius o incidències que recomanin l'actualització.

11. REGLAMENT DE SEGONA ACTIVITAT

En matèria de segona activitat, les parts acorden l'elaboració d'un Reglament de segona activitat que estableixi entre d'altres, el règim jurídic aplicable, els requisits, els procediments i els supòsits en què procedeixi la declaració de la situació de segona activitat.

L'elaboració del Reglament prendrà en consideració la normativa vigent, els criteris de prevenció de riscos laborals, l'adaptació dels llocs de treball i els principis d'igualtat, objectivitat i no discriminació.

Amb aquesta finalitat, les parts acorden constituir un grup de treball específic encarregat d'elaborar una proposta de reglament que reguli les condicions d'accés, els criteris



d'adscripció, els llocs compatibles i la resta d'aspectes necessaris per a la seva aplicació.

La regulació s'abordarà, inicialment, respecte dels col·lectius següents:

- Policia Local.
- Personal adscrit als Serveis Socials.

Els acords que s'assoleixin en el marc del grup de treball es concretaran mitjançant l'aprovació del Reglament de segona activitat per la Mesa General de Negociació i, si escau, les modificacions de l'Acord de condicions de treball i del Conveni col·lectiu que resultin necessàries, que hauran de ser sotmesos a l'aprovació per l'òrgan competent.

Calendari de treball

Període	Actuació
Octubre 2026	Constitució del grup de treball i inici dels treballs d'elaboració del Reglament de segona activitat i aprovació de calendari vinculat a valoracions de llocs de treball que es determinin

12. REDUCCIÓ DE LES HORES EXTRAORDINÀRIES

Les parts comparteixen el compromís de reduir progressivament la realització d'hores extraordinàries, fomentant una adequada planificació dels recursos humans i una millor organització dels serveis municipals.

Amb aquesta finalitat, es prioritzaran les mesures organitzatives que permetin cobrir les necessitats del servei mitjançant la distribució eficient dels recursos disponibles, la planificació de les necessitats de personal i, si escau, la cobertura dels llocs de treball que es considerin necessaris.

La realització d'hores extraordinàries mantindrà el seu caràcter excepcional i es limitarà als supòsits degudament justificats, d'acord amb el que estableixen l'Acord de condicions de treball, el Conveni col·lectiu i la normativa vigent.

13. REVISIÓ DELS PROCESSOS SELECTIUS I REGULACIÓ DE LES BORSES DE TREBALL



En matèria de selecció de personal, les parts acorden revisar els criteris aplicables a la fase de valoració de mèrits dels processos selectius, amb la finalitat d'adequar-los als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, objectivitat i transparència.

Així mateix, les parts acorden modificar la regulació de les borses de treball pel que fa a la vigència de les borses i als criteris de valoració dels serveis prestats, amb l'objectiu d'actualitzar-ne el règim jurídic i adequar-lo a les necessitats organitzatives de l'Ajuntament.

Proposta de modificació de l'Acord de condicions i del Conveni col·lectiu

Per fer efectiva la revisió dels criteris de valoració de mèrits, es modificaran els articles de l'Acord de condicions de treball del personal funcionari i del Conveni col·lectiu del personal laboral relatius als processos selectius, incorporant-hi els nous criteris de valoració que s'acordin entre les parts.

FASE CONCURS: TORN LLIURE

Redactat actual

a. Per experiència professional acreditada, fins un màxim de 6 punts:

a)1.- Per experiència relacionada amb les funcions i categoria objecte de la convocatòria es valorarà fins el màxim de 6 d'acord amb el barem següent:

Pel temps treballat a l'Ajuntament de Viladecans en llocs de treball amb les mateixes funcions i categoria objecte de la convocatòria: a raó de 0,14 punts per mes acreditat amb un màxim de 6 punts.

Pel temps treballat a altres administracions públiques en llocs de treball amb les mateixes funcions i categoria objecte de la convocatòria: a raó de 0,07 punt per mes acreditat amb un màxim de 6 punts.

Pel temps treballat a l'empresa privada. Serveis prestats a l'empresa privada en llocs de treball d'igual o similar categoria i sempre que s'acrediti que ha realitzat les funcions dels llocs de treball objecte de la convocatòria: 0,04 punts per mes fins un màxim de 3 punts.

a)2.- Per experiència professional a l'Administració Pública amb les funcions i categoria diferents a l'objecte de la convocatòria es valorarà a raó de 0.04 punts per mes acreditat amb un màxim d'1 punt.



- b. Formació específica, cursos, seminaris, publicacions i tasques docents realitzades que siguin d'interès per a les funcions pròpies de la categoria professional i/o de plaça convocada, fins a un màxim de 2 punts, segons la taula següent:

DURADA	PUNTUACIÓ
Fins a 9 hores	0.05
De 10 a 19 hores	0.10
De 20 hores a 40 hores	0.15
De 41 hores a 60 hores	0.20
De 61 hores a 80 hores	0.30
De 81 hores a 100 hores	0.50
De 101 hores a 120 hores	0.75
De mes de 120 hores	1
Màster/Titulacions superiors	2

- c. Un altres tipus de formació complementària: segons es detalla en quadre adjunt, fins a un màxim de 2 punts.

TIPUS DE FORMACIÓ	PUNTUACIÓ MÀXIMA	PUNTUACIÓ
Polítiques d'igualtat	0.50	Segons barem formació específica
Transformació digital	0.50	Segons barem formació específica
Idiomes	0.50	Firts certificate: 0,25
		Advanced: 0,50



Màsters, Postgraus titulacions superiors	0.50	Postgrau:	0,20
		Màsters:	0,30
		Titulacions superiors:	0,50

PROPOSTA nou redactat:
a. Per experiència professional acreditada, fins un màxim de 6 punts:

a)1.- Per experiència relacionada amb les funcions i categoria objecte de la convocatòria es valorarà fins el màxim de 6 d'acord amb el barem següent:

Pel temps treballat en qualsevol Administració pública, en llocs amb les mateixes funcions i categoria o grup professional objecte de la convocatòria: 0,14 punts per mes acreditat, fins a un màxim de 6 punts. Excepcionalment, les bases podran establir una ponderació diferent quan una singularitat funcional objectiva del lloc ho justifiqui expressament.

Pel temps treballat a l'empresa privada. Serveis prestats a l'empresa privada en llocs de treball d'igual o similar categoria i sempre que s'acrediti que ha realitzat les funcions dels llocs de treball objecte de la convocatòria: 0,04 punts per mes fins un màxim de 3 punts.

a)2.- **Per experiència professional a l'Administració Pública** amb les funcions i categoria diferents a l'objecte de la convocatòria es valorarà a raó de 0.04 punts per mes acreditat amb un màxim d'1 punt.

b. Formació específica, cursos i seminaris que siguin d'interès per a les funcions pròpies de la categoria professional i/o de plaça convocada, fins a un màxim de 2 punts, segons la taula següent:

DURADA	PUNTUACIÓ
De 20 hores a 40 hores	0,15
De 41 hores a 60 hores	0,20



De 61 hores a 80 hores	0,30
De 81 hores a 100 hores	0,50
De 101 hores a 120 hores	0,75
De més de 120 hores	1
Formació reglada que sigui igual o superior a la requerida a la convocatòria i relacionada amb les funcions del lloc:	
Postgrau	1
Màster	1,5
Llicenciatura o grau	2
Diplomatura	1,5
Batxillerat o Cicles Formatius	1
Grau Superior	
Cicles Formatius Grau Mitjà	0,75

C. Un altres tipus de formació complementària, tasques docents o publicacions: segons es detalla en quadre adjunt, fins a un màxim de 2 punts.

C.1 Igualtat i inclusió: (Puntuació màxima 0,50 punts) Segons barem:

Fins a 9 hores	0,10
De 10 a 19 hores	0,15
De 20 hores a 40 hores	0,25

C.2 Capacitació digital: Puntuació màxima: 0,50 punts, d'acord amb els criteris següents:

Es valoraran els certificats ACTIC o equivalents:

- Bàsic: 0,15
- Mitjà: 0,25
- Avançat: 0,50

Si es presenten diversos certificats, només es tindrà en compte el de nivell superior.



A més es valorarà la formació en Office 365 i ciberseguretat segons barem formació específica.

C.3 Idiomes: (Puntuació màxima 0,50 punts).

Títols oficials que corresponguin a algun dels nivells del marc europeu comú de referència.

Es podran valorar diferents idiomes però en tot cas la puntuació màxima serà de 0,50 punts.

Si es presenten diversos certificats del mateix idioma, només es tindrà en compte el del nivell superior:

- ✓ Nivell de català superior a l'exigit per prendre part de la convocatòria:
0,25 punts.
- ✓ Altres idiomes:
 - Nivell A: 0,10 punts
 - Nivell B: 0,20 punts
 - Nivell C: 0,50 punts

C.4 Formació/ Docència:

Per haver desenvolupat tasques docents o ponències en qualsevol Administració pública, escola d'administració pública, institut oficial de formació, universitat o entitat homologada, sempre que la matèria estigui directament relacionada amb les funcions del lloc. La puntuació atindrà la durada acreditada de l'activitat i no la mera pertinença a una entitat concreta. Es valorarà a raó de 0,25 punts per activitat formativa impartida o ponència fins un màxim de 2 punts.

Proposta de modificació de l'Acord regulador de les borses de treball

Per fer efectiva l'aplicació dels acords adoptats, es modificarà l'Acord regulador de les borses de treball pel que fa a:

- La vigència de les borses de treball;
- Els criteris de valoració dels serveis prestats;



- La resta d'aspectes que les parts acordin en el marc de la revisió de la regulació de les borses.

14. COMPLEMENT DE MILLORA DE LA INCAPACITAT TEMPORAL

Les parts acorden modificar la regulació del complement de millora de les prestacions d'incapacitat temporal, amb la finalitat d'adaptar-ne el redactat al règim jurídic previst a la normativa de la Seguretat Social.

En concret, s'acorda establir expressament que aquest complement s'abonarà fins al dia 545 inclòs de la situació d'incapacitat temporal, sobre les retribucions fixes computables del mes d'inici, sens perjudici de la situació administrativa o laboral i dels efectes econòmics que corresponguin durant la qualificació de la incapacitat permanent, d'acord amb la normativa de la Seguretat Social.

Proposta de modificació de l'article 39 de l'Acord de condicions i del Conveni col·lectiu

Redactat actual

“Article 39.1.a)

S'establirà un complement de les prestacions fins al 100 % de les retribucions mensuals, per tota la durada de la situació d'incapacitat temporal, en els següents supòsits:

- *Hospitalització o intervenció quirúrgica.*
- *Malalties cròniques.*
- *Malalties greus RD 1148/2011.*
- *Malalties epidemiològiques previstes al RD 2210/1995.*
- *Causades per víctimes de violència de gènere.*
- *Causades per l'embaràs i tractaments de fertilitat.*
- *Quan sigui la primera baixa de la persona en un període de 12 mesos.*
- *Les derivades de contingències professionals.*

Nou redactat

Article 39.1.a)



S'establirà un complement de les prestacions fins al 100 % de les retribucions mensuals, en els següents supòsits:

- *Hospitalització o intervenció quirúrgica.*
- *Malalties cròniques.*
- *Malalties greus RD 1148/2011.*
- *Malalties epidemiològiques previstes al RD 2210/1995.*
- *Causades per víctimes de violència de gènere.*
- *Causades per l'embaràs i tractaments de fertilitat.*
- *Quan sigui la primera baixa de la persona en un període de 12 mesos.*
- *Les derivades de contingències professionals.*

Aquest complement s'abonarà fins al dia 545 de la situació d'incapacitat temporal, d'acord amb el règim jurídic previst a la normativa reguladora de la Seguretat Social."

15. DRET A LA DESCONNEXIÓ DIGITAL

Les parts acorden reconèixer expressament el dret del personal municipal a la desconnexió digital, amb la finalitat de garantir el respecte al temps de descans, els permisos, les vacances i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, així com prevenir els riscos derivats de la hiperconnexió.

Amb aquesta finalitat, les parts acorden elaborar i aprovar un protocol de desconnexió digital, durant el primer semestre del 2027, que reguli les mesures organitzatives necessàries per garantir l'efectivitat d'aquest dret, així com els supòsits excepcionals en què, per necessitats del servei degudament justificades, pugui resultar necessària la comunicació fora de la jornada ordinària de treball.

El Protocol es desenvoluparà d'acord amb els principis de confiança, corresponsabilitat, conciliació, prevenció dels riscos psicosocials i organització eficient del treball, garantint en tot cas l'adequada prestació dels serveis públics.

16. POLICIA LOCAL

El present apartat recull els acords assolits per al col·lectiu de la Policia Local, atenent les particularitats organitzatives i funcionals del servei. Les mesures que s'hi contenen



formen part integrant del present Acord i seran objecte de desenvolupament en els termes que s'hi estableixen.

16.1. Estructura organitzativa: unitats

Les parts coincideixen que la definició de l'estructura organitzativa de la Policia Local constitueix un element previ i necessari per al desenvolupament de les mesures previstes en aquest apartat.

En aquest sentit, l'Ajuntament definirà l'estructura organitzativa, la possible creació d'unitats de servei i els llocs de treball que les integraran.

La creació dels llocs de treball que es derivin d'aquesta estructura serà objecte de negociació col·lectiva. Igualment, la seva descripció, classificació i valoració s'efectuarà en el marc del procés general de valoració dels llocs de treball, tenint en consideració les característiques específiques del servei policial, l'organització en torns, les funcions assignades i la resta de factors que incideixen en el contingut funcional dels llocs.

16.2. Horaris, calendari laboral i organització del servei dels sergents

Les parts constaten que la regulació dels horaris, del calendari laboral, de l'encaix del col·lectiu de sergents en el model de planificació del servei (quadrant 3x1) i de la seva integració en l'estructura organitzativa de la Policia Local, ha estat objecte d'anàlisi durant el procés de negociació.

No obstant això, atès que aquesta regulació està directament vinculada a la definició de l'estructura de la Policia Local i als llocs de treball que se'n derivin, s'acorda no incorporar en aquest moment cap modificació específica en aquesta matèria.

Un cop l'Ajuntament hagi definit l'estructura de la Policia Local, les parts abordaran aquesta qüestió en el marc de l'estudi, la descripció, la classificació i la valoració dels llocs de treball corresponents, amb la finalitat d'establir una regulació coherent dels horaris, del calendari laboral, del model de planificació del servei i de l'organització del col·lectiu de sergents.

16.3. Reducció de la jornada anual



Per al col·lectiu de la Policia Local s'estableix una reducció progressiva de la jornada anual, fins assolir la jornada de 1.528 hores, com a màxim, a partir de l'any 2029, d'acord amb la jornada diària ordinària de 8 hores, a excepció dels caps de setmana.

Aquesta reducció podrà aplicar-se mitjançant forquilles de jornada anual, en funció de la disponibilitat d'efectius i sempre que es garanteixi la cobertura dels serveis municipals.

La determinació de la jornada aplicable en cada exercici es realitzarà atenent criteris objectius de dotació d'efectius, necessitats operatives del servei i planificació del quadrant anual.

Any 2026

Gaudiment de dos dies (16 hores) d'excedent horari.

Any 2027

- **Jornada anual màxima: 1.592 hores**
- **Jornada anual mínima: 1.552 hores**

Aplicable en funció de la disponibilitat d'efectius i sempre que es garanteixi la cobertura dels serveis. El nombre mínim de dies laborals efectius es determinarà d'acord amb el jornada anual i les necessitats del servei.

Any 2028

- **Jornada anual màxima: 1.552 hores**
- **Jornada anual mínima: 1.528 hores**

Aplicable en funció de la disponibilitat d'efectius i sempre que es garanteixi la cobertura dels serveis. El nombre mínim de dies laborals efectius es determinarà d'acord amb la jornada anual i les necessitats del servei.

Any 2029

- **Jornada anual màxima: 1.528 hores**

16.4. Models de calendari i planificació



Les parts acorden que el model de planificació del servei prendrà com a referència el sistema **3x1** vigent, incorporant progressivament les mesures següents:

- Compactació dels períodes de descans, amb l'objectiu d'assolir, sempre que les necessitats del servei ho permetin, una setmana de descans en cadascun dels períodes del cicle 3x1, coincidint amb el canvi de torn.
- Implantació progressiva del sistema **7x7** durant el període estival, iniciant-se als mesos de juliol i agost i ampliant-se progressivament als mesos de juny i setembre.

L'adaptació anual dels calendaris es realitzarà de manera progressiva, d'acord amb la reducció de jornada prevista en aquest Acord i les necessitats organitzatives del servei. La implementació anual serà estudiada en la seva aplicació per la Comissió de seguiment de calendari de la Policia Local i sotmesa a aprovació de Mesa General de Negociació.

16.5. Vacances i cobertura del servei durant el període estival

Amb la finalitat de garantir una adequada cobertura del servei durant el període estival i afavorir una distribució equilibrada de les vacances, l'Ajuntament determinarà anualment, en el moment de l'elaboració del calendari laboral, el nombre d'efectius als quals s'oferirà la possibilitat de desplaçar el període de vacances assignat als mesos de juliol o agost.

Aquesta proposta es comunicarà durant el procés de confecció del calendari anual i el personal que, de manera voluntària, accepti el desplaçament del mes complet de vacances que li hagués estat assignat inicialment en els mesos de juliol o agost a un altre període de l'any, percebrà un dia addicional de vacances al dia addicional ja previst per aquests supòsits a l'Acord de condicions, per setmana desplaçada fora dels mesos de juliol i agost.

Per tenir dret a aquest incentiu, el desplaçament haurà d'afectar la totalitat del mes de juliol o d'agost inicialment assignat, sense que sigui suficient el canvi parcial del període de vacances corresponent. Una vegada traslladat fora d'aquests mesos, el gaudiment de les vacances es podrà distribuir d'acord amb el règim general aplicable, respectant



el calendari anual, en relació amb els períodes 3x1 i 7x7 establerts, i distribuir fora del període de forma total o parcial, en períodes setmanals.

La compensació només serà aplicable al nombre d'efectius determinat motivadament per l'Administració. Si les sol·licituds el superen, l'assignació es farà mitjançant criteris prèviament publicats de rotació, necessitats del servei, conciliació i desempat objectiu.

16.6. Complements de productivitat individual i col·lectiva

Les parts acorden analitzar, en el marc del procés general de valoració dels llocs de treball de la Policia Local, la possible integració dels actuals complements de productivitat, tant individuals com col·lectius, en el complement específic dels llocs de treball.

Aquesta anàlisi es durà a terme atenent els resultats del procés de valoració dels llocs de treball, així com els criteris tècnics, organitzatius i jurídics que resultin aplicables. Qualsevol proposta d'integració requerirà el corresponent acord en el marc de la negociació col·lectiva i, si escau, les modificacions de la Relació de Llocs de Treball i dels instruments convencionals que resultin necessàries.

16.7.- Dieta de cap de setmana

S'acorda l'actualització de l'import de la dieta de cap de setmana del col·lectiu, a **15€**, en els termes establerts a l'Acord de condicions.

17. VIGÈNCIA DE L'ACORD

El present Acord tindrà una vigència des de la seva entrada en vigor, en data **1 d'octubre de 2026**, fins al **31 de desembre de 2031**. Les seves estipulacions no seran directament executives quan requereixin modificació de l'Acord de condicions, del Conveni col·lectiu, del pressupost, de la RLT o d'una disposició reglamentària, i entraran en vigor individualment després de completar-se la tramitació, aprovació i publicació que corresponguin. Les mesures econòmiques quedaran condicionades a la consignació pressupostària, la fiscalització i els límits de les lleis pressupostàries aplicables a cada exercici.



Les parts manifesten la voluntat que aquesta vigència contribueixi a dotar d'estabilitat les condicions de treball del personal municipal i permeti el desplegament progressiu dels compromisos i actuacions previstos en aquest Acord i es comprometen a prioritzar l'aplicació d'aquelles mesures que puguin executar-se dins del marc legal vigent, amb l'objectiu d'assolir la implantació íntegra dels compromisos econòmics pactats en el present Acord.

Durant la vigència de l'Acord, les parts es comprometen a impulsar i fer el seguiment dels grups de treball, calendaris i actuacions previstos, amb la finalitat de garantir el desenvolupament efectiu dels compromisos assumits i valorar, si escau, les mesures necessàries per assegurar-ne el compliment.

Els acords que es puguin assolir en el desenvolupament d'aquest Acord s'incorporaran, quan correspongui, mitjançant les modificacions de l'Acord de condicions de treball, del Conveni col·lectiu o de la resta d'instruments de gestió que resultin necessaris.