

Dijous, 1 de desembre de 2016

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 18 de novembre de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Canet de Mar per al període 28.07.2016-31.12.2017*

Vist el text de l'Acord regulador de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Canet de Mar, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 8 de juliol de 2016, i d'acord amb el que disposen l'article 38 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; l'article 2.1 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació.

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

Resolc:

- 1. Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Canet de Mar per al període 28.07.2016-31.12.2017, al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
- 2. Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

ACORD REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE CANET DE MAR PER ALS ANYS 2016 I 2017.

Capítol I. Disposicions generals.

Article 1. Àmbit funcional i personal.

Aquest Acord de Matèries Comunes (en endavant l'Acord) serà d'aplicació a tot el personal públic que presta servei a l'Ajuntament de Canet de Mar, excepte quan de forma expressa així es determini en aquest Acord, així mateix serà d'aplicació al personal d'altres administracions en situació de comissió de serveis a l'Ajuntament.

Resta exclòs de l'àmbit d'aplicació del present instrument el personal eventual de confiança i assessorament especial, el personal directiu de conformitat amb l'article 13 de l'EBEP i el personal no comprès en el paràgraf anterior, així com el personal laboral d'Escoles Taller.

Article 2. Àmbit temporal.

El present Acord entrarà en vigor després de la seva signatura per les parts negociadores i quan sigui aprovat pel Ple municipal i tindrà vigència fins al dia 31 de desembre de 2017.

Aquest Acord es prorrogarà tàcitament per anys naturals sempre que no sigui denunciat per alguna de les parts, amb almenys dos mesos d'antelació al final de la seva vigència.

En el termini màxim d'un mes des de la recepció de la comunicació de la denúncia, es procedirà a constituir la comissió negociadora i a establir un calendari per les negociacions. Mentre duri la negociació i fins a la signatura d'un nou Acord continuaran vigents totes i cadascuna de les clàusules normatives del present Acord.

Dijous, 1 de desembre de 2016

---

### Article 3. Vinculació a la totalitat.

En cas que l'autoritat administrativa, en l'exercici de les seves facultats, no homologués alguna de les clàusules o articles d'aquest Acord, o que fos anul·lat total o parcialment per la jurisdicció competent, ambdues parts negociaran la totalitat o parcialitat anul·lades, i, en aquest cas, la resta de l'Acord quedarà en vigor. En aquest supòsit, i fins a l'elaboració d'un nou text, respecte a la part no homologada o anul·lada s'aplicaran les normes contingudes a l'anterior acord col·lectiu, l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat per Llei 7/2007 així com la normativa específica aplicable a cada un dels col·lectius (funcionaris i personal laboral) i, en el seu defecte, la resta de legislació aplicable al personal de les administracions públiques.

Per tal de mantenir l'equiparació en la regulació de les condicions de treball del personal funcionari i laboral que presta servei a l'Ajuntament de Canet de Mar, en el supòsit previst al paràgraf anterior o quan una modificació normativa o jurisprudencial comporti l'anul·lació total o parcial d'alguna clàusula o article de l'Acord respecte únicament a un dels dos col·lectius (personal laboral o funcionari) això comportarà de forma automàtica la inaplicació a l'altre col·lectiu de personal dels preceptes anul·lats, llevat que el dret en qüestió vingui reconegut per la normativa específica que resulti d'aplicació.

### Article 4. Comissió Paritària de Seguiment – Interpretació i vigilància.

En el termini d'un mes des de l'aprovació d'aquest Acord pel Ple municipal es constituirà una Comissió Paritària de Seguiment.

La Comissió Paritària de Seguiment es constitueix, amb la missió de verificar i assegurar el compliment d'aquest Acord, per tal de resoldre els conflictes d'interpretació de caràcter general que sorgeixin o que li siguin sotmesos, fer el seguiment, la vigilància i resoldre les discrepàncies sobre la interpretació del contingut de l'Acord.

La Comissió Paritària estarà integrada per 3 membres designats per l'Ajuntament i 3 membres designats pels representants dels empleats municipals, escollits entre les organitzacions sindicals signants del present Acord. Podrà assistir un empleat públic designat per l'Alcaldia que actuarà com a secretari, sense veu ni vot.

La Comissió Paritària ha de fer reunions ordinàries cada quatre mesos i extraordinàries, que tindran lloc en un termini màxim de 7 dies hàbils, a petició de qualsevol de les parts. S'aixecarà acta de les reunions i els seus acords.

Els acords de la Comissió Paritària s'adoptaran per majoria de cadascuna de les parts i si no hi ha acord s'eleva a l'òrgan competent perquè resolgui.

### Article 5. Les condicions més beneficioses.

Es mantindran a títol individual les condicions de treball que superin allò previst en aquest Acord i que hagin estat reconegudes abans de la seva entrada en vigor.

### Article 6. Mediació.

En cas de manca d'acord en el sí de la comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressa i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudi i Conciliació a l'Administració local (CEMICAL) a petició de qualsevol de les parts.

### Article 7. Dret supletori.

En tot allò que no estigui previst en la regulació del present Acord serà d'aplicació la normativa vigent en cada moment.

### Article 8. Mesa general de negociació de matèries comunes.

Aquesta mesa es constituirà i es reunirà, com a mínim, una vegada a l'any. També tindran lloc reunions de la mesa per decisió de la Corporació o per acord entre aquesta i les organitzacions sindicals presents per dret a la Mesa, o per sol·licitud de les organitzacions sindicals presents a la Mesa que representin la majoria absoluta dels representants electes.

Seràn competència d'aquesta mesa la negociació de:

Dijous, 1 de desembre de 2016

---

1. L'increment de les retribucions del personal al servei de les Administracions Públiques que s'estableixin a la Llei de pressupostos generals de l'estat i de les Comunitats Autònomes.
2. La determinació i aplicació de les retribucions complementàries dels funcionaris.
3. Les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió, sistemes de classificació de llocs de treball, i plans i instruments de planificació de recursos humans. Dins d'aquest apartat seran objecte de negociació les bases generals.
4. Les normes que fixin els criteris i mecanismes generals en matèria d'avaluació de l'acompliment.
5. Els plans de Previsió Social Complementària.
6. Els criteris generals dels plans i fons per a la formació i la promoció interna.
7. Els criteris generals per a la determinació de prestacions socials i pensions de classes passives.
8. Les propostes sobre drets sindicals i de participació.
9. Els criteris generals d'acció social.
10. Les que així ho estableixi la normativa de prevenció de riscos laborals.
11. Les que afectin a les condicions de treball i a les retribucions dels funcionaris, la regulació de les quals exigeixi una norma amb rang de llei.
12. Els criteris generals sobre ofertes d'ocupació pública.
13. Les relatives al calendari laboral, horaris, jornades, vacances, permisos, mobilitat funcional i geogràfica, així com els criteris generals sobre la planificació estratègica dels recursos humans, en aquells aspectes que afectin a condicions de treball dels empleats públics.

Queden excloses de l'obligatorietat de la negociació, les matèries següents:

- a) Les decisions de les Administracions Públiques que afectin a les seves potestats d'organització.

Quan les conseqüències de les decisions de les Administracions Públiques que afectin a les seves potestats d'organització tinguin repercussió sobre condicions de treball dels funcionaris públics compreses a l'apartat anterior, es procedirà a la negociació d'aquestes condicions amb les Organitzacions Sindicals, a les que es refereix l'EBEP.

- b) Regulació de l'exercici dels drets dels ciutadans i dels usuaris dels serveis públics, així com el procediment de formació dels actes i disposicions administratives.
- c) La determinació de les condicions de treball del personal directiu.
- d) Els poders de direcció i control propis de la relació jeràrquica.
- e) La regulació i determinació concreta, en cada cas, dels sistemes, criteris, òrgans i procediments d'accés a l'ocupació pública i a la promoció professional.

Capítol II. Condicions econòmiques.

Article 9. Determinació de les retribucions.

Les retribucions íntegres per cadascuna de les categories grups, escales i llocs de treball i per als diferents exercicis seran les que figurin en la relació de llocs de treball que aprovarà el Ple de l'Ajuntament junt amb l'aprovació dels pressupostos municipals, i en el seu cas, modificacions posteriors. Les mateixes són documents annexos al d'aprovació del Pressupost.

L'Ajuntament presentarà davant l'entitat bancària, la documentació necessària per a l'abonament de la nòmina, el dia 28 de cada mes. En cas que aquest dia no sigui laborable, ho farà el dia laborable anterior.

Dijous, 1 de desembre de 2016

### Article 10. Incrementos salarials.

Ambdues parts manifesten la voluntat de respectar el poder adquisitiu dels treballadors de l'Ajuntament de Canet de Mar, d'acord amb les previsions legals i amb la voluntat expressada, mentre s'ajusti a la corresponent llei de pressupostos generals de l'Estat.

### Article 11. Conceptes retributius.

Els conceptes retributius del personal de l'Ajuntament de Canet de Mar afectat per l'àmbit d'aquest Acord són els que determina la normativa vigent aplicable als funcionaris de l'Administració Local de Catalunya i que en l'actualitat són els següents:

#### a) retribucions bàsiques:

1. Sou base.
2. Triennis.
3. Pagues extraordinàries.

#### b) retribucions complementàries.

1. Complement de destí.
2. Complement específic.
3. Complement de productivitat.
4. Gratificacions per serveis extraordinaris.

##### a.1) Sou base.

És el concepte retributiu que correspon a cadascun dels grups o subgrups de classificació professional a què es refereixen l'article 32 del present Acord i l'article 76 i la disposició addicional setena de la Llei 7/2007. El seu import ve assignat anualment a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

Els grups i subgrups de classificació professionals es correspondran amb la titulació exigida per a l'ingrés a l'ocupació pública d'acord amb la normativa reguladora de la funció pública local de Catalunya.

##### a.2) Triennis.

A tot el personal de l'Ajuntament de Canet de Mar, inclòs dins l'àmbit de l'Acord se'l computarà l'antiguitat per triennis, d'acord amb l'import de les taules per cada grup de funcionaris que es fixin anualment a la Llei de pressupostos generals de l'estat, i se'ls aplicarà en les mateixes condicions que s'estableixi en la normativa reguladora de la funció pública local de Catalunya.

Els triennis vençuts comptaran a efectes retributius des del dia 1 del mes següent en què vencin.

##### a.3) Pagues extraordinàries.

Les pagues extraordinàries seran dues a l'any i s'acreditaran juntament amb les nòmines de juny i desembre. El seu import serà el que determini la Llei de pressupostos generals de l'estat de cada any.

Les pagues extres i la nòmina es pagaran per separat. Les pagues extres es pagaran els dies 15 de juny i 15 de desembre.

El personal de nou ingrés percebrà de cadascuna d'aquestes pagues la part proporcional al temps treballat.

El sistema de meritació de les pagues extraordinàries del personal laboral serà igual al dels funcionaris de l'Administració Local de Catalunya.

##### b.1) Complement de destí.

L'assignació dels nivells dels complements de destí dels llocs de treball es realitza mitjançant la relació de llocs de treball. Si el lloc de treball no es troba inclòs dintre de la mateixa, la seva creació correspondrà al Ple de l'Ajuntament que determinarà el nivell, atenent a criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament.

Dijous, 1 de desembre de 2016

El complement de destí ha de quedar fixat d'acord amb els següents mínims i màxims en funció dels grups i subgrups de classificació professional:

Grup i categoria assimilada A1	Nivell 22-30
Grup i categoria assimilada A2	Nivell 18-26
Grup i categoria assimilada C1	Nivell 14-22
Grup i categoria assimilada C2	Nivell 12-18
Grup i categoria assimilada AP	Nivell 10-14

L'adaptació dels nivells de complement de destí actuals als previstos en aquest apartat no comportarà cap increment retributiu.

Els imports que corresponen als diferents complements de destí seran els que s'estableixin anualment en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Es podran percebre complements de destí superiors a l'assignat al lloc de treball que es desenvolupi en funció del grau personal consolidat per haver dut a terme amb anterioritat llocs de nivell superior de conformitat amb la normativa de la funció pública local de Catalunya reguladora de la consolidació del grau personal. En cap cas es podrà consolidar un nivell de complement de destí superior al màxim previst per a cada grup o subgrup de classificació professional al qual pertany l'empleat públic.

### b.2) Complement específic.

El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penalitat. Aquest complement serà per a cada exercici el que figurarà en la relació de llocs de treball que aprovarà el Ple junt amb l'aprovació dels pressupostos municipals.

La Corporació i els representants sindicals de l'Ajuntament, podran determinar conjuntament factors per a la correcta valoració dels llocs de treball, realitzar estudis dels llocs de treball per detectar si es realitzen funcions no retribuïdes o si les retribucions no es corresponen a les funcions exercides, o bé analitzar llocs de nova creació. Les propostes seran en tot cas objecte d'estudi per l'equip de Govern essent competència del Ple la seva aprovació.

### b.3) Complement de productivitat.

El complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i iniciativa amb que l'empleat públic desenvolupa el seu treball.

D'acord amb el que estableix la normativa vigent, el Ple municipal aprovarà la quantitat global corresponent al complement de productivitat, mitjançant el Pressupost. La distribució individualitzada de l'esmentat complement la realitzarà l'Alcaldia o òrgan delegat. Les quantitats que es concedeixin per aquest concepte seran de coneixement públic de tot el personal i dels representants sindicals i tindrà un import individual de partida de 300,37 EUR anuals.

Aquesta quantitat serà revisada anualment, d'acord amb la normativa vigent.

La Corporació destinarà en el seu pressupost anual durant la vigència d'aquest Acord, la quantitat necessària per aplicar a aquest concepte retributiu. Els criteris de meritació del complement de productivitat pels exercicis de vigència d'aquest Acord, s'incorporen com annex IV a aquest document.

### b.4) Complementos personals transitoris.

Com a complementos personals transitoris queden les retribucions assignades de caràcter personal la quantia de les quals no experimentarà cap augment i seran absorbides en cas de promocions internes, revisió del lloc de treball que ocupen o mobilitat a altres llocs de treball que representin una millora retributiva o futurs increments que no siguin de sou base, triennis o complement de destí.

## Article 12. Complementos retributius.

### 1. Complement de nocturnitat.

Llevat de la Policia Local que es regirà per la seva pròpia normativa sectorial continguda a l'Annex II d'aquest Acord de matèries comunes, els empleats municipals que realitzin serveis municipals en horari nocturn rebran una gratificació en aquest concepte.

Dijous, 1 de desembre de 2016

---

Es fixa una quantitat de 2,02 EUR bruts per hora treballada de nit.

Aquesta quantitat serà revisada anualment, d'acord amb la normativa vigent.

Es considera torn de nit el comprès entre les 10 hores de la nit i les 6 hores del matí.

### 2. Servei de guàrdia de brigada d'obres i serveis d'enllumenat.

Els empleats adscrits a Obres i Enllumenat, realitzaran un període de guàrdia, per atendre les emergències degudament justificades, que sorgeixin fora de l'horari laboral, tant pel que afecta a les instal·lacions públiques, com a les d'altres béns i/o edificis dependents de la Corporació Municipal, i que estiguin directament relacionades amb el seu servei.

Aquest servei de guàrdia es realitzarà genèricament de la forma que es descriu a continuació:

1. En dies feiners, començarà la guàrdia a partir de la finalització de l'horari establert com a jornada laboral i acabarà a l'inici de jornada del dia següent.

2. Els dissabtes, diumenges i dies festius, es mantindrà el servei de guàrdia durant les 24 hores consecutivament.

En tot cas, fora de l'horari laboral, hi haurà permanentment un empleat dels serveis corresponents, localitzable i disponible, per atendre amb la major celeritat les urgències relacionades amb els serveis, que poguessin sorgir.

El període de guàrdia, realitzat pels serveis d'obres i enllumenat, només podrà ser realitzat per empleats amb categoria d'oficial.

La retribució de l'esmentada guàrdia serà de 217,15 EUR/setmanals. Amb aquest import es retribueix la disponibilitat per prestar el servei.

Aquesta quantitat serà revisada anualment, d'acord amb la normativa vigent.

Aquest articulat es mantindrà fins que l'Ajuntament de Canet de Mar, aprovi una valoració de llocs de treball, que inclourà aquest concepte en el complement específic dels llocs que correspongui.

### 3. Guàrdies al Cementiri Municipal.

Els empleats adscrits al Cementiri municipal, realitzaran un període de guàrdia, per atendre els serveis de tanatori i enterraments, fora del seu horari laboral.

La retribució de l'esmentada guàrdia serà de 217,15 EUR/setmanals. Amb aquest import es retribueix la disponibilitat per prestar el servei.

Aquesta quantitat serà revisada anualment, d'acord amb la normativa vigent.

Aquest articulat es mantindrà fins que l'Ajuntament de Canet de Mar, aprovi una valoració de llocs de treball, que inclourà aquest concepte en el complement específic dels llocs que correspongui.

### 4. Retribució per vacances.

Les vacances no podran ser substituïdes per compensacions econòmiques, llevat dels casos en els que el personal cessi del servei actiu sense haver gaudit d'aquestes. En aquest cas, s'abonarà la part proporcional que correspongui al període comprès entre l'1 de gener i la data del cessament. En el cas de contractes temporals no es tindrà en compte la prescripció anual de les vacances.

La retribució per vacances es meritirà des de l'1 de gener al 31 de desembre, per anys naturals.

### 5. Personal amb jornada inferior a la normal.

El personal que tingui reconeguda una jornada laboral inferior a l'establerta com a ordinària en aquest Acord percebrà totes les seves retribucions en proporció a la jornada treballada.

Dijous, 1 de desembre de 2016

### 6. Abonament per IT.

L'Ajuntament complementarà la prestació d'incapacitat temporal per contingències comuns dels empleats/des públics/públiques municipals, sotmesos al règim de la Seguretat Social, amb els límits màxims permesos pel Reial decret llei 20/2012, d'acord amb el detall següent:

a) Del primer fins al tercer dia, ambdós inclosos, el 50% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

b) Des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 75% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

c) Des del dia vint-i-unè fins al norantè, ambdós inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat. A partir del dia norantè, la Comissió Paritària, estudiarà individualment els casos, per determinar si cal prorrogar el complement de prestació fins al 100% durant 3 mesos més.

En el supòsit d'incapacitat temporal per contingències professionals es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes durant el mes anterior al de la situació d'incapacitat temporal i al llarg de tot el període de durada d'aquesta.

Les situacions que derivin de situacions d'incapacitat temporal que es produeixin per hospitalització, intervenció quirúrgica, durant l'embaràs, les motivades per una situació de violència de gènere, malaltia greu contemplada al RD 1148/2011, malaltia contagiosa regulada al RD 2210/1995, rebran des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat. En el cas del supòsit de grip l'excepció serà com a màxim dos processos gripals a l'any i amb un màxim de set dies de durada per procés.

En aquests casos l'empleat haurà d'acreditar el diagnòstic de la patologia causant de la baixa aportant un informe mèdic o document justificatiu del mateix facultatiu que hagi emès la baixa, que permeti al Departament de RH verificar que concorren els requisits previstos en aquest article, per tenir dret al complement de la prestació de la seguretat social en els supòsits d'incapacitat temporal esmentats.

A aquelles situacions que no quedin suficientment justificades se'ls aplicaran els complements d'incapacitat temporal regulats al primer paràgraf d'aquest article.

El tractament de les dades es farà d'acord amb allò que estableix la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

No s'aplicarà cap descompte en les percepcions a quatre jornades laborals d'absència al llarg de l'any natural; del quals només tres podran ser consecutives, sempre que estiguin motivades per malalties o accident, i que no generin una incapacitat temporal. Per això, s'exigirà la justificació d'absència en els termes establerts a les normes reguladores de la jornada i horari d'aplicació en cada àmbit. Els dies no justificats, o aquells que superin les quatre jornades laborals d'absència, es descomptaran de la nòmina del mes.

### 7. Substitucions.

El personal realitzarà aquells treballs propis del lloc de treball que ocupa.

No obstant això, en aquells casos que, per necessitats del servei i amb caràcter extraordinari i temporal, vacances, incapacitat temporal, etc. s'assignin, sempre per escrit i amb decret, i es desenvolupin funcions corresponents a un lloc de treball que representi més categoria i/o responsabilitats superiors, la persona que substitueixi percebrà la diferència retributiva bruta existent entre els complements específics d'ambdós llocs de treball i durant el temps que duri l'exercici d'aquestes funcions.

En qualsevol cas, la part retributiva assignada per aquests conceptes haurà de figurar a la nòmina del mes immediatament posterior com un concepte retributiu transitori i sense que en cap cas es consolidi una vegada es deixi de fer aquestes funcions.

Dijous, 1 de desembre de 2016

### Article 13. Dietes i quilometratge.

Les indemnitzacions sobre aquests conceptes són les que la llei determina i concretament les establertes a continuació.

Els empleats municipals que, degudament autoritzats i de forma circumstancial hagin d'exercir la seva tasca fora del municipi de Canet de Mar, els serà d'aplicació el que disposi la normativa general vigent.

Especialment es fixa el següent quadre:

- a) Serveis, assistències a cursos i similars disposant del propi vehicle: 0,19 EUR/km.
- b) El total de despeses en concepte de transports públics, peatges, pàrquing sempre justificades.
- c) Assistència a diligència judicial, per actuació derivada del propi treball i fora de l'horari laboral: es pagarà l'import d'hora extra (excepte Policia Local i als empleats dels grups A1 i A2 que segons la fitxa de lloc de treball tinguin disponibilitat i/o flexibilitat).

### Article 14. Serveis extraordinaris.

Conscients les parts de la greu situació d'atur existent i amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, ambdues parts es comprometen a reduir en tant que sigui possible, la prestació de serveis extraordinaris per tal que solament es realitzin els que es derivin de necessitats inajornables i resultin imprescindibles per al servei públic.

Es consideren serveis extraordinaris els que excepcionalment, mitjançant autorització, es fan a més a més de l'horari habitual de cada empleat/da públic/a.

En cap cas la prestació de serveis extraordinaris no tindrà caràcter habitual i continuat.

En els supòsits de causes imprevistes de malaltia o accident, canvi de torn de treball o manteniment d'instal·lacions caldrà contractar temporal i/o parcialment, segons el que preveuen les lleis vigents, abans que el personal de plantilla de l'Ajuntament hagi de realitzar serveis extraordinaris, escollint-se a les persones mitjançant les proves selectives i confeccionant-se llistes d'espera.

Es compensarà la realització de serveis extraordinaris, amb dies festius, compensat 2 hores festives per cada hora treballada.

Aquells llocs de treball, que la tipologia de jornada sigui flexible segons la fitxa descriptiva del lloc no tindran la consideració de serveis extraordinaris i es compensaran una hora treballada per una hora festiva. No obstant això, mentre no es faci la Valoració de Llocs de Treball, la compensació del serveis extraordinaris també serà de 2 hores festives per cada hora treballada.

Les hores que es facin en horari nocturn, es retribuiran amb el plus de nocturnitat, previst a l'article 12.1 del present Acord.

Les hores acumulades per aquest motiu es gaudiran per comú acord amb el cap d'Àrea corresponent, respectant les necessitats del servei.

Els serveis extraordinaris prestats per personal pertanyent als grups A1, A2, C1, C2 i AP (llevat de la Policia Local) realitzats per cobrir necessitats imprescindibles per al funcionament del servei públic, i acordats prèviament, es retribuiran a 19,98 EUR/hora.

Aquesta quantitat serà revisada anualment, d'acord amb la normativa vigent.

### Capítol III: Condicions de treball.

#### Article 15. Organització del treball.

L'organització del treball és potestat de la Corporació, que ha d'establir els sistemes de racionalització, la millora de mètodes i processos i la simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis, i que a títol enunciatiu, es regeixen per les competències següents:



Dijous, 1 de desembre de 2016

- Adjudicació de feina específica necessària per a la plena activitat del personal.
- L'existència d'una activitat i/o rendiment normal per a cada empleat.
- La fixació dels índex i els paràmetres admissibles de la qualitat de la feina.
- La mobilitat funcional i redistribució del personal de manera racional, compatible amb la dispersió dels centres de treball i les estrictes necessitats del servei.

Els canvis organitzatius, individuals i col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les condicions de treball previstes en aquest Acord, com també qualsevol norma que hagi de ser adoptada, es comunicaran a la representació del personal amb una antelació mínima de 15 dies, sempre que aquests canvis excedeixin de la mobilitat funcional, ordinària realitzada d'acord amb les potestats organitzatives de la Corporació.

La representació de la plantilla emetrà un informe del trasllat total o parcial d'instal·lacions i el cessament o la modificació de la prestació de serveis quan afectin a personal inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'Acord.

### Article 16. Jornada laboral.

El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i el horaris a efectuar pel personal. Anualment, en el mes de desembre la Mesa general de negociació, es reunirà per negociar el calendari anual de l'any següent on es fixaran els quadrants dels horaris de les diferents dependències i serveis. Aquests quadrants d'horaris es determinaran en funció de la jornada anual que correspongui la qual es calcularà aplicant la següent fórmula:

Als dies naturals que tingui l'any se li descomptaran els dissabtes i diumenges que hi hagi, els festius que es fixin per la Generalitat de Catalunya en el calendari oficial de festes laborals més els dos dies festius locals de Canet de Mar així com els 22 dies laborables de les vacances, així com els dies 24 i 31 de desembre, quan no coincideixin en dissabte o diumenge. El resultat d'aquesta operació seran els dies laborables que s'han de treballar durant l'any els quals es multiplicaran per 7,5 hores. Els dies laborables que s'hauran de treballar cada any, com a resultat de l'operació aritmètica abans esmentada, serà la base a partir de la qual es descomptin els dies de permís als que es tingui dret en cada cas (assumptes personals, permisos, etcètera).

Els dies 24 i 31 de desembre les oficines públiques estaran tancades. Els calendaris laborals incorporaran dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable.

Com a regla general, la jornada laboral serà de dilluns a divendres. El descans setmanal de dos dies es gaudirà, preferentment, en dissabte i diumenge. El calendari anual i els quadrants de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cada un dels col·lectius de la Corporació. El descans entre jornada i jornada serà com a mínim de 12 hores.

Les oficines d'atenció al ciutadà estaran tancades en el seu horari de tarda en els períodes següents: Setmana Santa, del 15 de juny al 15 de setembre, i del 23 de desembre al 6 de gener. El personal d'aquestes àrees haurà de distribuir el seu horari per tal que es compleixi el còmput d'hores anuals previstos en el paràgraf segon d'aquest article.

En aquells departaments, on la tipologia del servei ho permeti, durant el període comprès entre el 15 de juny i el 15 de setembre, es podrà reduir l'horari diari en 30 minuts. També serà possible no reduir l'horari en aquest període i acumular les hores per tal de poder disposar de dies addicionals de permís.

El personal que treballi en jornades continuades diàries iguals o superiors a 6 hores disposarà d'un temps de descans de 30 minuts diaris computables com a treball efectiu. Els empleats amb jornades continuades inferiors a 6 hores diàries de treball no tindran dret a gaudir d'aquest temps de descans que, en tot cas, no es computaria com a temps de treball efectiu.

Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans cada empleat/da de la Corporació, atenent a les necessitats del servei.

### Article 17. Control de presència.

El control de presència s'estableix per a tot el personal de l'Ajuntament atenent a les diverses ubicacions físiques i a les característiques específiques de cada lloc de treball i es regula mitjançant el seu propi reglament.

Dijous, 1 de desembre de 2016

### Article 18. Vacances.

Es fixa un període anual de vacances retribuïdes de 22 dies feiners, a 7:30 hores laborables cada dia equivalents a 165 hores en total. El personal que entri a treballar en el transcurs de l'any natural, tindrà dret a la part proporcional de vacances que li correspongui pel període transcorregut des de la seva entrada a l'Ajuntament, fins a final d'any o el dia de finalització de la seva prestació de serveis. Els empleats en pràctiques computen el temps de pràctiques.

Es disposarà de dies addicionals de vacances en funció de l'antiguitat, segons el barem següent:

- 1 dia de vacances addicional, amb una antiguitat de 10 anys.
- 2 dies de vacances addicionals, amb una antiguitat de 20 anys.
- 3 dies de vacances addicionals, amb una antiguitat de 30 anys.
- 4 dies de vacances addicionals, amb una antiguitat de 40 anys.

Les vacances es gaudiran preferentment de forma continuada i en els mesos de juny, juliol, agost i setembre. Malgrat tot, es reconeix al personal el dret a gaudir les vacances en dos períodes de mutu acord amb la Corporació, així com de disposar de fins a cinc dies de manera independent.

Les vacances, que en cap cas seran substituïdes per cap compensació econòmica, s'hauran de gaudir dins l'any natural i la no realització, total o parcial, suposarà la pèrdua del dret al seu gaudiment (excepte els casos legalment previstos).

La Corporació aprovarà el Pla de vacances sempre abans del primer de maig. A tal efecte, el període per la sol·licitud del gaudiment de les vacances es fixa en el primer trimestre de l'any.

Els empleats municipals destinats a equipaments municipals que interrompin la seva activitat i restin tancats durant certs períodes de temps, hauran d'adaptar el gaudi de les seves vacances als períodes d'inactivitat de la instal·lació a la que estiguin destinats.

En cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes fins a la data d'alta de l'empleat/da públic/a. En aquest supòsit (encara que hagi finalitzat l'any en curs), un cop produïda l'alta mèdica es pactarà el període per gaudir els dies restants de vacances. En el supòsit de produir-se col·lisió d'interessos entre el l'empleat/da que vegi modificat el seu torn de vacances com a conseqüència de la baixa mèdica i aquells altres del seu mateix servei o centre de treball que ja les tenien programades, tindran preferència aquests últims sobre aquell, que en tot cas, podrà gaudir de les vacances pendents amb supeditació a les necessitats del servei.

Al personal que tingui un nomenament o un contracte interí inferior a sis mesos, amb motiu d'una substitució, se li abonarà l'import corresponent a les vacances a la finalització del període d'interinitat.

En cas de conflicte entre el personal a l'hora d'organitzar els torns de vacances, aquest es resoldrà a favor de qui tingui més càrregues familiars i en cas d'igualtat qui tingui major antiguitat a l'ajuntament de Canet de Mar. Aquest criteri s'aplicarà de manera rotativa, de manera que l'any següent tingui prioritat a l'hora de gaudir del torn que desitgi la persona que no ho va poder exercir l'any anterior.

El còmput per calcular les vacances del personal es realitzarà des de l'1 de gener fins el 31 de desembre de l'any en curs.

### Article 19. Llicències i permisos retribuïts.

1. Els empleats municipals de l'ajuntament de Canet de Mar, sense pèrdua de drets ni retribucions i mitjançant previ avís i justificació, podran absentar-se del treball per les causes i temps següents:

a) Disposaran dels dies d'assumptes personals sense justificació, que estableixi la normativa aplicable a la funció pública local de Catalunya.

Es podran gaudir de dos dies addicionals de permís per assumptes propis al compliment del 6è trienni, i d'un dia addicional per cada trienni complet a partir del 8è.

El permís s'haurà de sol·licitar, sempre que sigui possible, amb una antelació mínima de 5 dies i la seva concessió serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la pròpia organització les tasques de l'empleat públic al qual es concedeix el permís. Les absències seran validades pel respectiu cap de servei i seran autoritzades pel Departament de Recursos Humans.

Dijous, 1 de desembre de 2016

La denegació haurà de ser motivada. En cas de no obtenir resposta dos dies laborables abans per part del responsable del servei, s'entendrà concedit de forma tàcita i automàtica.

Els empleats que tinguin una antiguitat inferior a 12 mesos hauran de gaudir els dies d'assumptes personals en proporció al temps treballat.

Els empleats que no prestin servei a jornada completa, tindran dret a gaudir del permís per assumptes propis que estableixi la normativa aplicable a la funció pública local de Catalunya, però en proporció a la jornada treballada.

Aquests dies de permís es poden gaudir fins al dia 15 de gener de l'any següent i no seran acumulables a període de vacances siguin els dies hàbils o naturals.

b) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies laborables quan el fet es produeixi en la mateixa localitat del lloc de treball i de cinc dies laborables quan sigui en localitat diferent.

Si el succés es produeix fora de la comunicat autònoma: 6 dies naturals.

En cas de defunció del cònjuge o parella estable, tenint fills en edat preescolar o disminuïts físics o psíquics s'ampliarà la llicència a 10 dies laborables continuats.

Quan es tracti de mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins de segon grau de consanguinitat o afinitat el permís tindrà una durada de dos dies laborables quan el fet es produeixi en la mateixa localitat del lloc de treball i de quatre dies laborables quan sigui en localitat diferent.

Si el succés es produeix fora de la comunicat autònoma: 6 dies naturals.

Tindran la consideració de malalties greus, les que es relacionen a l'Annex del Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per tenir cura de menors afectats per càncer o altres malalties greus.

Excepcionalment i per motius degudament justificats es pot ampliar aquest permís fins a sis dies laborables.

En cas de mort, accident, hospitalització o malaltia greu, d'un familiar de primer o segon grau, els dies de permís es podran gaudir de forma discontinua, dins dels 10 dies laborables següents al fet causant i es requerirà la justificació d'aquest fet causant.

c) El permís per matrimoni o per constitució de parella de fet acreditada d'acord amb la Llei 25/2010 per la qual s'aprova el Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, o norma que la substitueixi, tindrà una durada de quinze dies naturals consecutius que es gaudiran en un termini màxim d'un any, a comptar des de la data del casament o de l'inici de la convivència en els casos de parelles de fet.

Si un empleat/da ha gaudit d'aquest permís per formar una parella de fet i posteriorment contreu matrimoni amb la mateixa persona no podrà tornar a gaudir d'un permís per matrimoni regulat en aquest article.

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

e) El permís per trasllat de domicili sense canvi de residència és d'un dia. En el cas que comporti trasllat a una altra localitat el permís serà ampliable fins a quatre dies.

Aquest permís es justificarà amb el certificat d'empadronament a la nova adreça.

f) El permís per a concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, els dies de la seva celebració.

Per a la preparació dels exàmens, es podrà concedir amb petició prèvia de l'interessat un permís de 5 dies com a màxim sense retribució.

El permís es justificarà el següent dia laborable al de l'examen amb el posterior justificant acreditatiu d'haver-se presentat a aquests exàmens.

Dijous, 1 de desembre de 2016

g) El permís per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, serà pel temps indispensable per complir-los, sempre que no pugui realitzar-se fora de l'horari laboral. A aquests efectes es considerarà, com a deure inexcusable aquell que el seu incompliment pugui comportar responsabilitat, el que no es pugui dur a terme mitjançant representant i aquell, el compliment del qual estigui determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial i com a deure relacionat amb la conciliació de la vida familiar i laboral, les visites mèdiques pròpies i de familiars de primer grau, així com l'assistència a reunions de tutoria dels fills.

En el cas d'assistència a enterraments, només serà no recuperable quan es tracti de familiars fins al 3r grau de consanguinitat o afinitat.

h) El progenitor o progenitora que no gaudeix el permís de maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins dels deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

i) El permís per maternitat per part té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. El període de permís pot començar abans o immediatament després del part.

Sense perjudici que les sis setmanes immediatament posteriors al part són de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, al iniciar-se el període de descans per maternitat podrà optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda el període de descans posterior al part, ja sigui de forma simultània o successiva amb el de la mare segons la distribució que aquesta acordi.

En el cas de filiació biològica si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament amb el de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut. L'altre progenitor podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o de part múltiple.

L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

Aquest permís de maternitat es podrà gaudir a jornada completa o a temps parcial d'una manera ininterrompuda. La manera en que es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la personal afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís i, en el cas de la mare només podrà gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. Aquest permís de maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altre causa, el neonat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el neonat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, a comptar a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció i l'acolliment.

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

j) El permís de maternitat en el cas d'adopció o acolliment del menor, tant preadoptiu com permanent o simple, tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes que s'ampliaran en 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 o de fills discapacitats.

Dijous, 1 de desembre de 2016

El període de permís per maternitat computa, a elecció de l'empleat/da, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a més d'un període de gaudiment d'aquest permís.

En els casos d'adopció internacional, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat es tindrà 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 dos mesos previst al paràgraf anterior, en els supòsits d'adopcions internacionals el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, podrà iniciar-se fins a sis setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

En el supòsit que tots dos progenitors treballin el progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís de maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís segons la distribució que acordi qui l'ha gaudit inicialment. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva sempre en períodes ininterromputs, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altre causa, el neonat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el neonat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, a comptar a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció i l'acolliment.

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

Els supòsits d'adopció o acolliment previstos en aquest article seran els que així s'estableixin en el Codi civil estatal o les lleis civils de les Comunitats Autònomes que els regulin, havent de tenir l'acolliment simple una durada no inferior a un any.

k) El progenitor o progenitora, sense perjudici del dret al permís de maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives que podrà gaudir durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

En el cas que l'altra progenitor no treballi serà d'aplicació l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, amb el gaudiment de 15 dies de permís de paternitat per naixement, acollida o adopció, a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment o adopció.

l) El permís per lactància d'un fill menor de dotze mesos és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions. Aquest dret pot substituir-se per una reducció de jornada normal de 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 pot ser exercit indistintament per qualsevol dels progenitors, en el cas que ambdós treballin.

En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís s'incrementarà proporcionalment.

Dijous, 1 de desembre de 2016

A petició de l'interessat/da, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

m) El permís per atendre fills prematurs o que per qualsevol altre causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, permet a l'empleat/da absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres.

Així mateix, es té dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.

n) El permís per atendre fills discapacitats, per part dels progenitors amb fills discapacitats, consisteix a gaudir, conjuntament, de permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites als centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

o) El permís per atendre un familiar de primer grau consisteix en el dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i per al termini màxim d'un mes.

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

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

q) Els empleats que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per dur a terme els tràmits administratius requerits per l'Administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

r) El permís per situacions de violència de gènere, per a les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, consisteix en el dret que aquestes faltes d'assistència, totals o parcials, es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

Així mateix les empleades municipals víctimes de violència de gènere, per fer efectiu la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional de retribucions, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible que d'acord amb cada situació concreta siguin necessàries o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per aquests supòsits estableixi l'Administració Pública competent en cada cas.

Els permisos i mesures previstes en aquest apartat únicament seran d'aplicació a aquelles empleades municipals que acreditin la seva condició de víctimes de violència de gènere mitjançant:

- Ordre de protecció al seu favor acordada per l'òrgan judicial competent.

- Informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indisidències que l'empleada municipal és víctima de gènere (en defecte de l'ordre de protecció indicada a l'apartat precedent).

2. Als efectes dels permisos i llicències regulats en aquest article, en els articles, 19 i 20 d'aquest acord així com les reduccions de jornada previstes a l'article 21, tindran la consideració de familiars de primer grau per afinitat tant el cònjuge com la parella de fet de l'empleat entenent-se com a tal la que s'hagi constituït i acreditat la seva condició de conformitat amb allò que estableix la Llei 25/2010 per la qual s'aprova el Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, o norma que la substitueixi.

A aquests mateixos efectes tota referència al cònjuge i als seus familiars per consanguinitat o afinitat s'entendrà aplicables a la parella de fet de l'empleat/da, a què s'ha fet esment al paràgraf precedent, i als seus familiars.

Dijous, 1 de desembre de 2016

### Article 20. Llicències i permisos sense retribució.

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

Es poden concedir permisos sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos prorrogables, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

### Article 21. Reduccions de jornada.

1. Els empleats municipals poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb dret a percebre el 80% o el 60% de les retribucions respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per tenir cura d'un fill o filla menor de dotze anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ésser autònom o que requereixi dedicació o atenció especial.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

2. Fora dels supòsits anteriors, el personal que per raó de guarda legal tingui cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys o d'una persona gran que requereixi una especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi cap activitat retribuïda tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb reducció proporcional de retribucions.

El personal tindrà aquest mateix dret en el supòsit de cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

Per la cura d'un fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu, l'empleat públic tindrà dret, sempre que tots 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 durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on vingui prestant els seus serveis, per la cura durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma, o en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en tots dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís o, en el seu cas, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui d'aplicació, l'empleat públic tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o 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 d'aplicació. En cas contrari, només tindrà dret a la reducció de jornada, amb la conseqüent reducció de retribucions.

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

Reglamentàriament s'establiran les condicions i supòsits en els que aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades complertes.

4. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Dijous, 1 de desembre de 2016

Article 22. Excedències per conciliar la vida laboral i familiar.

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en aquest article tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària aplicable a cadascun dels col·lectius d'empleats públics.

2. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

3. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten els seus serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

4. Les excedències per tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatible amb l'autorització de compatibilitat que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

5. Si un cop finalida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular que es registrarà per la seva normativa específica (laboral o funcional) en funció del col·lectiu d'empleat públic afectat.

6. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

7. Les excedències previstes com mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les quals li són d'aplicació les condicions generals establertes als paràgrafs anteriors són les següents:

1. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla.

L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

2. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars.

L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

3. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència.

L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.



Dijous, 1 de desembre de 2016

El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

Aquesta excedència no s'aplica als funcionaris interins ni al personal laboral que no sigui fix en plantilla.

4. Excedència voluntària i suspensió del contracte de treball per violència de gènere.

A) L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

B) El contracte de treball es podrà suspendre per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

El període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima fes necessari la continuïtat de la suspensió i el jutge acordés prorrogar la suspensió per un període de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Aquest període de suspensió computa a efecte de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Article 23. Clàusula d'equiparació.

Els permisos dels empleats municipals regulats als articles 19 i 20 així com les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar dels articles 21 i 22 d'aquest Acord s'aniran adaptant (en més o en menys) a la normativa que resulti d'aplicació en tot moment als funcionaris locals de Catalunya. En el cas del personal laboral, aquesta adaptació i equiparació s'aplicarà en la mesura que sigui compatible amb la normativa laboral i de Seguretat Social vigent i de conformitat amb ella.

Article 24. Pla d'Igualtat.

L'Ajuntament de Canet de Mar es compromet a negociar durant la vigència de l'Acord un pla d'igualtat, tot respectant els mínims previstos a l'annex I del present acord, on s'estableixen les mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral per motius de gènere, d'acord amb allò que s'estableix a la disposició addicional vuitena de l'EBEP.

Capítol IV. Formació i promoció.

Article 25. Plantilla, relació de llocs de treball i oferta pública d'ocupació.

La plantilla del personal al servei de la Corporació haurà de respondre als principis de racionalitat, economia i d'eficiència i, contindrà la totalitat de les places de funcionaris, de personal laboral i de personal de confiança o eventual, als efectes de la seva quantificació pressupostària.

La planificació integral dels recursos humans de l'Ajuntament es realitza mitjançant la confecció anual de la relació de llocs de treball.

Es reconeix a la Corporació la facultat de crear, de modificar o d'amortitzar places, sens perjudici del deure d'informació i de negociació amb els representants del personal.

La creació de noves places s'efectuarà sobre la base de la seva efectiva necessitat i només es cobriran per personal extern quan no puguin proveir-se mitjançant la promoció interna o no siguin llocs previstos com a lliure designació.

Les necessitat de recursos humans amb assignació pressupostària que hagi de proveir-se definitivament mitjançant la incorporació de personal de nou ingrés seran objecte de l'oferta pública d'ocupació.

En la confecció de la relació de llocs de treball i de l'oferta pública d'ocupació es donarà trasllat de les propostes als representants del personal per a la seva negociació, al si de la Mesa General.

Dijous, 1 de desembre de 2016

---

### Article 26. Relació de llocs de treball.

El Ple de la Corporació cada any actualitzarà la plantilla i la Relació de Llocs de Treball aprovant aquests instruments d'ordenació de personal, juntament amb el pressupost, tot introduint les modificacions que siguin adients.

La Relació de Llocs de Treball, juntament amb la corresponent valoració econòmica serà document indispensable per a l'aprovació de la plantilla i del pressupost municipal.

Així, les revaloritzacions retributives que s'aprovin en un determinat lloc de treball tindran efectes econòmics des del primer dia del mes en què siguin aprovades pel Ple municipal llevat que al mateix acord s'indiqui una altra data.

Quan un lloc de treball, en virtut de la Relació sigui objecte de requalificació implicant canvi de la categoria, grup o subgrup de classificació professional i calgui efectuar la promoció corresponent, tindrà efectes econòmics a partir de la data de la presa de possessió o de la contractació laboral del nou ocupant del lloc de treball.

En matèria de promoció i provisió de llocs de treball serà d'aplicació la normativa aplicable als funcionaris locals de Catalunya respecte a les formes i procediments per a la provisió definitiva dels llocs, les normes reguladores de la consolidació del grau personal del complement de destí, la percepció de les retribucions complementàries (complements de destí i específics) vinculades al lloc de treball assignat ja sigui amb caràcter definitiu o provisional si bé en aquest últim supòsit el dret a la percepció de les retribucions complementàries només es mantindran mentre es desenvolupin les funcions del lloc de superior nivell o categoria. Quan la provisió del lloc de treball superior es produeixi de forma definitiva, mitjançant la superació d'algun dels sistemes legalment establerts, serà d'aplicació la normativa aplicable a la remoció dels funcionaris locals de Catalunya.

### Article 27. Determinació de la relació de llocs de treball.

La Relació de Llocs de Treball agrupada per unitats administratives o departaments especificarà per a cada lloc de treball les següents determinacions:

- a) Denominació del lloc.
- b) Grups o subgrups de classificació professional i, si s'escau, els cossos o escales i categories a que estigui adscrit.
- c) Complement de destí.
- d) Complement específic.
- e) Sistemes de provisió del lloc de treball.

### Article 28. Documents de la relació de llocs de treball.

A l'expedient d'aprovació de la relació s'incorporarà la documentació següent:

1. Organigrama funcional de l'ajuntament i de cada unitat administrativa o departament.
2. Definició de cada lloc, considerant al menys els factors determinants següents:
  - a) Titulació.
  - b) Formació i especialització.
  - c) Responsabilitat.
  - d) Comandament.
  - e) Esforç.
  - f) Dificultat.
  - g) Dedicació.
  - h) Incompatibilitat.
  - i) Perillositat i penalitat.
  - j) Nocturnitat.
  - k) Prolongació de jornada.
  - l) Horari i rotativitat.
3. Informe de l'òrgan de representació del personal en els termes indicats a l'article següent.

Dijous, 1 de desembre de 2016

---

### Article 29. Drets d'informació.

L'expedient d'aprovació anual de la relació, ampliació, supressió o modificació dels llocs existents o de les seves determinacions, juntament amb els informes i antecedents a què es refereix la normativa vigent, serà tramès als òrgans de representació del personal amb una antelació mínima de 15 dies a l'acord o resolució que hagi d'adoptar l'òrgan competent, a fi que sigui informat per aquest, tal i com es contempla en el capítol de dret a la informació. Aquest informe serà incorporat a l'expedient administratiu.

D'acord amb les previsions contingudes a l'article 8 del present Acord, la Relació de Llocs de Treball és matèria expressa de negociació al si de la Mesa General.

### Article 30. Publicitat.

La Relació de Llocs de Treball és pública i estarà a disposició de qualsevol empleat/da que la sol·liciti per escrit.

### Article 31. Modificacions puntuals.

Puntualment, prèvia audiència dels representants dels empleats públics i als efectes de fer més àgil i eficaç l'organització administrativa, podran realitzar-se, amb caràcter provisional, ampliacions, supressions o modificacions dels llocs existents i de les seves determinacions per resolució motivada de l'Alcaldia de la qual es donarà compte al Ple en la següent sessió. Aquestes variacions s'integraran en el proper expedient de la Relació de Llocs de Treball que se sotmeti a l'aprovació de l'òrgan municipal competent per tal que adopti la resolució més convenient.

### Article 32. Classificació i grups professionals.

La classificació professional té per objecte assignar a cada empleat/da municipal unes funcions i unes competències, dins d'un sistema ordenat en grups professionals, el qual especifica el contingut general de les prestacions de treball d'acord amb les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació laboral. El grup professional podrà incloure diferents funcions, tasques, especialitats professionals o responsabilitats assignades a l'empleat/da.

En matèria de classificació professional cal atènyer-se al que disposen els articles 74 i 77 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i l'article 22 de l'Estatut dels treballadors.

S'estableixen els grups professionals següents, -els quals determinen les retribucions bàsiques (salari base i triennis) i l'interval del complement de destí- segons el nivell de titulació, de coneixements o d'experiència exigits per accedir-hi:

- Subgrup A1: Tècnics superiors. Títol universitari de grau, així com també els títols de doctor, de llicenciat, d'enginyer, d'arquitecte o equivalent.

- Subgrup A2: Tècnics mitjans: Títol universitari de grau, així com també el títol d'enginyer tècnic, diplomatur universitari de primer cicle, d'arquitecte tècnic, de formació professional de tercer grau o equivalent.

- Grup B: Tècnics: Títol de Tècnic Superior.

- Subgrup C1: Tècnics especialistes, tècnics auxiliars, comandaments intermedis. Títol de batxiller o tècnic així com els títols de formació professional de segon grau o equivalent.

- Subgrup C2: Auxiliars i personal especialitzat d'oficis. Títol de graduat en educació secundària obligatòria així com el títol de graduat escolar, de formació professional de primer grau o equivalent.

- Grup E i Agrupacions Professionals: personal de serveis auxiliars. Certificat d'escolaritat, equivalència del certificat d'estudis primaris expedient amb anterioritat a la finalització del curs 75/76, o capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'accedeixi per canvi de destinació (promoció horitzontal o trasllat)

La mobilitat funcional entre categories del mateix grup professional no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral.

### Article 33. Promoció interna.

Els empleats públics municipals tenen dret a la promoció professional mitjançant la promoció interna tant vertical com horitzontal.

Dijous, 1 de desembre de 2016

---

S'entén per promoció interna vertical l'ascens des d'un subgrup o grup de classificació professional, en el cas de que aquest no tingui subgrup, a un altre superior al que pertanyin. A tal efecte, l'empleat públic haurà de posseir la titulació requerida per a l'ingrés en el grup o subgrup de classificació professional superior i tenir una antiguitat d'almenys 2 anys de servei actiu, com a empleat públic en el grup o subgrup de classificació inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que en cada cas s'estableixin.

S'entén per promoció interna horitzontal a l'accés a llocs de treball, escales o categories del mateix grup o subgrup professional.

L'Ajuntament de Canet de Mar, facilitarà la promoció interna dels seus empleats públics determinant, d'acord amb les característiques de cada plaça, el nombre de les mateixes que es reservaran per a la promoció interna en cada convocatòria.

A l'efecte de promoció interna, l'accés es farà pel sistema de concurs i/o concurs oposició, subjecte als principis d'igualtat, de mèrit i de capacitat.

Article 34. Seguiment de la contractació.

Trimestralment, la Corporació informarà per escrit als representants sindicals dels contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com dels nomenaments de funcionaris interins efectuats.

Així mateix, informarà de les previsions de contractació temporal i nomenaments interins per al període trimestral següent.

Article 35. Formació i perfeccionament professional.

La formació s'entén com un procés d'aprenentatge personal i en grup on conclouen l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitació i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives. La formació ha de pretendre uns objectius concrets: millorar el que es fa, preparar-se per tal d'assumir canvis organitzatius i una millor capacitació per tal d'afrontar els nous reptes.

La programació i seguiment de la formació requereixen la participació activa dels empleats/des i dels seus representants i de les organitzacions sindicals. Tan sols la concentració i l'esforç de tots els agents permetrà la millora dels serveis als ciutadans, objectiu final de la formació dels empleats públics.

La formació és un element integrant de la política de recursos humans, interrelacionada amb la selecció, el disseny de carreres, la promoció professional, els sistemes retributius, la incentivació i la motivació, en un conjunt coherent que incideix en la cultura de l'organització.

Dins d'aquest context, i per tal de facilitar la formació i el perfeccionament professional al personal en l'àmbit d'aplicació del present Acord, s'estableix:

a) Formació interna.

Anualment, prèvia negociació en el si de la Mesa de Negociació, la Corporació realitzarà un estudi de les necessitats de formació professional del seu personal relacionat i vinculat a la planificació integral dels recursos humans dins del projecte de treball global i de l'esquema organitzatiu.

Es considerarà formació interna aquella que sigui promoguda per l'Ajuntament.

El plans de formació que elaborin podran finançar-se, a més a més de la corresponent partida pressupostària, mitjançant altres fonts de finançament.

La Corporació directament o en col·laboració amb altres institucions o centres oficials reconeguts, organitzarà els cursos que s'estableixin en el pla anual de formació.

La selecció del personal als cursos integrats al pla de formació anual de l'empresa s'establirà de comú acord entre la Corporació i la representació del personal.

Dijous, 1 de desembre de 2016

---

S'estableix un còmput anual de 40 hores de formació, dins de la jornada laboral. En cap cas la participació en un curs donarà lloc a l'abonament d'hores extraordinàries, en tot cas, es podran compensar les hores realment emprades en la formació fora de la jornada de treball.

L'assistència a qualsevol curs comportarà l'obligació de l'empleat de portar els certificats d'assistència com a màxim a final del curs. La no aportació suposarà el retorn del cost del curs i de les altres despeses satisfetes, a més de no computar com a temps de treball efectiu.

### b) Formació externa.

Formació externa és aquella que es fa a iniciativa de l'empleat.

Els/les empleats/des, en l'àmbit del present Acord, tindran dret a que se'ls faciliti, en base a les necessitats del servei, el següent:

L'adaptació de la jornada de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió d'un permís sense sou de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball, d'una durada màxima d'un mes. Aquest apartat resta limitat a estudis o formació que tinguin relació amb el desenvolupament del lloc de treballs.

La facilitat de l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional organitzats per l'Administració Pública o concertats amb aquesta.

### Capítol V. Condicions sindicals.

#### Article 36. Bestretes reintegrables.

Els/les empleats/des públics/públiques en servei actiu podran sol·licitar una bestreta reintegrable, a compte de salaris futurs, per import màxim de tres mensualitats netes, a retornar, mitjançant el seu descompte en la nòmina, en un termini màxim d'amortització de 24 mensualitats sense interessos, segons possibilitats.

A la sol·licitud caldrà indicar-hi els motius i destí de la bestreta, essent discrecional el seu atorgament per part de l'Ajuntament.

Aquesta bestreta es concedirà sense generar interessos fins a un màxim de 3.000 EUR, i partir d'aquest import es meritara el corresponent interès legal del diner.

Aquestes bestretes es concediran de forma preferent, en els següents supòsits:

- a) Qüestions mèdiques no cobertes pel sistema general de la Seguretat Social.
- b) Compra, rehabilitació de l'habitatge o desnonament.
- c) Pagaments imprevisibles i improrrogables de la unitat familiar o situacions de necessitat anàlogues.
- d) Despeses per formació de l'empleat o d'un familiar del primer grau de consanguinitat o afinitat.
- e) La resta de supòsits seran estudiats per la Comissió Paritària.

En les situacions esmentades s'hauran de justificar prèviament i caldrà aportar el corresponent justificant del pagament un cop efectuat. En cas d'incompliment no es concediran més bestretes.

Les bestretes es podran demanar fins a 24 mesos abans de la data de jubilació.

Entre la liquidació d'una bestreta i la sol·licitud d'una altra per part del mateix empleat/da públic/a ha de transcórrer com a mínim un període de sis mesos, llevat de causes excepcionals degudament justificades.

Abans que es produeixi la finalització i interrupció de la relació amb la corporació, serà necessari acreditar el reintegrament íntegre de la bestreta concedida.

Dijous, 1 de desembre de 2016

El personal que d'acord amb la disposició final primera no tingui una antiguitat d'almenys 6 mesos continuats de servei actiu a l'Ajuntament de Canet de Mar podrà demanar bestretes per un import màxim que no podrà suposar els imports següents:

- a) L'import d'una mensualitat neta llevat que li resti menys de dos mesos per finalitzar la relació de servei amb l'Ajuntament de Canet de Mar o que no es pugui compensar la totalitat de la bestreta en la liquidació final.
- b) L'import de 3 mensualitats netes quan, tot i que l'antiguitat sigui inferior a 6 mesos, la durada prevista del contracte de treball o del nomenament com a personal funcionari sigui d'almenys 24 mesos (temps màxim de devolució de la bestreta) o del doble del temps en què l'empleat es compromet a retornar la bestreta.

Article 37. Avançaments reintegrables.

Els/les empleats/des públics/públiques, amb independència de la seva antiguitat en servei actiu, podran sol·licitar quantitats avançades a compte del salari mensual, que l'òrgan competent de l'Ajuntament valorarà i es regularitzaran a final de mes en la nòmina, fins a un 50% del sou net.

Aquests avançaments només es podran concedir 4 vegades per any natural i treballador.

Article 38. Ajut per a fills o familiars amb discapacitat.

Els ajuts al personal amb fills o parents de primer grau que pateixin alguna discapacitat física o psíquica que estiguin sota la seva dependència econòmica, de caràcter mensual, seran els següents:

- a) Disminució de 1r grau (de 65 a 100%): 218,31 EUR/fill.
- b) Disminució de 2n grau (de 50 a 64%): 145,19 EUR/fill.
- c) Disminució de 3r grau (de 33 a 49%): 106,72 EUR/fill.

Aquestes quantitats seran revisades anualment, d'acord amb la normativa vigent.

Es concediran per l'òrgan competent, a sol·licitud de l'interessat, acreditant la condició de discapacitat, i la situació de dependència econòmica. Es considerarà que no hi ha dependència econòmica quan l'interessat rebí una assignació pública derivada d'aquesta discapacitat.

La concessió es revisarà d'ofici periòdicament, sense perjudici que el beneficiari resti obligat a comunicar qualsevol variació que es produís en les circumstàncies que varen donar lloc a la concessió. Les ajudes finalitzaran per defunció del fill o del personal beneficiari, per cessament de la dependència econòmica dels fills amb el beneficiari, i per les altres circumstàncies que porten aparellada la pèrdua de la condició d'empleat públic de l'Ajuntament.

Als efectes de l'ajut previst a aquest article tindran la consideració de familiars de primer grau per consanguinitat tant el cònjuge com la parella de fet de l'empleat entenent-se com a tal la que s'hagi constituït i acreditat la seva condició de conformitat amb allò que estableix la Llei 25/2010 per la qual s'aprova el Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, o norma que la substitueixi.

Article 39. Prestacions per a la protecció de la família.

Per matrimoni o constitució en parella estable, d'acord amb el que estableix l'article 234 de la Llei 25/2010, per la que s'aprova el Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, sense tenir en compte la seva orientació sexual, es percebrà la quantitat de 162,52 EUR.

Per natalitat o adopció es percebrà la quantitat de 108,34 EUR per cada fill. En cas que els dos membres de la parella treballin a l'Ajuntament, aquestes ajudes només seran abonades a un d'ells.

Aquestes quantitats seran revisades anualment, d'acord amb la normativa vigent.

Article 40. Malaltia i accidents.

Dins dels tres dies següents al primer d'absència per malaltia o accident, s'haurà de presentar al departament de Recursos Humans o al cap d'Àrea corresponent (que s'encarregarà de trametre-ho al departament de RRHH) el corresponent comunicat de baixa mèdica oficial i setmanalment els oportuns comunicats de confirmació, si s'escau. El comunicat d'alta es presentarà al departament de Recursos Humans el dia de la incorporació.

Dijous, 1 de desembre de 2016

---

En cas que s'incompleixi l'obligació, derivada de les previsions del règim de Seguretat Social que resulti d'aplicació, de presentar en el termini corresponent el comunicat de baixa, s'aplicarà allò que es preveu per a les absències no justificades al lloc de treball, segons normativa.

S'accepta la possibilitat de control mèdic per part de l'Ajuntament, i en els casos en què es cregui que poden existir irregularitats, aquestes seran comunicades a la representació del personal, per tal que conjuntament s'adoptin les mesures adequades, sense perjudici que l'Ajuntament emprengui les accions que consideri oportunes.

Aquesta millora del sistema de seguretat social també serà d'aplicació al personal amb una antiguitat de servei actiu inferior a sis mesos continuats.

Article 41. Premis de permanència i jubilació.

Per al personal laboral, s'estableix:

- Un premi d'antiguitat pels 25 anys de servei a l'Ajuntament de Canet de Mar, consistent en la percepció d'una gratificació extraordinària equivalent a una mensualitat bruta.

- Un premi especial a tot el personal, amb una antiguitat mínima de 15 anys a l'Ajuntament de Canet de Mar, en el moment de cessar en el servei actiu per jubilació, que consistirà en l'abonament per una sola vegada d'una gratificació extraordinària per l'import d'una mensualitat total bruta.

Per al personal funcionari, la Comissió Paritària, habilitarà els mecanismes legals, per a l'atorgament de gratificacions especials, en les situacions anteriors.

Article 42. Assegurança per responsabilitat civil i criminal.

Es crearà una pòlissa d'assegurança que cobreixi possibles responsabilitats civils i la defensa criminal de tot el personal de l'Ajuntament, per raó del treball o servei.

Aquesta condició social també serà d'aplicació al personal amb una antiguitat de servei actiu inferior a 6 mesos continuats.

Article 43. Assistència jurídica.

La Corporació garantirà l'assistència jurídica als empleats municipals que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

L'Ajuntament es farà càrrec de dipositar totes les fiances que puguin ser imposades judicialment en processos oberts al personal al seu servei com a conseqüència d'actuacions efectuades en l'exercici de les seves tasques, sense perjudici que, si l'interessat finalment és declarat culpable en sentència ferma o la seva actuació ocasiona la pèrdua de la fiança, se li pugui exigir per la Corporació l'import de la mateixa.

L'Ajuntament de Canet de Mar no haurà de fer-se càrrec de les prestacions esmentades als apartats precedents en aquells supòsits en què l'empleat públic hagi actuat amb negligència, engany, mala fe o es produís un conflicte d'interessos amb la Corporació.

L'Ajuntament de Canet de Mar designarà els professionals que es faran càrrec de la representació i/o defensa judicial de l'empleat/da públic/a coberta per l'assistència jurídica regulada en aquest article.

Article 44. Permís de conduir.

L'Ajuntament es farà càrrec de les despeses derivades de la renovació del permís de conduir, del personal que habitualment utilitza vehicles municipals per al desenvolupament del seu lloc de treball. La sol·licitud de pagament de les despeses haurà d'anar acompanyada de tots els justificants dels pagaments efectuats pel sol·licitant i de l'informe favorable del cap del servei al que estigui adscrit, conforme aquell empleat/da utilitza el vehicle municipal.

Article 45. Assegurança de vida i invalidesa per accidents.

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança per accidents o malaltia professional pels empleats/des que cobreixi el risc de mort i d'invalidesa absoluta i gran invalidesa del personal al seu servei, (sempre i quan sigui possible, d'acord amb les condicions exigides per l'asseguradora pel que fa a les noves altes) a la qual garantirà les següents cobertures per horari complet (els imports seran proporcionals a l'horari de treball).

Dijous, 1 de desembre de 2016

a) per mort: 24.000,00 EUR.

b) per invalidesa absoluta o gran invalidesa en les condicions pactades al contracte d'assegurança: 24.000,00 EUR.

Aquesta assegurança s'efectuarà al personal vinculat amb un contracte o relació estatutària amb una durada prevista superior als 6 mesos i s'extingirà a partir del moment en que es produeixi l'extinció de la relació de serveis amb l'Ajuntament.

Tant els riscos coberts com els exclosos seran els que vinguin determinats en el contracte d'assegurança del qual es donarà compte als representants del personal i que determinarà les condicions generals de contractació, assegurement i indemnitzacions.

Article 46. Jubilacions.

La Corporació facilitarà la jubilació parcial del personal laboral que ho sol·liciti concertant un contracte de relleu llevat d'aquells supòsits en què consideri que poden produir-se perjudicis per a l'entitat local o els serveis públics que es presten. En tot cas la decisió denegatòria de la corporació haurà d'estar motivada.

S'estableixen els incentius a la jubilació per al personal laboral següents:

- Si s'anticipa un any a l'edat legal de jubilació: 3.000,00 EUR.

- Si s'anticipen dos anys a l'edat legal de jubilació: 9.000,00 EUR.

Pel que fa al personal funcionari li seran d'aplicació les previsions d'aquest article quan la normativa permeti accedir a la jubilació parcial a aquesta classe d'empleats públics.

Article 47. Pla de Pensions.

L'Ajuntament habilitarà una partida del pressupost, de conformitat amb la legislació vigent, per satisfer un pla de pensions per als/les empleats/des públics de l'Ajuntament. La quantificació de la partida s'acordarà anualment en la Mesa de negociació, de conformitat amb la Llei general de pressupostos de l'estat.

Capítol VI. Seguretat i Salut Laboral.

Article 48. Salut laboral.

A l'empara de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el personal té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com a observar i posar a la pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legal i reglamentàriament i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada llei, a:

a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.

b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.

c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.

d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.

e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.

f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

La Corporació haurà de:

a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels empleats en aquesta tasca.



Dijous, 1 de desembre de 2016

- b) També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als empleats públics de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones. Els empleats públics estant obligats a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.
- c) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut dels empleats públics, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.
- d) Elaborar un pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.
- e) Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índex de sinistres.
- f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.
- g) Lliurar als delegats de prevenció la documentació relativa a la contractació de la mútua i servei de prevenció aliè d'acord al que preveuen els articles 18 i 23 de la LPRL.

### Article 49. Comitè de seguretat i salut.

L'Ajuntament té constituït un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'art. 34 d) de la Llei de prevenció de riscos laborals. Està format per 6 membres, la meitat dels quals són designats per la Corporació i l'altra meitat pels representants dels empleats públics, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament.

Són funcions d'aquest Comitè:

- a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball tot realitzant les visites que siguin necessàries.
- b) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.
- c) Investigar les causes d'accidents i malalties, ja siguin o no laborables, fent les anàlisis oportunes sobre l'absentisme laboral, i proposar a la Corporació les mesures que cal prendre en cada cas.
- d) Promoure en la Corporació l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.
- e) Estudiar i promoure les mesures correctores en ordre a la prevenció de riscos professionals, protecció a la vida, etc.
- f) Proposar anualment a la Corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.
- g) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

Els representants del personal en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com delegats de prevenció, amb les següents funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball:

1. Ser informats per la Corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.
2. Informar i formar als empleats municipals en matèria de seguretat i salut laboral.
3. Ser consultat i haurà d'emetre un informe preceptiu, en el termini de 15 dies, quan es vulguin introduir noves tecnologies o modificar processos productius, locals de treball o adquisició de nous equips i, en general, totes aquelles mesures que puguin afectar la salut i la seguretat de manera immediata o transcorregut un període de temps.

Un cop emesa l'opinió raonada dels representants dels empleats, la Corporació estarà obligada a motivar per escrit les seves raons, en cas de no assumir l'opinió expressada.

Dijous, 1 de desembre de 2016

4. Proposar a la Corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització dels empleats/des en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.
5. Paralitzar les activitats quan s'aprecii l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.
6. Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient laboral i, en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles.
7. Ser consultats sobre els criteris a tenir en compte per a la selecció de l'entitat amb la que es vulgui concertar el servei de mútua d'accident així com les característiques tècniques en la contractació del servei de prevenció.
8. Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat temporal que s'instrueixin i de la causa i els criteris que les motiven, així com del seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.
9. Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

El comitè de Seguretat i Salut, es reunirà trimestralment i quan ho sol·liciti alguna de les parts integrants.

A les reunions del Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, un representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes i un representant dels serveis de prevenció de la Corporació que no formi part del Comitè, així com els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

Article 50. Reconeixement mèdic.

Anualment l'Ajuntament ha de fer un reconeixement mèdic general voluntari als empleats públics que ha de tenir en compte les característiques del lloc de treball.

L'expedient mèdic és confidencial, tot i que l'interessat/da ha de tenir coneixement del seu resultat.

S'exceptuaran d'aquest caràcter voluntari aquells casos en què la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut del personal o per verificar si l'estat de salut de l'empleat públic pot constituir un perill per a ell mateix, per a la resta d'empleats o per al públic, o quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perill.

Els empleats públics municipals que tractin amb col·lectius de risc o es trobin en situacions de risc per raó del lloc de treball tindran dret a proves analítiques específiques de malalties infeccioses i a la corresponent vacuna si s'escau.

El servei de vigilància de la salut donarà coneixement previ al Comitè de Seguretat i Salut de la metodologia de la revisió (protocols mèdics) així com del tipus de proves a realitzar.

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

Article 51. Protecció de l'embaràs.

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les empleades, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o a torn.

Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de l'empleada o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, l'empleada haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

Article 52. Segona activitat.

El personal de l'Ajuntament, amb capacitat disminuïda, acreditada amb informe mèdic oficial, del qual es dedueixi el perjudici físic/psíquic que pugui suposar continuar el desenvolupament de la seva professió, podrà sol·licitar un canvi de lloc de treball. La segona activitat es podrà dur a terme dins l'estructura de l'àrea a que estigui adscrit l'empleat o en altres llocs de l'Ajuntament, segons convingui per necessitats organitzatives del moment. El lloc de treball i els horaris seran els que corresponguin al nou lloc de treball.

Dijous, 1 de desembre de 2016

El Departament de Recursos Humans farà els tràmits per poder realitzar aquesta segona activitat. Vista la petició de la persona interessada, s'haurà d'escoltar als representants legals dels empleats municipals. Aquesta segona activitat podrà ser temporal o definitiva; en aquest cas, comporta l'adscripció definitiva al nou lloc de treball.

En qualsevol cas, en el moment de passar a la segona activitat es percebran totes les retribucions bàsiques i complementàries inherents al seu lloc de treball, excepte el complement específic que serà el que tingui al nou lloc de treball.

S'elaborarà dins del període de vigència de l'Acord un reglament de segona activitat, que es negociarà i acordarà amb les organitzacions sindicals al si de la Mesa General.

Article 53. Protecció de la dignitat.

El personal al servei de l'Ajuntament té dret a que es respecti la seva intimitat i té dret a que la seva dignitat sigui considerada. És per això que es vetllarà per la seva protecció enfront d'ofenses verbals o físiques en general i també les de naturalesa sexual.

La corporació i la representació sindical es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la dignitat i les relacions entre i amb tots els empleats i les empleades públiques, els càrrecs electes, de confiança i d'assessorament especial i qualsevol altra persona que, pròpia o aliena, treballi dins el marc de l'Ajuntament de Canet de Mar.

L'assetjament moral en el treball es defineix quan una o més persones exerceixen violència psicològica, de manera sistemàtica i prolongada en el temps sobre un altra persona en el lloc de treball.

Amb la clara voluntat de no permetre ni donar opció que es produeixin aquestes situacions a l'Ajuntament de Canet de Mar s'estableixen les següents mesures i/o compromisos:

- a) Revisió de l'avaluació de riscos psicosocials.
- b) L'obertura d'un expedient informatiu quan, a petició de qualsevol empleat/da, es constati l'existència d'indisidors d'assetjament.
- c) L'elaboració d'un protocol d'actuació en el si del comitè de salut laboral.

La persona afectada per violència de gènere tindrà dret a la mobilitat entre els diferents organismes municipals en l'àmbit de l'Ajuntament de Canet de Mar, amb la reserva de lloc de treball.

Article 54. Roba de treball.

La Corporació facilitarà la roba adequada de treball als empleats públics que ofereixin serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superiors al que és normal o que requereixin especials mesures de seguretat i protecció, així com al personal que hagi d'usar uniforme, almenys dues vegades l'any. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a la intempèrie. Es regirà per l'establert a l'annex III.

La roba que correspongui al període d'estiu s'haurà de lliurar abans del 15 de maig i la d'hivern, abans del 15 de octubre.

Els representants dels empleats públics participaran en la selecció del vestuari i veuran quina és la roba més indicada per la seva qualitat, les talles i les característiques tècniques, a través del Comitè de Salut i Seguretat.

La durada de les peces de vestir no tindrà cap efecte si el deteriorament no reparable fos conseqüència del servei, amb un informe previ del responsable del servei. En aquest cas, caldrà lliurar la roba malmesa, al rebre la de reposició.

Serà obligatori l'ús de la roba de treball, per a tots els empleats dels col·lectius a qui l'Ajuntament els hi hagi designat i l'ús d'aquesta estarà exclusivament restringit a l'activitat pel compte de l'Ajuntament.

Capítol VII. Condicions Sindicals.

Article 55. Lliure sindicació.

Es garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels empleats públics, així com també a la no discriminació, perjudici o sanció, per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.

Dijous, 1 de desembre de 2016

---

Article 56. Drets, competències, facultats i obligacions dels representants dels empleats públics.

A) La Junta de Personal i el Comitè d'empresa, en el seu cas, tindran les següents competències i facultats en els seus respectius àmbits:

a) Rebre informació, sobre la política de personal, així com sobre les dades referents a l'evolució de les retribucions, evolució probable de l'ocupació en l'àmbit corresponent i programes de millora del rendiment.

b) Emetre informe en un termini de quinze dies a comptar des de la data de la notificació, sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions i implantació o revisió dels seus sistemes d'organització i mètodes de treball, plans de formació professional, establiment de sistemes de primes i incentius i valoració de llocs de treball.

c) Ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

d) Tenir coneixement i ser escoltats en l'establiment de la jornada laboral i horari de treball, així com en el règim de vacances i permisos.

e) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, seguretat social i ocupació, principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i exercir, en el seu cas, les accions legals oportunes davant els organismes competents.

f) Col·laborar amb l'Ajuntament per aconseguir l'establiment de quantes mesures procurin el manteniment i increment de la productivitat.

g) Ser informats de les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índex de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

h) Rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

i) Rebre, en el cas del comitè d'empresa, la còpia bàsica dels contractes i la notificació de les pròrrogues i de les denúncies corresponents als mateixos en el termini de deu dies següents a que van tenir lloc.

j) La junta de personal, i el comitè d'empresa col·legiadament, per decisió majoritària dels seus membres estaran legitimats per iniciar com interessats, els corresponents procediments administratius i exercitar les accions en via administrativa o judicial en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves funcions.

B) La Junta de Personal i el Comitè d'Empresa, en el seu cas, tindran els següents drets, garanties i obligacions en els seus respectius àmbits:

a) Accés i lliure circulació per les dependències de l'Ajuntament, sense que obstaculitzi el normal funcionament de les corresponents unitats administratives, dins dels horaris habituals de treball i amb excepció de les zones que es reservin de conformitat amb el que es disposa a la legislació vigent.

b) Distribució lliure de les publicacions que es refereixin a qüestions professionals i sindicals.

c) Audiència en els expedients disciplinaris que puguin ser sotmesos els seus membres durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior, sense perjudici de l'audiència a l'interessat regulada en el procediment sancionador. En el cas d'un empleat afiliat a un sindicat, i sempre que l'Ajuntament tingui constància d'aquest fet, es donarà audiència prèvia als delegats sindicals de la secció sindical corresponent.

d) Deure de sigil respecte a aquella informació que, en legítim i objectiu interès de l'Ajuntament l'hagi estat comunicat amb caràcter reservat, encara després d'expirar el seu mandat. En tot cas, cap document reservat lliurat per l'Ajuntament podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit de l'Ajuntament per a finalitats diferents de les que va motivar el seu lliurament.

e) Un crèdit de 20 hores mensuals dins de la jornada de treball i retribuïdes com a treball efectiu, pels representants dels empleats i de 15 hores mensuals pels delegats LOLS. Els representants dels empleats d'un mateix sindicat (funcionaris o laborals) podran acumular, prèvia comunicació escrita a Recursos Humans, les hores no emprades pels seus membres. Aquesta acumulació, si es demana, tindrà caràcter mensual per a cada sindicat.

Dijous, 1 de desembre de 2016

---

S'aprovarà un Reglament que reguli el gaudi d'aquest crèdit sindical.

f) No ser traslladats ni sancionats per causes relacionades amb l'exercici del seu mandat representatiu, ni durant la vigència del mateix, ni en l'any següent a la seva extinció, exceptuant l'extinció que tingui lloc per revocació o dimissió.

g) No ser discriminats en la seva formació ni en la seva promoció econòmica o professional per raó del desenvolupament de la seva representació.

Article 57. Assistència a tribunals de selecció de personal.

De conformitat amb el que preveu l'article 60 de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, els òrgans de selecció seran col·legiats i la seva composició haurà d'ajustar-se als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres i es tendirà, així mateix, a la paritat entre dona i home.

El personal d'elecció o de designació política, els funcionaris interins, els treballadors temporals i el personal eventual no podrà formar part dels òrgans de selecció.

La pertinença als òrgans de selecció serà sempre a títol individual, no podent-se ostentar aquesta en representació o per compte de ningú.

Al procés selectiu podrà assistir com observador, amb veu però sense vot, una persona designada pels òrgans de representació del personal que actuarà en el procés selectiu a títol individual.

Article 58. Representació col·lectiva.

L'elecció i composició dels òrgans de representació col·lectiva dels empleats públics s'acomodarà a la legislació vigent en la matèria.

Article 59. Representants amb mandat d'àmbit regional o superior.

Els representants del personal subjecte a aquest acord que tinguin mandat en organitzacions d'àmbit regional o superior podran disposar, previ avís i justificació, del temps indispensable, per al compliment dels deures inexcusables.

Article 60. Serveis mínims.

En casos de vaga, la Corporació i els delegats de personal definiran els serveis mínims imprescindibles de permanències que, pel caràcter especial dels seus llocs de treball, calgui mantenir, atenint-se en tot cas al que disposa el Reial decret 1479/1988, de 9 de desembre, pel que s'estableixen les normes per a garantir el manteniment dels serveis essencials en l'Administració de l'Estat.

En situacions de vaga els serveis essencials per la comunitat seran negociats, abans de ser establerts per l'òrgan competent de la Corporació, entre la representació de la Corporació i la del personal dins del marc bàsic de serveis mínims establerts.

Article 61. Garantia personal.

Es considerarà accident laboral a tots els efectes el que pateixi el representant en ocasió o com a conseqüència de la tasca de càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical, així com els que esdevinguin en els desplaçaments que realitzin en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.

Article 62. Assemblees.

Els empleats públics podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea, disposant d'un màxim de 10 hores anuals.

Estan legitimats per a convocar assemblea amb càrrec al crèdit horari establert en aquest article i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:

1. Les seccions sindicals reconegudes a l'Ajuntament que reuneixin els requisits previstos a l'article 6è de la LOLS per a la major representativitat sindical.

2. Un mínim d'un 30% empleats públics.

Dijous, 1 de desembre de 2016

---

Correspon a l'alcalde rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

1. Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.
2. Assenyalar l'hora i el lloc de la celebració.
3. Trametre l'ordre del dia amb una antelació mínima de 48 hores.
4. Dades dels signants acreditant estar legitimats per a convocar la reunió.

L'assemblea se celebrarà fora de l'horari d'atenció al públic establert per a les oficines municipals, llevat dels casos de vaga.

La convocatòria haurà de ser dirigida a la totalitat del col·lectiu d'empleats públics.

Si en el termini de 24 hores a la data de celebració de l'assemblea, l'alcalde o el regidor que tingui delegada la competència en matèria de personal no hi formula cap objecció, podrà celebrar-se sense altre requisit posterior.

Article 63. Assessors sindicals.

De la mateixa manera que els representants de la Corporació, els representants del personal podran utilitzar els serveis d'assessors, si ho consideren oportú, durant les sessions de la Comissió Paritària i al sí de la Mesa de Negociació.

Article 64. Mitjans per a l'acció sindical.

Els representants dels empleats i els delegats de les seccions sindicals podran fer ús d'una sala de reunions a les dependències municipals, telèfon, material d'oficina general i d'un arxivador amb pany exclusiu.

Capítol VIII. Règim disciplinari.

Article 65. Règim disciplinari.

L'incompliment de les obligacions pròpies dels empleats de l'Ajuntament de Canet de Mar donarà lloc a la imposició de les sancions corresponents segons la gradació de les faltes i sancions, establerta per la legislació aplicable.

El personal laboral de la corporació es regirà pel mateix règim disciplinari que l'establert a la normativa vigent del personal funcionari de conformitat amb les previsions d'aquest capítol.

Els representants del personal seran informats de l'inici i la finalització de qualsevol expedient disciplinari.

Article 66. Faltes disciplinàries.

1. Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos de la Policia Local que es regiran per la seva normativa específica, les faltes comeses pels empleats de la Corporació poden ser lleus, greus i molt greus de conformitat amb el disposen els apartats següents.

2. Es consideraran com a faltes lleus:

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
- c) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
- e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
- f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.

Dijous, 1 de desembre de 2016

g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.

h) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

3. Es consideren com a faltes greus:

a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri de l'empleat, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió d'un delicte.

b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions sempre que no es pugui qualificar com a falta lleu.

d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.

e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.

f) Les conductes constitutives de delicte dolós relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.

g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.

h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.

i) La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.

j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.

k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.

l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.

m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.

n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.

o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.

p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.

q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.

r) La pertorbació greu del servei.

s) La reincidència en faltes lleus consistent en la comissió de la tercera falta lleu dins d'un període de tres mesos quan les dues anteriors hagin estat sancionades encara que siguin de diferent naturalesa.

t) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada a l'empleat públic.

4. A més de les regulades a l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors aplicables únicament al personal laboral, es consideraran com a faltes molt greus dels empleats de l'Ajuntament de Canet de Mar:

Dijous, 1 de desembre de 2016

---

- a) L'incompliment dels deures de fidelitat o respecte a la Constitució o a l'Estatut d'autonomia de Catalunya en l'exercici de les funcions públiques.
  - b) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
  - c) L'abandonament del servei així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tinguin encomanades.
  - d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
  - e) La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats com a tals així com també de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
  - f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.
  - g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades així com la falta notòria de rendiment que comporti inhibició en les tasques encomanades.
  - h) La violació de la imparcialitat, de la neutralitat o de la independència polítiques, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
  - i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, excepte que constitueixin infracció manifesta de l'Ordenament Jurídic.
  - j) La prevalença de la condició de empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
  - k) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
  - l) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga o a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
  - m) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la llei.
  - n) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga, per tal de garantir la prestació de servei que es considerin essencials.
  - o) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
  - p) La incompareixença injustificada en les Comissions d'Investigació de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les Comunitats Autònomes.
  - q) L'assetjament laboral per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe als membres o empleats de la Corporació.
  - r) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els bens de la Corporació.
  - s) La reincidència en faltes greus consistent en la comissió de la tercera falta greu dins d'un període de tres mesos quan les dues anteriors hagin estat sancionades, encara que siguin de diferent naturalesa.
5. Si per lleis de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP s'estableixen noves conductes infractores que siguin aplicables als funcionaris locals de Catalunya, aquestes noves faltes disciplinàries seran directament d'aplicació al personal laboral de la Corporació en el seu grau respectiu com a faltes lleus, greus o molt greus.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent pels funcionaris locals de Catalunya, aquesta infracció derogada deixarà de ser aplicada al personal laboral de la Corporació.



Dijous, 1 de desembre de 2016

Article 67. Sancions disciplinàries.

1. Per raó de les faltes comeses podran imposar-se les següents sancions:

A) Per faltes lleus:

1. Amonestació per escrit.
2. Suspensió d'ocupació de fins a quinze dies amb pèrdua de retribucions.

B) Per faltes greus:

1. Suspensió d'ocupació per més de quinze dies i fins a un any amb pèrdua de les retribucions corresponents.
2. Rescissió del nomenament dels funcionaris interins que comportarà la impossibilitat d'un nou nomenament com a funcionari interí a l'Ajuntament de Canet de Mar per un període màxim de 3 anys.

3. Pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat que podran ser acordats quan les faltes hagin estat sancionades amb suspensió d'ocupació per un període superior als 15 dies i que, en el cas de la sanció de pèrdua del lloc de treball, s'aplicarà automàticament quan la sanció de suspensió de funcions sigui superior als sis mesos.

Aquestes sancions seran accessòries de la principal de suspensió de funcions i, en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball, comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

4. La destitució d'un càrrec de comandament que comportarà la impossibilitat d'obtenir un nou càrrec de comandament en la mateixa Corporació pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de tres anys.

5. Pèrdua de graus personals.

6. El trasllat de lloc de treball dins la mateixa localitat que comportarà la impossibilitat de tornar a concursar per un període màxim de dos anys.

7. Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un període màxim de 2 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en que la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades l'empleat sancionat.

C) Per faltes molt greus:

1. Acomiadament que comportarà la inhabilitació del treballador per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupava al temps de produir-se l'acomiadament.

2. Separació del servei dels funcionaris que en el cas de funcionaris interins comportarà la revocació del seu nomenament i la impossibilitat d'obtenir un nou nomenament com a funcionari interí a l'Ajuntament de Canet de Mar per un període màxim de 3 anys.

3. Suspensió d'ocupació per més d'un any i fins a un màxim de sis anys amb pèrdua de les retribucions corresponents.

4. La pèrdua de graus personals.

5. Trasllat del lloc de treball amb canvi de residència. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat c) i comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

6. Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un període màxim de 6 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en que la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades l'empleat sancionat.

Dijous, 1 de desembre de 2016

2. Si per llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP s'estableixen noves sancions pels funcionaris locals de Catalunya aquestes seran directament d'aplicació al personal laboral de la Corporació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol sanció actualment vigent pels funcionaris locals de Catalunya, aquesta sanció derogada deixarà de ser aplicada al personal laboral de la Corporació.

3. Els que induïssin a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que els autors de les faltes. Igualment incorreran en responsabilitat disciplinària els empleats/des que encobreixin les faltes consumades de caràcter greu o molt greu quan la conducta infractora causi un dany greu per a l'Administració o els ciutadans.

4. L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau de intencionalitat, descurança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la pertorbació dels serveis, la reiteració o reincidència així com el grau de participació en la comissió o l'omissió.

Article 68. Procediment disciplinari.

Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris dels empleats d'aquesta Corporació, i sense perjudici de les especificitats procedimentals aplicables als policies locals i als funcionaris amb habilitació de caràcter estatal, es realitzarà de conformitat amb allò que preveu la normativa sobre funció pública aplicable als funcionaris locals de Catalunya, i en concret, pel que disposen l'EBEP i el Decret legislatiu 1/1997, a nivell legal, i a nivell reglamentari el Decret 243/1995 i subsidiàriament pel Decret 214/1990, en allò que sigui d'aplicació. Respecte al personal laboral també es tindran en compte, a més, les previsions de l'Estatut dels Treballadors que resultin d'aplicació.

Per a la imposició de sancions per faltes lleus se seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del Decret 243/1995 que garanteix el dret d'audiència de l'empleat inculpat.

Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus és preceptiva la incoació d'expedient disciplinari de conformitat al procediment regulat al capítol 3 del Decret 243/1995.

També resultarà d'aplicació l'EBEP, el Decret legislatiu 1/1997 i el Decret 243/1995 a les mesures cautelars que s'acordin en el procediment disciplinari.

Article 69. Prescripció de les faltes i sancions.

Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos de la policia local que es regiran per la seva normativa específica, les infraccions comeses pels empleats públics prescriuran, les lleus als sis mesos, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys.

El termini de prescripció començarà a comptar des que la falta s'hagués comès o des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos de la policia local que es regiran per la seva normativa específica, les sancions imposades als empleats públics prescriuran: les lleus a l'any, les greus als dos anys i les molt greus als tres anys. Els terminis de prescripció de les sancions començaran a comptar-se des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 70. Inscripció i cancel·lació.

Les faltes comeses i les sancions imposades s'han d'inscriure en el Registre General de Personal i es cancel·laran d'ofici, o a petició de l'interessat/da, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció.

La cancel·lació produeix els efectes pertinents, inclosos els relatius a l'apreciació de reincidència.

Dijous, 1 de desembre de 2016

---

Disposicions finals.

Primera.

El capítol V d'aquest Acord relatiu a les condicions socials s'aplicarà al personal que estigui en servei actiu i tingui una antiguitat d'almenys 6 mesos continuats en aquesta situació a l'Ajuntament de Canet de Mar, anteriors al moment de gaudir de la millora social.

Només serà d'aplicació als empleats d'antiguitat inferior als 6 mesos quan expressament es reconegui en els articles del capítol V i en la forma i condicions que s'hi especifiqui.

Segona.

Tots els drets i beneficis regulats en aquest Acord de condicions comunes podran ser sol·licitats pels empleats/des públics mitjançant una petició escrita, que haurà de tenir resposta en un termini màxim de 15 dies hàbils.

Tercera.

Les reduccions de retribucions per la participació en vagues es calcularan per tot el personal de l'Ajuntament de Canet de Mar, aplicant les normes en cada moment vigents per als funcionaris locals de Catalunya.

Quarta.

Aquest Acord de condicions comunes serà presentat a l'Autoritat Laboral competent, per tal de registrar-lo i publicar-lo d'acord amb el que s'estableix a la normativa vigent.

Cinquena.

Cada empleat/da públic/a al servei de l'Ajuntament de Canet de Mar tindrà a la seva disposició una còpia de l'Acord de Matèries Comunes.

ANNEX I.

PLA DE MESURES PER A PROMOURE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITAT ENTRE DONES I HOMES.

L'article 14 de la Constitució Espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics per a promoure les condicions per a què la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives.

Per la seva banda, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006, en l'àmbit de la perspectiva de gènere, l'apartat 1 i 2 de l'article 41 estableix el següent:

"1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes."

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconeguts en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals podem destacar la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides.

En data 24 de març de 2007, va entrar en vigor la Llei 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, norma que incorpora a l'ordenament jurídic estatal dues directives europees en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE i la Directiva 2004/113/CE. Entre les novetats que incorpora aquesta norma, hem de citar la regulació dels Plans d'igualtat que es defineixen com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'àmbit laboral la igualtat de tracte i d'oportunitats i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Dijous, 1 de desembre de 2016

---

Per últim, la Disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, estableix que les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

En base a tot això, les parts signants d'aquest acord de matèries comunes acorden el següent Pla per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones:

Primer. Àmbit d'aplicació.

El present Pla d'igualtat serà d'aplicació a tots els empleats públics que presten serveis en l'Ajuntament del Canet de Mar, amb independència de la seva condició (personal laboral, funcionari, eventual) o del caràcter temporal de la seva prestació de serveis (personal laboral temporal, funcionaris interins).

Segon. Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

De conformitat amb l'article 3 de la Llei 3/2007, abans citada, el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions civils i l'estat civil.

En aquest sentit, les parts signants d'aquest Pla es comprometen a l'adopció de les mesures necessàries per a garantir el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en tots els aspectes relacionats amb les condicions de treball, en particular en: l'accés, la formació, la promoció professional, les condicions de treball (incloent les retribucions), l'ordenació del temps de treball i la prevenció de qualsevol tipus d'assetjament, especialment l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Tercer. Mesures relatives a l'accés a la Corporació.

Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de la corporació.

Com a mesura de promoció de la igualtat de gènere a l'accés a l'oferta pública de la Corporació totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés inclouran, en el seu cas, la menció a la infrarepresentació de persones d'algun dels dos sexes.

Quart. Mesures relatives a la Provisió.

A la provisió de llocs de treball mitjançant el sistema de lliure designació, es procurarà guardar la proporcionalitat amb la representació que cada gènere tingui al grup de titulació corresponent.

Cinquè. Mesures relatives a la Promoció Professional.

Amb l'objecte d'actualitzar els coneixements dels empleats i empleades públiques, s'atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar als cursos de formació a aquells que s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

Sisè. Mesures per a promoure el valor de la igualtat de gènere.

Els temaris aprovats per la celebració de proves selectives per l'accés a l'oferta pública inclouran temes relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.

Setè. Mesures per eliminar eventuais discriminacions retributives.

La corporació es compromet a no establir cap diferència ni discriminació retributiva per raó de sexe. A petició de la Comissió Paritària l'Ajuntament realitzarà un estudi de les retribucions percebudes per dones i homes i en cas d'observar desigualtats derivades de discriminació per raó de sexe procedirà a la seva immediata correcció.

Vuitè. Mesures relatives a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

Les llicències i permisos relatius a maternitat, paternitat, atenció i cura de fills no podran constituir fonament per a qualsevol tipus de discriminació salarial o de qualsevol tipus.

Dijous, 1 de desembre de 2016

---

Juntament amb els permisos i llicències establerts en l'acord de matèries comunes i sempre i quan resti garantida la prestació del servei, la corporació municipal podrà estudiar l'aplicació d'altres mesures per a facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar per als següents col·lectius de personal:

- Personal que tingui al seu càrrec un infant en edat de 0 a 12 anys.
- Personal que tingui al seu càrrec un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix.
- Personal que tingui al seu càrrec un familiar amb una discapacitat física, psíquica o sensorial que en depengui econòmicament.
- Personal que ho sol·liciti, prèvia avaluació de les seves circumstàncies sociofamiliars concurrents.
- Dones en situació de violència de gènere.

Entre les mesures que poden ser objecte d'aplicació poden destacar les següents:

- L'establiment d'una flexibilitat a l'entrada o sortida de la feina superior a l'establerta en l'acord de condicions i conveni col·lectiu.
- Atorgament de permisos a recuperar, per a atendre a familiars i menors dependents.
- Flexibilitat per tal de recuperar aquests permisos.
- Altres que puguin ser objecte d'estudi per part de la Comissió Paritària.

Novè. Mesures per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la Corporació.

La Corporació es compromet a redactar un Protocol d'actuació per casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe prèvia negociació amb els representants sindicals.

El Protocol arbitrarà procediments específics per la seva prevenció i per donar tràmit a les denúncies o reclamacions que es formulin, així com podrà contenir un codi de bones pràctiques i la realització de cursos de formació específics.

Desè. Ús de llenguatge no sexista a la Corporació.

La Corporació vetllarà per un ús del llenguatge no sexista en tota la seva comunicació tant interna com externa.

ANNEX II.

SECTORIAL DE LA POLICIA LOCAL.

Article 1. Calendari.

Serà aquell que estableixi la normativa vigent a aquest efecte, establint-se que l'any policial queda fixat entre els dies 1 de gener i el 31 de desembre.

Article 2. Jornada i horaris.

1. Condicions generals dels horaris.

Per les especials característiques del servei, de la Policia local i del personal adscrit a aquesta, els horaris estaran subjecte a un règim de quadrant organitzatiu amb un còmput d'hores anual.

El còmput anual d'hores del personal de la Policia Local serà el mateix que es determina per a la resta del personal de l'Ajuntament d'acord amb allò establert a l'article 15 de l'Acord.

El quadrant horari es confeccionarà anualment, abans del dia 1 de desembre de l'any anterior, es repartirà als membres de cada escamot i quedarà a disposició de la plantilla un quadrant públic als taulers d'anuncis de les dependències policials.

Dijous, 1 de desembre de 2016

### 2. Regim horari de torns.

#### Torn general:

El sistema organitzatiu de la policia local es plasmarà en el quadrant horari que s'establirà un sistema cíclic i rotatiu de 5 setmanes, denominat Q-5, amb la distribució següent:

- Setmana 1: Es treballarà en torn de tarda, de dilluns a divendres de 14 a 22 hores i dissabte i diumenge seran festa setmanal.
- Setmana 2: Es treballarà en torn de nit, de dilluns a divendres de 22 a 06 hores i dissabte i diumenge de 18 a 06 hores.
- Setmana 3: Festa setmanal de dilluns a diumenge.
- Setmana 4: Es treballarà en torn de matí, de dilluns a divendres de 06 a 14 hores i dissabte i diumenge de 6 a 18 hores.
- Setmana 5: Festa setmanal, de dilluns a diumenge.

#### Torn especial:

Els horaris de la jornada diària del torn especial, estaran compresos dins de les franges horàries següents:

<u>Torn</u>	<u>Horari</u>
Matí	de les 06.30 a les 14.00 hores.
Tarda	de les 14.00 a les 21.30 hores.

Els agents adscrits a aquesta modalitat horària es desenvoluparà en torn d'horari continuat o discontinuat de dilluns a divendres i excepcionalment es podrà modificar la jornada laboral, previ acord amb els funcionaris implicats, en jornades de treball diàries de 8 hores.

El personal administratiu adscrit a la Policia Local, tindrà l'horari següent:

- Torn de matí, de 07 a 14.30 hores.
- Torn de tarda, de 14.30 a 22.00 hores.

El personal administratiu adscrit a l'àrea gaudirà de les festes oficials els dies en que aquestes es produeixin.

#### Torn de Comandaments.

Els torns de comandament són els que desenvoluparan els comandaments de l'escala intermèdia (sergent/sotsinspector) que ocupin llocs de comandament o responsabilitat fora dels torns general o especial determinats específicament pel cap de la Policia local i que depenguin directament de la Prefectura. Els seran d'aplicació les garanties generals dels horaris. Tot i això, la Prefectura ha de procurar establir sistemes de planificació del treball que permetin seguir una dinàmica cíclica de les festes i els torns de treball.

Aquests horaris seran planificats en funció de les necessitats del servei i condicionats per aquestes estaran subjectes a un tipus de règim horari predeterminat per la Prefectura.

- Disposicions comunes.

La jornada diària planificada dels funcionaris de la policia local serà de 8 hores i en cap cas podrà ser superior a 12 hores.

Els serveis d'especialització que s'implementin en torn especial (per exemple, policia de proximitat, OAC- Recepció de denúncies) tindran un quadrant propi específic anual, amb torns i horaris establerts entre les franges horàries que consten al punt 2.2, en el cas de la policia de proximitat i OAC-Recepció de denúncies en les franges de 6 a 22 hores. La resta de serveis d'especialització que es puguin desenvolupar en un futur (per exemple, grup de seguretat ciutadana, etc.), segons les característiques del servei, dins de les franges de 0 a 24 hores en torns de 8 o 12 hores.

Dijous, 1 de desembre de 2016

Els efectius policials i el personal laboral adscrit, amb reducció de jornada per la conciliació de treball amb la vida familiar, s'hauran d'avenir a les condicions horàries dels quadrants pactats en cada cas, previ acord entre les parts, tenint en compte les necessitats del servei policíac. No obstant això, es regirà pel que s'estableix a l'Acord dels empleats públics de l'Ajuntament de Canet de Mar.

El calendari anual i els diferents quadrants s'aprovaran abans del dia 1 de desembre de l'exercici anterior i es deixarà exposat al taulell d'anuncis durant tot l'any.

El còmput anual de cadascun dels membres de la Policia local es tancarà en el quadrant horari. En cas de treballar més hores de les establertes, els empleats hauran de descansar-les dins del mateix any i en cas de treballar-ne menys, s'hauran de treballar dins el mateix any, previ acord entre les parts, prioritzant les necessitats del servei policíac al gaudi de descans. En cas de no poder gaudir les hores de descans generades per haver treballat més de les hores establertes durant l'any, s'hauran de gaudir durant l'any següent.

Modificació de la jornada planificada en el quadrant: Per raons de manca del mínim d'efectius prefixat per cobrir el servei ordinari bàsic de policia degut a incidències de personal i per necessitats del servei, el cap de la Policia local podrà modificar amb una antelació mínima de 24 hores i previ acord amb els afectats, el torn de treball previst d'un o més funcionaris a fi i efecte de garantir el correcte funcionament del servei essencial policíac, un màxim de 3 dies a l'any i no podrà afectar a la nit de Nadal ni la de Cap d'Any.

Article 3. Descans dins la jornada laboral.

Quan es treballin 6 hores o més continuades, es disposarà d'una pausa de 30 minuts diaris de descans, que computarà com a treball efectiu i es realitzarà sense alterar el funcionament del servei. Aquesta pausa serà de 60 minuts en les jornades de 12 hores i es dividirà en dos períodes de 20 i 40 minuts respectivament.

En cas de no gaudir-se aquest temps de pausa no comportarà compensació econòmica, ni seran acumulables.

Aquesta interrupció no podrà afectar al funcionament normal del servei de forma que el cap de torn o servei haurà de distribuir la pausa esmentada per tal que no s'absenti alhora més del 50% del personal de servei del torn respectiu.

Article 4. Permutes.

Per tal de no afectar l'operativitat i garantir un correcte funcionament del servei i a l'espera de consolidar la totalitat de la plantilla orgànica, per realitzar permutes entre agents, se seguiran els següents paràmetres:

a) Els funcionaris de la mateixa categoria podran efectuar permutes entre ells per canviar els torns de treball o de festes que tinguin planificades per quadrant, sempre i quan es comuniquin per escrit a la Prefectura amb una antelació de 48 hores i s'obtingui el vistiplau del cap del cos. A aquests efectes es considerarà com a funcionaris de la mateixa categoria els agents en pràctiques i els interins. En supòsits d'urgència sobrevinguda es podrà preavisar amb una antelació menor però per entendre autoritzada la permuta caldrà l'autorització del cap de la Policia Local, encara que sigui de forma verbal.

b) Quan el cap del cos denegui el vistiplau per efectuar la permuta haurà de fer-ho de forma motivada, per raons de servei.

c) Per garantir els terminis mínims de descans dels funcionaris, no es podran realitzar permutes que impliquin períodes continuats de treball superiors a 10 dies.

d) A les permutes sol·licitades s'hauran de fer constar la data de retorn del dia permutat que no podrà excedir de 30 dies.

e) Les peticions de permuta que es basin en motiu de formació, tindran un tractament específic.

Article 5. Assistència a judicis.

1. El personal de la Policia Local, en actiu a Canet de Mar, que hagi d'assistir i/o comparèixer davant d'òrgans judicials, prèvia citació i quan es produeixin amb motiu del compliment de l'exercici de les funcions derivades del càrrec de funcionari d'aquest Ajuntament i sempre que sigui en horari no laboral es retribuiran de la següent forma:

Dijous, 1 de desembre de 2016

- Citació en els jutjats del partit judicial d'Arenys de Mar:

Quan a compareixença al jutjat es produeix en hores no laborals, aquesta compareixença serà retribuïda com a 4 hores del tipus H2.

Si aquesta assistència es produeix a l'endemà d'haver de treballar en torn de nit, el dia que s'haurà de compensar serà el de la nit anterior al judici. Les hores destinades a l'acte no seran retribuïdes econòmicament. Si per contra, l'interessat opta per treballar tota la nit, llavors tindrà dret a percebre l'import de 4 hores extres del tipus H2.

- Citació davant d'òrgans judicials de partits judicials diferents al d'Arenys de Mar:

En aquest cas s'abonarà una gratificació d'un import de 132,92 EUR i la reducció del 100% de la jornada laboral en cas que la nit anterior l'agent estigui de servei.

En tots els casos exposats anteriorment, el funcionari haurà de justificar documentalment l'assistència al jutjat. Per obtenir aquest document el funcionari demanarà al jutjat que li sigui segellada la citació que té en el seu poder i que alhora li consignï l'hora en que ha finalitzat la sessió. Aquest document s'haurà de trametre a la Prefectura per que en faci el tràmit corresponent.

Les despeses produïdes pels desplaçaments, fora del partit judicial, seran satisfetes a càrrec de l'Ajuntament o bé es facilitaran els mitjans adients per fer possible aquest desplaçament.

Per les indemnitzacions per despeses de desplaçaments s'ha de prioritzar la utilització de transport públic, regular i col·lectiu, i en cas que no sigui viable, la utilització compartida de vehicles.

En el supòsit d'autoritzar-se l'ús de vehicle particular s'ha d'abonar la quantitat que resulti de multiplicar el número de quilòmetres recorreguts per l'import establert a la normativa que regula les indemnitzacions per raó de servei.

Als funcionaris provinents d'altres administracions els serà d'aplicació el contingut íntegre del present article, per aquells tràmits judicials dins la Comunitat Autònoma, que resultin d'actuacions derivades de la seva condició d'agents de l'autoritat en l'administració de procedència.

Es facilitaran els canvis de dies de servei entre el personal policial del cos per tal de garantir el nombre d'efectius del servei ordinari planificat, previst en quadrat en cas d'assistència a judicis.

Els diferents imports s'actualitzaran anualment d'acord amb la normativa vigent.

Article 6. Vacances.

Els membres de la Policia local tenen dret a gaudir durant cada any complet de servei actiu d'unes vacances retribuïdes de 165 hores laborables o de les hores que en proporció els corresponguin si el temps de servei actiu és menor.

En el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, el personal policial del cos podrà gaudir d'un període de 15 dies laborables de vacances.

La resta de dies pendents de gaudir del còmput total de vacances anual es gaudiran entre el 1 de gener i el 30 de maig i entre l'1 d'octubre i el 31 de desembre. Aquests períodes s'autoritzaran un cop garantit el servei mínim essencial de policia local d'aquests períodes.

El funcionari de policia haurà de sol·licitar per escrit les dates en les que prefereix gaudir de les seves vacances, i farà arribar aquesta petició als responsables de la Prefectura com a màxim l'últim dia del mes de febrer de l'any en que es pretenguin gaudir.

En situacions d'emergència, causes de força major, calamitat i necessitats del servei recollides a la legislació vigent, l'Alcaldia pot mobilitzar el personal fora de servei i encomanar-los la prestació de serveis d'obligada realització amb la finalitat d'assegurar la prestació dels serveis essencials bàsics de policia i el compliment de la legalitat vigent.

El període de vacances es gaudirà de forma consecutiva i rotativa. En cas de discrepàncies entre el personal adscrit a la policia local, per raó dels torns de vacances, es distribuirà de forma consecutiva i rotatòria. La rotació es començarà en funció dels períodes de vacances gaudits en els anys anteriors.



Dijous, 1 de desembre de 2016

---

La Prefectura facilitarà el canvi de torns de vacances entre funcionaris de policia de la mateixa categoria que ho sol·licitin previ acord entre les parts.

La sol·licitud per canviar el període de vacances anuals haurà de presentar-se com a mínim amb un mes d'antelació. La Comissió Paritària estudiarà la possibilitat que es pugui realitzar en un altre període en cas que l'interessat així ho sol·liciti. L'Ajuntament disposarà del termini de 15 dies, com a màxim, per resoldre aquesta sol·licitud.

Aquests canvis dels períodes de vacances en cap cas suposaran perllongar la jornada laboral en més de 10 dies sense descans.

Es concediran canvis de vacances entre el personal adscrit a la policia local de la mateixa categoria amb acord entre els efectius policials que ho sol·licitin i motivin per escrit sempre que no perjudiqui al servei i amb l'autorització de la prefectura.

La concessió de canvis de vacances estarà subordinada a les necessitats del servei i, en tots els casos, caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica o escamot on es prestin els serveis assumeixi, sense dany per a terceres persones o per a la mateixa organització, les tasques del funcionari al qual es concedeixi el canvi de vacances.

La no concessió del canvi de vacances haurà de ser degudament justificada pel cap de la Policia local i informada a l'interessat i al Departament de Recursos Humans.

La Comissió Paritària i el cap del Cos estudiaran la possibilitat que es puguin gaudir les vacances, en cas que algun membre ho sol·liciti, excepcionalment fora del període establert.

Article 7. Formació, estudi i reciclatge.

A) Formació i Pla General de Formació.

Els funcionaris de la Policia Local tenen el dret i el deure de mantenir, actualitzar i perfeccionar els coneixements i les aptituds adients a la seva professió i al lloc de treball que ocupin.

S'ha de garantir en tot cas i a través de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya i d'altres entitats públiques o privades relacionades amb l'àmbit de la formació policial, la formació bàsica dels funcionaris de la policia local i la formació per a la promoció, així com promoure i facilitar la participació a d'altres cursos de formació continuada i d'especialització, així com dels seminaris, congressos o conferències que s'organitzin, i que estiguin relacionats amb el lloc de treball o sigui aconsellable l'assistència, amb la finalitat de millorar el nivell formatiu i els coneixements dels funcionaris de la policia.

L'Ajuntament de Canet de Mar elaborarà un Pla general de formació, d'acord amb les necessitats formatives que es derivin de la prèvia anàlisi i confecció del Pla esmentat. Pel que fa a la Policia Local i a l'igual que les diferents Àrees que conformen funcionalment la Corporació, gaudirà d'un Pla específic que haurà de garantir els actuals principis establerts a l'art. 35 de l'Acord regulador establert per a la resta de funcionaris de la Corporació.

La formació que realitzin els funcionaris de la policia local i que coincideixi dins la seva jornada laboral els serà comptabilitzada com a temps efectiu de treball a tots els efectes.

La formació que realitzin els funcionaris de la policia local fora de la seva jornada laboral no podrà comportar l'abonament d'hores extraordinàries, però sí la compensació com a temps de descans en la mateixa quantitat d'hores emprades.

En aquelles activitats formatives que exigeixin que el funcionari hi assisteixi amb uniforme i/o arma, es comptabilitzarà com a horari de formació des de la sortida de Comissaria de Canet de Mar fins al seu.

En el cas de baixa per incapacitat temporal del funcionari, durant el temps de baixa no es podrà realitzar cap tipus de formació.

L'assistència als diferents cursos donarà lloc al pagament de les dietes i desplaçaments corresponents d'acord amb el temps emprat en la formació sempre que siguin justificades. Com a norma general, es prioritzarà la utilització del transport públic, i en el cas que no sigui viable, la utilització compartida de vehicle particular.

Dijous, 1 de desembre de 2016

Si el desplaçament es realitza en transport públic s'abonaran les despeses íntegres de l'autobús, metro o autocar, l'import de la classe més econòmica del ferrocarril.

Excepcionalment, si el desplaçament es realitza en vehicle particular perquè s'ha acreditat que el desplaçament no es pot fer en transport públic per raó de l'horari o per la localització del centre de destinació i del centre de formació, s'abonarà el quilometratge corresponent entre la localitat de destinació del funcionari i la localitat on es realitzi l'activitat formativa.

L'Ajuntament no estarà en cap cas obligat a posar a disposició un vehicle per traslladar els funcionaris als llocs on es desenvolupin els cursos.

B) Formació en centres acreditats homologats i centres universitaris.

Els funcionaris, en l'àmbit del present Acord, tindran dret a que se'ls faciliti, tenint en compte les necessitats de servei, el següent:

a) Preferència per escollir un torn de treball quan cursin amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional oficialment reconegut, en centres oficials i/o homologats.

b) L'adaptació de la jornada de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió d'un permís sense sou de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball, d'una durada màxima d'un mes. Aquest apartat resta limitat a estudis o formació que tinguin relació amb el desenvolupament del lloc de treball.

c) La facilitat d'accés a cursos de reconversió i capacitació professional organitzats per l'Administració Pública o concertats amb aquesta.

C) Curs Selectiu per aspirants a agent del Cos a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya.

Per accedir a qualsevol de les categories dels cossos de la Policia Local, s'han de superar els respectius cursos selectius que imparteix l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya.

En base al que disposa l'article 40 de la Llei de policies locals de Catalunya, l'Ajuntament de Canet de Mar, assegurarà als aspirants que participin en els cursos de selecció per a l'accés a la categoria d'agent, els ingressos econòmics corresponents als funcionaris en pràctiques i, quan accedeixin l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya mitjançant els processos selectius corresponents, la cotització a la Seguretat Social, sempre i quan no provenguin d'una altra administració, que en aquest cas es tindrà en compte allò que es preveu a la normativa vigent sobre els funcionaris en pràctiques.

Durant la seva estada a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, l'alumnat resta sotmès al Decret 95/2010, pel qual s'aprova el Reglament de règim interior de l'Escola de Policia de Catalunya o norma que el substitueixi, sens perjudici de la normativa que els sigui aplicable pel que fa a la seva vinculació administrativa.

D) Formació d'habilitació, actualització i especialització, tallers i jornades a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya.

Quan un funcionari hagi de realitzar un curs d'habilitació, actualització i/o especialització tallers i/o jornades a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, el funcionari quedarà alliberat de la realització del seu torn de treball, si bé li seran comptabilitzats els horaris efectius de l'acció formativa, com a jornada de treball, tenint en compte les hores emprades en la formació i fins a la finalització d'aquest.

En aquelles activitats formatives que exigeixin que el funcionari hi assisteixi amb uniforme i arma, es comptabilitzarà com a hores emprades en la formació des de la sortida de Comissaria de Canet de Mar fins al seu retorn.

E) Formació per a la promoció.

A les bases de la convocatòria s'especificarà el règim i les condicions de treball del funcionari en pràctiques que ha promocionat en base a la legislació vigent fins a obtenir el nomenament definitiu de funcionari de carrera, moment en el que se l'adscriurà al nou destí dins del cos de la Policia Local.

Dijous, 1 de desembre de 2016

---

### Article 8. Pràctiques i curs de tir.

La Policia Local de Canet de Mar, haurà de realitzar les pràctiques de tir que correspongui, d'acord amb allò establert al Decret 219/96 de 12 juny, pel qual s'aprova el Reglament d'armament de les Polícies Locals.

El temps dedicat a l'exercici d'aquestes pràctiques o cursos serà comptabilitzat com a temps de treball efectiu, es realitzarà amb la uniformitat reglamentària, constarà en el quadrant anual i no es computarà com a temps de formació.

Les pràctiques de tir hauran d'ésser dirigides i monitoritzades en tot cas per un monitor de tir policial acreditat, ja sigui propi o aliè a la plantilla de la Policia Local i en unes instal·lacions homologades i degudament equipades per a la pràctica del tir.

L'Ajuntament haurà de facilitar els mitjans tècnics adients per a la realització de les esmentades pràctiques.

La durada de les pràctiques de tir serà a criteri del monitor de tir acreditat.

Tot el personal de la Policia local s'haurà de sotmetre obligatòriament a les proves psicotècniques i mèdiques que determini la legislació vigent en cada moment.

### Article 9. Serveis extraordinaris.

El personal de la Policia local podrà ser requerit per necessitats de servei extraordinàries, per portar a terme treballs fora de la jornada ordinària, per necessitats específiques dels serveis d'emergència, imprevistos o causes de força major, amb justificació prèvia de la necessitat i aprovació per part de l'Alcaldia i/o del/de la regidor/a de Seguretat Ciutadana. S'entén per servei extraordinari el realitzat fora de la jornada laboral ordinària, és a dir, el treball en temps de descans o festa de l'empleat. En aquest cas, es podran compensar en dies festius o es retribuïran econòmicament, a elecció del funcionari.

Com a mesura per a cercar unes condicions d'ocupació de qualitat al sector públic local de Catalunya, les parts signatàries d'aquest Acord coincideixen en la necessitat d'organitzar la prestació dels serveis municipals per tal de reduir al màxim les hores realitzades fora de la jornada ordinària de treball. En aquest sentit, es suprimeixen completament les hores realitzades de forma habitual fora de la jornada general de treball.

Es reduiran al mínim imprescindible les hores que s'hagin de realitzar fora de la jornada habitual, excepte aquelles que s'hagin de destinar a prevenir o reparar sinistres o altres danys que ocasionin perjudicis greus a la comunitat.

Excepte en aquells casos d'extraordinària i urgent necessitat o de força major, amb caràcter preceptiu i amb anterioritat a la seva realització, el cap de la Prefectura elaborarà un informe on motivarà la realització, la previsió dels serveis a realitzar i el temps que es necessitarà per dur-los a terme.

La prolongació de la jornada laboral a petició motivada d'un superior per realitzar les feines pròpies del servei i atendre situacions derivades d'emergències no previsibles del servei en un màxim de dues hores mensuals, es compensaran. En el cas que es superi els 30 minuts diaris, l'excés es computarà com a servei extraordinari.

Es procurarà que el nombre d'hores que cada empleat públic pugui realitzar fora de la jornada habitual de treball no superi el límit de 80 hores anuals si la jornada que realitza és normal, o la part proporcional que li correspongui realitzar si té una jornada inferior llevat dels casos d'excés d'hores realitzades per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents, o esdeveniments extraordinaris en els serveis.

Cada hora realitzada fora de la jornada de treball establerta donarà dret a rebre, amb caràcter general, un descans compensatori de dues hores festives. En cas que es realitzin en horari nocturn, s'abonarà el corresponent plus de nocturnitat.

L'empleat públic escollirà les dates per fer efectius els descansos compensatoris a què té dret, previ acord amb el cap de l'òrgan al qual estigui adscrit l'empleat públic, a partir del dia en què es van generar i es poden acumular a dies festius o diumenges, i a períodes de vacances sempre que es gaudeixin durant el semestre.

Els descansos compensatoris establerts en aquest article seran considerats, a tots els efectes, com a períodes de treball efectiu.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 1 de desembre de 2016

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb altres períodes de vacances d'estiu, Setmana Santa o Nadal, previ acord de les parts.

Les hores extraordinàries es computaran mensualment i s'abonaran en la nòmina del mes següent.

Els preus, per hora de servei extraordinari són, segons categoria del personal i horari en què es facin els següents.

Personal	H2	H3
Sergent	31,05	35,60
Caporals	29,30	33,90
Agents	27,57	32,22

H3: Les hores extraordinàries realitzades durant la celebració de la Revetlla de Sant Joan, la nit de Cap d'Any, el Canet Rock i l'IRONMAN.

H2: La resta de serveis extraordinaris prestats pels agents i caporals de la Policia Local.

Aquest import s'actualitzarà anualment segons la normativa vigent.

El control s'establirà diàriament, i l'Ajuntament mensualment informarà a la Junta de Personal de les hores per serveis extraordinaris realitzat, tal com de les causes que els motivaren i de la necessitat de la seva realització.

Article 10. Plus de festivitat.

S'estableix un plus de festivitat de 37,70 EUR per dia treballat, ja sigui de vuit o dotze hores de servei, per tot el personal adscrit a la Policia local que treballi en servei ordinari, els següents dies i torns:

Dia 1 de gener, torns de matí i tarda.

Dia 5 de gener, torn de tarda i nit.

Dia 6 de gener, torns de matí i tarda.

Dissabte de Carnestoltes, torn de tarda.

Dia 1 de maig, torns de matí i tarda.

Dia 23 de juny, torn de nit.

Dia 24 de juny, torn de matí.

Dia 24 de desembre, torn de nit.

Dia 25 de desembre, torns de matí, tarda i nit.

Dia 26 de desembre, torns de matí i tarda.

Dia 28 de desembre, torn de nit.

Dia 31 de desembre, torn de nit.

Quan, es tracti d'un dia, en que es treballi per torns de 12 hores i el plus afecti als tres torns de treball, es pagarà a raó de 1,5 plusos, per cada torn.

Aquest import s'actualitzarà anualment segons la normativa vigent.

Article 11. Plus de nocturnitat.

Els funcionaris del cos de la policia que per expressa assignació realitzin de manera cíclica o per necessitat puntual, el torn ordinari de servei de nit rebran una gratificació per aquest concepte.

Dijous, 1 de desembre de 2016

Es fixa en 2,02 EUR bruts per hora treballada de nit.

Es considera torn de nit el servei prestat entre les 22 i les 6 hores.

Aquest import s'actualitzarà anualment segons la normativa vigent.

Aquest articulat es mantindrà fins que l'Ajuntament de Canet de Mar, aprovi i faci efectiva una valoració de llocs de treball, que inclourà aquest concepte en el complement específic dels llocs que prestin servei de manera cíclica en el torn Q5.

Article 12. Plus per treballs de superior categoria.

Els agents de la Policia local, que ocasionalment desenvolupin, en el seu torn de treball tasques de cap de servei, percebran un plus per hora treballada, equivalent a la diferència que entre el complement específic anual del lloc desenvolupat circumstancialment i el del lloc ocupat en propietat.. Aquest plus es percebrà sempre que es desenvolupin funcions de cap de torn o servei per hora de servei prestatada. Els agents en funcions de cap de torn o servei seran designats provisionalment, previ acord entre ambdues parts, pel cap del Cos.

D'acord amb la normativa vigent, el personal al servei de les administracions locals, té dret a l'exercici de les funcions corresponents a la seva categoria professional i lloc de treball. No obstant, per necessitats del servei se'l pot destinar provisionalment, previ acord entre ambdues parts, a l'execució de treballs diferents, amb dret a percebre les retribucions complementàries corresponents al lloc de treball que realment està ocupant o a les circumstàncies específiques del nou lloc de treball.

Aquest import s'actualitzarà anualment segons la normativa vigent.

Article 13. Plus coordinació personal administratiu.

El personal administratiu, que realitzi tasques de coordinació percebrà un plus de 0,99 EUR per hora treballada.

Aquest import s'actualitzarà anualment segons la normativa vigent.

Aquest articulat es mantindrà fins que l'Ajuntament de Canet de Mar, aprovi i faci efectiva la valoració de llocs de treball, que inclourà aquest concepte en el complement específic dels llocs que correspongui.

Article 14. Complement de disponibilitat.

1. Les parts pacten reconvertir el complement de disponibilitat previst a l'anterior Acord de condicions per al personal adscrit als torns especials en el previst al present article que ha de permetre gestionar de forma més racional i eficient la prestació del servei de la policia local.

Aquest nou complement de disponibilitat consistirà en un import brut de 286,84 EUR mensuals (per 12 mensualitats), equivalent a un preu hora de 28,68 EUR que s'abonarà a tots els policies locals que el meritin de conformitat amb les condicions i regles que tot seguit s'indicaran. Les hores de disponibilitat es fixen en 10 hores mensuals de tal manera que seran 80 hores en l'any 2016 (des de l'1 de maig fins al 31 de desembre) i per a l'any 2017 es fixen en 120 hores.

2. El complement de disponibilitat comprendrà i retribuirà:

2.1 La prolongació de 15 minuts a la finalització de tots els torns de treball (matí, tarda i nit) per tal de permetre el relleu i solapament de tots els torns sense deixar sense servei de seguretat el municipi i d'aquesta manera garantir que els policies del torn sortint no finalitzaran el servei fins que els companys del torn entrant estiguin plenament operatius al carrer, i evitar i/o minimitzar d'aquesta manera, la comissió d'actes il·lícits que s'han observat que es produeixen coincidint, precisament, en el moment dels canvis de torn.

Aquesta prolongació de jornada de 15 minuts es regirà per les regles següents:

a) La meritació d'aquesta part del complement de disponibilitat es produirà per la seva realització efectiva un cop quedi garantit el relleu efectiu dels companys del torn entrant.

b) La no realització efectiva d'aquesta prolongació de jornada a causa d'indisposició o baixa laboral (excepte les causades per accident de treball o malaltia professional) comportarà el descompte en la nòmina mensual corresponent de 7,17 EUR (resultat de dividir el preu hora de disponibilitat 28,68 entre 4) per cada un dels dies de servei de l'afectat que sigui coincident amb els períodes de baixa mèdica o indisposició.

Dijous, 1 de desembre de 2016

c) La no realització efectiva d'aquesta prolongació de jornada a causa d'assistències a accions formatives, el gaudiment de qualsevol permís (excepte la llicència per estudis, assumptes propis sense retribució o algun altre permís o llicència sense retribució) o pel gaudiment d'algun dia festiu en compensació d'hores, comportarà que en el quadrant dels interessats s'anotaran 0,25 hores negatives per cada dia gaudit que podran recuperar fins al dia 31 de gener de l'any següent a aquell en que s'hagin meritat.

d) En aquells supòsits de reducció de jornada o de gaudiment d'altres permisos que no comportin l'absència del lloc de treball durant tota la jornada de treball caldrà distingir 2 situacions:

- Si la part treballada de la jornada comporta la realització dels 15 minuts de prolongació al final del torn de treball, l'interessat tindrà dret a la percepció del complement.

- Si la part treballada de la jornada no comporta la realització dels 15 minuts de prolongació al final del torn de treball, aquests minuts s'afegiran a les hores de disponibilitat regulades a l'apartat següent.

2.2 La realització efectiva de la resta d'hores de disponibilitat quedaran a disposició de la Prefectura per cobrir les necessitats de servei, es a dir, actes planificats i no planificats, i en cas de no haver-les esgotat al finalitzar l'any, es podran exigir i fer efectives fins al 31 de gener de l'any següent al de la seva meritació.

Una part d'aquestes hores de disponibilitat s'incorporaran al quadrant de serveis de cadascun dels efectius de la policia Local per tal de cobrir els actes festius que es programin durant l'any.

Si per qüestions personals un policia no pogués anar un dia concret a cobrir un dels actes que segons el quadrant li correspon assistir, haurà de realitzar el canvi amb un altre company i comunicar-lo a la prefectura. En el cas que finalment el substituït no cobris l'acte, el responsable final de la inassistència seria el policia assignat inicialment al qual se li practicaria en nòmina el descompte corresponent.

Quedaran exclosos dels actes programats coberts per les hores de disponibilitat regulades en aquest article els següents:

Sant Joan.

Cap d'any.

Challenge.

Canet Rock.

Aquests quatre actes festius no entrarien dins de la disponibilitat i la cobertura dels mateixos fora del servei ordinari es compensaran amb gratificació per serveis extraordinaris al preu de la tarifa H3 regulada a l'article 9 de l'Annex II de l'Acord de matèries comunes del personal de l'Ajuntament de Canet de Mar.

La resta d'hores s'utilitzaran, a criteri del cap de la policia, per garantir la prestació del servei en els casos de baixes, indisposicions i vacances del personal així com per cobrir aquelles situacions no previstes en les quals el servei hagi de quedar garantit. En aquests supòsits, el Cap de la policia demanarà a la persona responsable de l'assignació dels serveis extraordinaris que realitzi les gestions oportunes per assignar les hores amb la major antelació que sigui possible en funció de les circumstàncies concurrents. Els torns seran d'un mínim de 8 hores i un màxim de 12 hores.

En els casos de reducció de jornada, les hores de disponibilitat exigibles i el complement corresponent es percebrà en proporció a les jornades efectivament realitzades. La diferència d'hores de prolongació horària entre els efectius amb jornada completa i els efectius amb reducció de jornada, es descomptarà del complement en la part proporcional de les hores que hauria de realitzar amb la jornada sencera. Es cas que el funcionari estigui interessat en percebre la totalitat del complement, les hores restants se sumaran a les hores de disponibilitat.

3. A la realització efectiva tant de la prolongació de jornada com de les hores de disponibilitat regulades als apartats anteriors se'ls aplicaran les regles següents:

a) La disponibilitat retribuïda s'aplicarà als interessats que, de forma voluntària, ho sol·licitin a la prefectura entre el primer dilluns d'octubre i el segon dilluns de novembre de l'any anterior a aquell en què s'ha d'aplicar. Aquells que voluntàriament decideixen quedar fora del pagament del complement de disponibilitat no podran fer serveis extraordinaris fins que s'esgotin les possibilitats de la Prefectura de cobrir el servei amb càrrec a les hores de disponibilitat dels policies interessats. S'exceptuen d'aquesta previsió els serveis extraordinaris per cobrir els quatre actes festius que s'enumeren a l'apartat 2.2) d'aquest mateix precepte que es regiran per les normes corresponents.

Dijous, 1 de desembre de 2016

b) En el mes de febrer de cada any la Prefectura passarà al Departament de Recursos Humans una relació amb els policies que no han realitzat el total de les 120 hores de disponibilitat per tal de regularitzar els descomptes en nòmina que corresponguin. La suma de les hores de la prolongació de la jornada laboral i les hores de la disponibilitat horària, no podrà ser superior a les 120 hores anuals.

c) A les persones que actualment estan fora dels escamots i, per tant no poden fer la prolongació de la jornada de 15 minuts al finalitzar els seus torns respectius, el total de les hores de disponibilitat se'ls exigiran per cobrir els actes i suplències del personal regulades a l'apartat 2.2) d'aquest article.

d) Les jornades de treball subjectes a disponibilitat per a cobrir les baixes i indisposicions dels efectius adscrits al Q-5, seran de 8 hores i 15 minuts o de 12 hores i 15 minuts.

e) L'horari en què es pot reclamar el compliment de les hores de disponibilitat estarà comprès entre les 00:00 i les 24:00 hores.

f) A partir del segon mes de la baixa mèdica, deixarà de percebre's el corresponent complement de disponibilitat i les hores que es deixen de remunerar a partir d'aquest moment es descomptaran de la disponibilitat anual exigible als efectius de la policia.

g) La Prefectura establirà una instrucció interna del cos per tal de regular els relleus de torn a partir de l'entrada en vigor d'aquest Acord de condicions. Els caporals i responsables del servei de cadascun dels escamots hauran de controlar diàriament si els seus efectius compleixen o no la instrucció de la prolongació horària i hauran d'emetre setmanalment l'informe corresponent als serveis administratius de la Policia Local.

h) El Cap de la policia local es reunirà amb la persona delegada de la confecció del quadrant del servei i amb els representants del personal per negociar amb aquests últims la forma de incloure en el quadrant els serveis d'actes programats a cobrir mitjançant les hores de disponibilitat de cadascun dels efectius per tal de fer-lo de la forma més equitativa i objectiva possible.

i) L'import del preu hora s'actualitzarà anualment de conformitat amb la normativa vigent.

4. Amb la prolongació de jornada i les hores efectives de disponibilitat regulades a l'apartat 2 d'aquest article la prefectura procurarà i el personal es comprometrà a garantir els serveis mínims dels policies adscrits als escamots Q-5 amb tres efectius i a cobrir els actes tant programats com no programats.

5. Les parts acorden que la vigència d'aquest article serà des del dia 1 de maig fins al 31 de desembre de 2016, sense perjudici de la possibilitat que aquesta vigència es pugui prorrogar mitjançant acord entre l'alcaldia de Canet de Mar i els representants de la Junta de Personal en aquesta corporació.

En tot cas complement retributiu de disponibilitat es podrà percebre, com a màxim, fins al moment en què s'apliqui el resultat de la valoració de llocs de treball la qual, un cop feta i implementada podrà incloure dins del complement específic aquest factor.

### Article 15. Torns especials.

La prefectura, en cas de considerar-ho necessari, podrà establir, l'assignació d'efectius a torns especials, i si fos el cas, cada dos anys obrirà un termini perquè tots els que estiguessin interessats en fer el torn especial (OAC, proximitat i educació per a la seguretat, motorista, etc.), s'inscriguin voluntàriament.

En cas que no hagués cap interessat o que haguessin més que llocs a ocupar la designació, es farà pel cap de la policia local d'acord amb els principis de voluntarietat, de rotació del personal, mèrit i capacitat de la persona seleccionada.

Els horaris i torns de treball s'adequaran a les necessitats del servei, segons els horaris previstos en l'apartat de torns especials de l'article 2.2 del present Annex.

### Article 16. Complement de productivitat.

El plus de productivitat per a tot el col·lectiu de Policia Local, que es donarà en els casos següents:

Dijous, 1 de desembre de 2016

1. La prolongació de la jornada laboral a petició motivada d'un superior per realitzar les feines pròpies del servei i atendre situacions derivades d'emergències no previsible del servei en un màxim de dues hores mensuals. En el cas que es superi els 30 minuts diaris, l'excés es computarà com a servei extraordinari.
2. La prestació del servei de policia en cas de catàstrofe, calamitat i els casos de protecció civil catalogats com a alerta 1 (màxima). Les hores realitzades per a aquest motiu es computaran com a servei extraordinari.
3. La disponibilitat per tal de fer qualsevol tipus de curset de formació relacionat amb temes de seguretat tant dins com fora del terme. La Comissió Paritària serà l'encarregada del control dels cursos segons el que estableix el redactat final dels pactes generals.
4. Quan la formació sigui establerta en caràcter obligatori al personal fora de l'horari de treball es compensarà equitativament per temps emprat en formació.
5. El plus englobarà la disponibilitat per modificació de torns, prèvia informació als representants dels funcionaris. En tot cas aquesta disponibilitat, per variació en el torn de servei segons el quadrant anual, serà d'un màxim de 3 dies per funcionari, a excepció de la nit de Nadal i Cap d'Any.

La realització per part del col·lectiu de la Policia local es gratificarà amb un plus mensual de 102,08 EUR (12 pagues)

Aquest import s'actualitzarà anualment segons la normativa vigent.

Aquest articulat es mantindrà fins que l'Ajuntament de Canet de Mar, aprovi una valoració de llocs de treball, que inclourà aquest concepte en el complement específic dels llocs que correspongui i la faci efectiva.

### ANNEX III. VESTUARI.

1. Vestuari de treball per al personal de Serveis.

Vestuari d'hivern:

Unitats	Peces	Periodicitat
1	Anorac	2 anys
1	Jersei	2 anys
2	Polos màniga llarga	1 any
2	Pantalons	1 any
1 parell	Botes	2 anys

Vestuari d'estiu.

Unitats	Peces	Periodicitat
2	Polos màniga curta	1 any
2	Pantalons	1 any
1 parell	Sabates	2 anys
1	Caçadora	2 anys

El calçat deteriorat es renovarà, segons necessitats però amb un mínim de 2 anys d'ús. Per autoritzar la renovació, serà necessari lliurar les peces malmeses.

2. Vestuari de la Policia Local.

La Corporació facilitarà el material i vestuari adequat i necessari per al bon funcionament dels diferents serveis. Es respectaran els terminis de renovació de les peces de vestuari d'ús personal, donant compliment als períodes establerts, i atenent a la seva qualitat i idoneïtat. Segons consta a l'annex I d'aquest acord.

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

L'uniforme de la Policia Local s'adequarà en tot moment a l'establert en el Decret d'Uniformitat que per les Polícies Locals va dictar la Generalitat de Catalunya. La Prefectura i els representants sindicals del Cos, participaran en la selecció del vestuari, en el sistema de provisió i el seu lliurament.



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 1 de desembre de 2016

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

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

Tot i l'esmentat anteriorment, qualsevol dels articles referits, seran substituïts de forma immediata en cas de deteriorament provocat per contingències del servei i/o desgast del propi ús, prèvia sol·licitud justificada per escrit.

Ja que els articles de vestuari són susceptibles de canvi i millores envers les seves peculiaritats, i en obediència a la seguretat dels policies, tot tipus de canvi en aquest sentit serà consensuat entre l'Ajuntament i els delegats de prevenció i l'informe emès per aquests últims serà vinculant.

Cada any.

1	Polo d'estiu alta visibilitat
1	Polo d'hivern alta visibilitat
1	Pantaló Operatiu
1	Malles tèrmiques interiors
1	Samarreta Tèrmica Power DRY
3	Parells de mitjons negres d'estiu.
3	Parells de mitjons negres d'hivern.
1	Parell de botes operatives de seguretat

Cada dos anys.

1	Pantaló pinça mitja gala
1	Gorra Plat d'estiu i d'hivern amb escut
1	Gorra Operativa d'estiu i d'hivern amb escut
1	Anorac Operatiu Alta Visibilitat
1	Camisa blava màniga curta amb escut de pit
1	Camisa blava màniga llarga amb escut de pit
1	Buf Polar

Cada tres anys.

1	Parell sabates mitja gala
1	Parell de guants Windstooper hivern
1	Parell guants antitall
1	Joc de 4 números TIP
1	Joc samarretes escut més distintiu graduació

Cada quatre anys.

1	Carpeta de mà.
1	Cinturó interior Policial amb Travetes
1	Cordó negre amb xiulet.
1	Cinturó Exterior Policial amb Sivella Seguretat

Cada cinc anys.

1	Anorac impermeable Alta visibilitat amb escuts i número d'identificació
1	Pantaló impermeable Alta Visibilitat
1	Agulla de corbata.
1	Cartera amb credencial de la corporació
1	Corbata negra
1	Funda de manilles.
1	Funda Porta Guants Tipus Llibre
1	Funda carregador pistola
1	Funda de lot cinturó
1	Funda emissora portàtil
1	Funda guants antitall
1	Corbata blava

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 1 de desembre de 2016

Per una sola vegada.

1	Defensa reglamentària
1	Manilles reglamentàries
1	Lot cinturó
1	Parell de botes d'aigua
1	Funda Arma Safariland o similar
1	Joc claus manilles operatives
1	Placa de pit metàl·lica Cos PL

Motoristes.

A més de la uniformitat esmentada, els motoristes, en atenció a la particularitat del servei que desenvolupen, seran provistos dels següents complements:

1	Pantalla protectora de casc.
1	Casc homologat Estiu
1	Casc homologat d'hivern
1	Parell de guants amb proteccions de motorista hivern
1	Parell de guants amb proteccions de motorista d'estiu
1	Buf coll alt policial
1	Tallavents interiors pantaló operatiu
1	Auricular emissora portàtil

Servei de platges.

A més de la uniformitat esmentada, el servei de platges, en atenció a la particularitat del servei que desenvolupen, seran previstos dels següents complements:

2	Pantalons curts operatius
2	Polos Servei de Policia Platja
3	Parells mitjons curts
1	Parell sabates esportives
1	Casc bicicleta de protecció
1	Guants de ciclista
1	Ulleres de sol
1	Carpeta porta actes i butlletins per bicicleta
1	Auricular per emissora portàtil

En els supòsits que es consideri necessari i previ acord de la Comissió Paritària, es substituirà l'actual tipus i model d'arma reglamentària, previ informe d'un tècnic especialista en armament.

ANNEX IV.

CRITERIS MERITACIÓ PRODUCTIVITAT.

Els criteris per a la meritació del complement de productivitat, durant la vigència del present acord seran:

1. Percebrà aquest complement el personal funcionari de carrera, funcionari interí, laboral fix i laboral temporal quan reuneixi el requisit de no haver faltat al treball més de 10 dies, o la seva equivalència en hores referida a absències parcials de la jornada, durant l'any natural, per les causes següents:

- Indisposicions.
- Incompliment de la jornada que comporti descompte proporcional de retribucions.
- Compliment de sancions disciplinàries de suspensió de sou i ocupació per la comissió de faltes.
- Gaudiment de llicències per assumptes propis, sense retribució.

Dijous, 1 de desembre de 2016

---

e) Qualsevol circumstàncies que determini la interrupció o la cessació en les prestacions de serveis a l'Ajuntament; canvi de la situació, comissió de serveis a altres entitats públiques, jubilació, etc. (resten exceptuades les circumstàncies originades en decisions organitzatives).

f) Gaudiment de permisos per concórrer a exàmens.

Per cada dia d'absència, per qualsevol dels motius esmentats en aquest apartat, es descomptarà 1/10 part de l'import total del complement assignat.

2. El temps que el personal al servei de l'Ajuntament de Canet de Mar, romanguí en situació d'Incapacitat Temporal, no es tindrà en compte a efectes de pèrdua de la totalitat del complement de productivitat, però es descomptarà 1/365 part per cada dia que es romanguí en aquesta situació.

3. Independentment dels requisits esmentats, no es percebrà aquesta paga quan l'empleat hagi comès 3 o més faltes de puntualitat durant un mes o un total de 8 al llarg de l'any natural sense causa justificada.

4. En els supòsits de relacions que no s'hagin mantingut al llarg de la totalitat de l'exercici, els dies d'absència previstos a l'apartat primer es reduiran proporcionalment, per tal de mantenir permanentment la relació 10/210 entre dies màxim d'absència i dies totals de treball, sempre que la relació s'hagi mantingut, com a mínim al llarg de 180 dies.

5. La diferència entre l'import consignat i l'import realment retribuït als empleats, una vegada aplicats els criteris de meritació, es repartirà a parts iguals entre tots els empleats que assoleixin el 100% de la meritació.

Barcelona, 18 de novembre de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès