

Dilluns, 7 d'abril de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 6 de març de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Cabrera de Mar per al període 19.12.2013-30.06.2016

Vist el text de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Cabrera de Mar, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 18.12.2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 38.6 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 7/2007 abans esmentada.

Resolc:

- 1. Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament Cabrera de Mar per al període 19.12.2013-30.06.2016 al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació de 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 FUNCIONARIS DE L'AJUNTAMENT DE CABRERA DE MAR PER AL PERÍODE 19.12.2013-30.06.2016.

CAPÍTOL 1 CONDICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit territorial i personal

1. El present Acord serà d'aplicació a tot el personal funcionari que presti els seus serveis a l'Ajuntament. No serà d'aplicació al personal laboral de cap tipus de contracte ni als treballadors que prestin els seus serveis en les societats mercantils creades per la corporació local.
2. No serà d'aplicació al personal directiu, secretari i caps d'unitat. Serà d'aplicació al personal funcionari interí amb nomenament de programa o temporal però al de menys de sis mesos de durada no se l'aplicarà els articles: 38. Funcionaris en pràctiques, 42. Perfeccionament i formació professional i de l'annex de la Policia l'article 4. Permutes i 7. Formació, estudi i reciclatge.

Article 2. Àmbit temporal, vigència, denúncia i pròrroga

1. El present Acord entrarà en vigor l'endemà del dia de la seva publicació al diari oficial després de la seva aprovació per part del Ple de l'Ajuntament, prèvia signatura d'aquest Acord pels representants del personal funcionari i l'Ajuntament.
2. El present Acord tindrà vigència fins al 30 de juny de 2016 i es prorrogarà tàcitament d'any en any si no formula denúncia de revisió qualsevol de les parts signants, amb una antelació mínima de 3 mesos, respecte a la data de finalització de la vigència de l'Acord.
3. Aquesta denúncia es formularà per escrit i amb constància fefaent a l'altra part. Una vegada produïda la denúncia escrita, les parts signatàries estan obligades a iniciar les negociacions, com a mínim, 1 mes i mig abans de la data de venciment de l'Acord. La vigència del present Acord es mantindrà durant un màxim de 18 mesos fins que no se n'aconsegueixi un altre que el substitueixi.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

Article 3. Condicions més beneficioses

1. Les condicions pactades en el present Acord compensaran i absorbiran en còmput anual i global totes les existents anteriorment, sens perjudici dels drets adquirits ad personam que no vulnerin la normativa d'aplicació.
2. Les condicions econòmiques de qualsevol índole pactades en aquest Acord formen un tot orgànic i substitueixen totes les que hi hagi a l'Ajuntament, sigui quina sigui la seva naturalesa, el seu origen o la seva denominació.
3. Qualsevol Acord o disposició posterior més favorable prevaldrà sobre allò que aquí s'estableix, tenint en compte que per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

Article 4. Indivisió de l'Acord

1. Els acords recollits en aquest Acord formen un tot orgànic i unitari i no poden aplicar-se parcialment. Amb la finalitat d'aplicar-lo a la pràctica, hauran de ser considerats globalment i en conjunt.
2. No obstant això, en el cas que l'autoritat administrativa o judicial, en l'exercici de les seves facultats, alterés significativament l'equilibri de prestacions i contraprestacions d'aquest Acord, les parts signatàries podran promoure la constitució de la nova Mesa Negociadora per un acord que restitueixi l'equilibri.

Article 5. Interpretació i vigilància

1. Durant el mes següent a l'aprovació d'aquest Acord pel Ple municipal de l'Ajuntament, es constituirà una Comissió de Seguiment i vigilància d'aquest Acord, que estarà formada per 2 representants de l'Ajuntament i 2 representants dels sindicats signataris de l'Acord. En el supòsit que el representant designat inicialment per constituir la Comissió de Seguiment deixi d'ostentar aquesta representació, serà reemplaçat per la persona que el substitueixi en el càrrec o per qualsevol representant de les parts designat a l'efecte.
2. Aquesta Comissió de Seguiment estarà presidida per la persona que es designi de comú acord entre les parts, i de la mateixa manera, s'elegirà un secretari/ària, que serà l'encarregat d'aixecar les actes.
3. S'estableix l'obligació expressa de sotmetre a la Comissió de Seguiment tots els dubtes, discrepàncies o conflictes que es puguin produir amb motiu de la interpretació i aplicació d'aquest Acord.
4. La Comissió de Seguiment emetrà dictamen sobre les qüestions plantejades en el termini màxim d'1 mes des de la seva petició. En cas que no s'emeti aquest dictamen en el termini especificat, s'ha de donar per evacuat el tràmit i les parts queden en llibertat per adoptar les mesures legals corresponents.

Article 6. Funcionament de la Comissió de Seguiment

1. La Comissió de Seguiment es reunirà amb caràcter ordinari una vegada cada any i amb caràcter extraordinari a petició de l'Ajuntament o de la representació dels treballadors, sempre per mitjà d'escrit que especifiqui l'ordre del dia de la convocatòria. S'haurà de reunir dins del termini dels 5 dies hàbils següents a partir de la petició per escrit.
2. A la primera reunió s'establiran unes bases de funcionament i s'elegirà el president/a i el secretari/ària.
3. Els acords d'interpretació que s'adoptin es reflectiran en les actes que s'aixequin en cada reunió. Els acords d'interpretació s'han d'adoptar per majoria simple i el seu contingut s'incorporarà a aquest Acord una vegada sigui aprovat per l'òrgan municipal corresponent, si escau.
4. En cas de desavinença, ambdues parts, de comú acord, podran replantejar la qüestió debatuda davant el Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL).
5. Els membres de la Comissió de Seguiment podran delegar de manera expressa i per escrit el seu vot en qualsevol dels altres membres.

Article 7. Funcions de la Comissió de Seguiment

Seran funcions de la Comissió de Seguiment:

Dilluns, 7 d'abril de 2014

a) Interpretar, vigilar i estudiar l'aplicació de la totalitat de les clàusules de l'Acord i les disposicions legals que el puguin afectar.

b) Les que li atribueixi expressament aquest Acord.

Article 8. Garanties

Es garanteixen amb caràcter ad personam els drets legalment adquirits per qualsevol resolució o acord anterior a l'entrada en vigor del present Acord. Qualsevol pacte posterior més favorable entre les parts prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest sense perjudici que per a la seva validesa i eficàcia sigui necessària l'aprovació per l'òrgan competent.

CAPÍTOL 2 RÈGIM DE TREBALL, JORNADA, HORARI I CALENDARI LABORAL

Article 9. Organització del treball

1. L'organització del treball correspondrà a l'Ajuntament, que ha d'establir els sistemes de racionalització, millora de mètodes i processos i simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis.

2. Els canvis organitzatius col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les seves condicions de treball previstes en aquest Acord, es negociaran amb els representants dels empleats, els quals emetran un informe en el termini màxim de 15 dies.

3. S'estudiaran les propostes i suggeriments dels empleats en aquesta matèria.

Article 10. Jornada laboral

1. Tot el personal funcionari tindrà un horari anual fix que serà de 1.687,5 hores pel que fa al personal d'oficines i pel que fa a la Policia Local 1.665. No es farà cap negociació durant la vigència d'aquest Acord sobre horaris sinó que en base al sistema de rellotge que es posarà en pràctica, tot el personal podrà gaudir de dies addicionals de lliure disposició a condició de completar les hores en còmput anual.

2. S'estableix un temps de descans en jornada continuada o partida d'un mínim de 6 hores seguides, computable com a jornada de treball, de 30 minuts diaris, durant els quals es podrà abandonar el lloc de treball i que es podran organitzar en un màxim de dues sortides del lloc de treball, sense que es pugui acumular a l'entrada o a la sortida.

3. Entre l'acabament d'una jornada de treball habitual i l'inici de la següent hauran de passar com a mínim 12 hores, exceptuant en el cas de la Policia Local que serà de mínim 8 hores en cas de canvis de torn o perllongament del servei.

Article 11. Horari

1. L'horari serà, com a norma general, de permanència obligatòria de 08.15 a les 15.00 hores, de dilluns a divendres, En el cas de ser necessària una modificació horària, amb caràcter previ s'haurà de negociar amb l'interessat i els representants de personal, aquesta modificació.

2. La jornada inclou una flexibilitat entre les 07.00 hores i les 16.00 hores, per realitzar la jornada habitual de treball. Si el treballador tingués a favor seua hores realitzades fora de l'horari habitual, per ordre del seu cap o responsable, d'acord amb el resum mensual del rellotge control horari, pendents de retribució o compensació, la recuperació es podrà fer descomptant-les d'aquestes hores realitzades fora de l'horari habitual, d'acord amb el cap o responsable.

3. El personal prestarà els seus serveis en règim de jornada continuada, a excepció d'aquells empleats de l'Ajuntament que per la pròpia configuració del servei és impossible que la prestin.

4. Atenent les especials característiques de determinats llocs de treball que realitzin règim de jornada partida, se'ls reconeixerà aquesta circumstància, en el complement específic. D'altra banda aquells departaments que per la seva configuració necessitin d'un horari especial serà estudiat per la representació dels funcionaris a proposta de la regidoria competent. El tram especial del complement específic de jornada partida serà d'un 15% del salari brut al lloc de treball de l'empleat o la part proporcional en funció dels dies en jornada partida.

5. Aquest tram especial meritarà per dies i de forma proporcional als dies de jornada partida. No s'aplicarà als llocs de treball en règim de disponibilitat i serà estrictament no consolidable.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

Article 12. Control horari

Obligatòriament s'haurà de fixar a totes les entrades i sortides del lloc de treball. El control horari s'efectuarà mitjançant aparells electrònics o manuals.

Article 13. Hores extres i la seva compensació

1. Les hores extres seran compensades en hores de treball o bé retribuïdes en funció de la següent taula:

Concepte	Compensació (hores)	Remuneració
Normal	1,25	1,25
Festiva/cap de setmana	1,50	1,50
Nocturna festiva (o nocturna vigília de festiu)	2	1,75

Nota. La remuneració és el coeficient multiplicador sobre el preu de l'hora normal)

2. El càlcul de l'hora normal es farà dividint el sou anual brut al lloc de treball dividit per la jornada laboral anual.

3. Es respectaran les limitacions legals pel que fa a les hores extres.

Article 14. Borsa d'hores de compensació

1. S'estableix una borsa d'hores de compensació amb l'escreix de jornada, respectant el que estableix l'article 12.
2. L'Ajuntament comunicarà a qui ho demani l'estat de la seva borsa d'hores.

Article 15. Vacances

1. El personal funcionari té dret a gaudir, durant cada any natural de servei actiu, d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborables dins de l'any natural o els que en proporció els corresponguin si el temps transcorregut en la situació d'actiu és menor.

2. Els treballadors podran dividir les seves vacances en dos períodes, si cada període és, com a mínim de 5 dies laborables. No podrà quedar cap servei desatès.

3. Les vacances anuals son retribuïdes i no podran ser substituïdes per compensació econòmica, llevat que finalitzi la relació de serveis abans del seu gaudiment.

4. Les vacances es gaudiran, preferentment, des del 15 de juny fins el 15 de setembre, i per Nadal i Setmana Santa de cada any, procurant que els torns permetin cobrir adequadament el servei. Caldrà una màxima concentració de les vacances la segona i la tercera setmanes d'agost, després de la Festa Major, assegurant només els serveis mínims. També es podrà gaudir de les vacances anuals en un altre període diferent de l'assenyalat anteriorment, prèvia petició del treballador i amb la posterior autorització, sempre que no es perjudiqui les necessitats del servei.

5. La petició de vacances per part dels treballadors, excepte en casos excepcionals, es realitzarà per escrit com a màxim abans del 15 de març. Abans del dia 25 d'abril de cada any, s'ha d'aprovar un quadre de vacances, per part de l'Alcalde, prèvia consulta als caps d'unitats i responsables. El quadre aprovat s'exposarà en els centres de treball abans del 30 d'abril de cada any.

6. En cas de conflicte per coincidència de les dates de vacances entre 2 treballadors de la mateixa unitat o servei, en primer lloc es tindran en compte els que tinguin fills menors de 16 anys, i en segon lloc, l'antiguitat a l'Ajuntament. Aquest criteri serà rotatiu, de forma que l'any posterior tindrà preferència el que anteriorment no en va poder gaudir.

7. Una vegada autoritzades les vacances només es poden modificar per raons justificades, mitjançant petició per escrit de l'interessat i autorització per part del cap de la unitat o responsable del servei al qual estigui adscrit.

8. El dret de vacances no es perdrà si abans de començar l'esmentat període s'iniciés una situació de baixa per accident de treball, malaltia comuna o professional o maternitat.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

9. En cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes fins a la data d'alta del treballador/a. En aquest supòsit es podran gaudir els dies de vacances restants un cop produïda l'alta.

Article 16. Sol·licitud de permisos

1. Els dies de permís s'han de sol·licitar amb una anticipació mínima de 5 dies laborables, per escrit a la Cap de la Unitat Administrativa, amb el vistiplau del seu Cap de la unitat o Responsable del Servei.

2. Si la causa és un fet imprevisible (malaltia, naixement, defunció, accident, etc.), es comunicarà al més aviat possible al superior immediat per a que ho posi en coneixement de la Unitat Administrativa. L'interessat haurà de portar, en el termini màxim de set dies, el justificant que demostrï l'existència de la causa que va originar el permís.

3. La decisió final de concessió o no del permís correspondrà a l'Alcalde o al Tinent d'Alcalde competent, en el termini màxim de 15 dies o bé, en tot cas, 24 hores abans del dia d'inici del permís sol·licitat.

4. Els dies de permís es computaran per a tot el personal que hi te dret per hores. En casos justificats, es podran concedir els dies de permís per hores, amb fraccions mínimes de dues hores.

Article 17. Permisos

Els permisos a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni seran els següents:

a) Per mort, accident o malaltia greu o hospitalització d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat on resideix el/la treballador/a, i cinc dies hàbils quan sigui en diferent localitat; quan es tracti de la mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produeixi en la mateixa localitat on resideix el/la treballador/a, i de quatre dies hàbils quan sigui en diferent localitat.

b) Per trasllat de domicili sense canvi de municipi de residència, un dia. Amb canvi de municipi de residència, fins a 50 km. dos dies, de 50 a 100 km. tres dies i a partir de 100 km. quatre dies.

c) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determinen legalment.

d) Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies de la seva celebració.

e) Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les treballadores embarassades, durant el temps necessari.

f) Permís per naixement, adopció o acolliment: el progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat 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.

g) Permís per maternitat: té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple. El permís es distribueix a opció de la funcionària sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís. No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que els dos progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal. En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o de part múltiple. Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin per reglament.

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

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

Dilluns, 7 d'abril de 2014

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

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Permís de paternitat: té una durada de 4 setmanes consecutives i en pot gaudir el pare o l'altre progenitor, a partir del finiment del permís per naixement, acolliment o adopció del fill o filla o bé, a elecció del pare, al finiment del permís de naixement de la mare o l'altre progenitor.

Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos que preveuen els apartats g) i h).

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

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

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

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

k) Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: l'empleat té dret, sempre que els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball

Dilluns, 7 d'abril de 2014

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

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

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

S'han d'establir reglamentàriament les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

l) Per lactància d'un fill menor de dotze mesos tindrà dret a una hora d'absència del treball que podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o altre dels progenitors, en el cas que tots dos treballin. La treballadora també pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

ll) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la treballadora o el treballador tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres. Addicionalment, tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

m) Pel temps indispensable 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.

n) Per assumptes particulars, tres dies.

o) Per matrimoni i parella de fet, quinze dies naturals consecutius, a gaudir en el termini d'un any a partir de la data del casament o inici de la convivència.

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

q) Permís per matrimoni d'un familiar: les persones a les quals és aplicable aquesta llei tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

r) En casos excepcionals i justificats de conciliació de la vida personal i familiar, l'Ajuntament podrà atorgar permisos que excedeixin dels anteriors o modificar les seves condicions de gaudi.

s) Reducció de jornada per tenir cura d'un familiar de primer grau amb malaltia molt greu: Per ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, el treballador tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim de un mes. Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

t) Reducció de jornada per raó de guarda legal per cura directa d'un fill menor de 12 anys: Per raons de guarda legal, quan l'empleat públic tingui la cura directa d'algun menor de 12 anys, de persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que correspongui.

Tindrà el mateix dret l'empleat públic que precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda.

u) Reducció de jornada per tenir cura d'un familiar amb especial dedicació o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi cap activitat retribuïda: Els empleats públics que tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial, poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució.

Del mateix dret gaudiran els empleats públics per a 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.

v) Reducció de jornada per a dones víctimes de violència de gènere: Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució.

w) Reducció de jornada per guarda legal per tenir cura de fill menor de 6 anys: Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal, els empleats públics poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució.

x) Reducció de jornada per tenir cura d'un fill afectat per càncer: 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, sens perjudici del dret a la reducció de jornada que el 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.

y) Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda:

a) 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.

b) 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.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

Article 18. Dies d'indisposició i percepció en cas d'IT

1. Es produirà el pagament del 100% de les retribucions, sense necessitat de recuperació en cas d'indisposició de fins a tres dies, acreditada per justificant mèdic, i fins a un màxim total de quatre dies durant l'any. Si es superen els quatre dies es percebrà el 50% de la retribució. Si la indisposició es produeix un cop iniciada la jornada de treball es computarà com un dia d'indisposició.
2. Es percebrà el 100% de les retribucions a partir del 21è dia de baixa per IT.
3. En compliment del que preveu l'article 9 del Reial Decret Llei 20/2012, el personal de l'Ajuntament, sigui funcionari o laboral, en situació de baixa per incapacitat temporal per malaltia comuna percebrà amb càrrec al pressupost municipal només un 50% de la retribució ordinària, definida a partir de la base reguladora; i només un 75% de la retribució ordinària des del quart dia fins al dia vintè. En cas d'accident de treball, malaltia professional, hospitalització i intervenció quirúrgica, aquestes quanties seguiran essent del 100%.
4. En cas de malaltia o altra causa d'incapacitat laboral transitòria s'haurà de notificar immediatament per telèfon o e-mail a la Responsable Administrativa de Gestió de Recursos, i s'haurà de justificar la baixa presentant a la mateixa Responsable la notificació mèdica corresponent en el termini més breu possible; en cas d'incompliment d'aquest requisit es podrà aplicar la deducció proporcional de retribucions per inassistència injustificada o, si fos el cas, la sanció disciplinària adient.
5. Per part de la Unitat Administrativa es notificarà immediatament al Cap d'Unitat o a la persona responsable del servei de la persona malalta aquesta circumstància, així com l'evolució dels fets.
6. En cas d'absència no justificada s'aplicarà la deducció proporcional de retribucions o, si fos el cas, la sanció disciplinària adient.

CAPÍTOL 3 RÈGIM RETRIBUTIU

Article 19. Increment salarial

1. L'increment de retribucions durant la vigència del present Acord serà el que preveurà la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici.
2. Tots els imports econòmics d'aquest Acord, cada exercici, tindran la mateixa variació que les retribucions, llevat que alguna legislació aplicable disposi altra cosa.
3. L'Ajuntament es reserva la possibilitat de fer adequacions singulars i excepcionals en matèria retributiva, en funció del contingut dels llocs de treball, de la seva modificació o de l'assignació de nous objectius.

Article 20. Conceptes retributius

1. Les retribucions bàsiques i complementàries del personal funcionari al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura i seran de la mateixa quantitat que les establertes amb caràcter bàsic per a la funció pública.
2. El personal percebrà 2 pagues extraordinàries a l'any, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre, d'import equivalent al 100% d'1 mensualitat de retribucions ordinàries, llevat que alguna legislació aplicable disposi altra cosa.
3. L'import del complement específic de cada lloc de treball serà el que en cada moment figuri a la relació de llocs de treball, excepte els trams que siguin de naturalesa variable.

Article 21. Avaluació de l'acompliment

1. Es posarà en marxa, a partir del 2014, un sistema d'avaluació de l'acompliment basat en els principis d'eficàcia, eficiència i qualitat dels serveis, i pel que fa a la gestió del personal municipal en els principis d'equitat, igualtat d'oportunitats i transparència i màxim desplegament, aprenentatge i satisfacció professionals de tots/es els/les treballadors/es.
2. Aquest sistema d'avaluació s'aplicarà al personal amb un mínim d'un any d'antiguitat a l'inici del període d'avaluació, i que estigui en situació d'actiu havent prestat serveis ininterromputs al final del període d'avaluació.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

3. Els responsables de gestió del sistema d'avaluació de l'acompliment per part de l'Ajuntament seran l'Alcalde i, si fos el cas, el Regidor en qui delegui les competències de Personal.

4. A partir dels objectius estratègics establerts per l'equip de govern, les propostes de definició d'objectius operatius i l'avaluació de resultats de cada treballador/a hauran de ser elaborades pel Cap d'Unitat o responsable del servei, que el presentarà en una reunió bilateral amb el treballador/a per tal d'arribar a un acord.

5. En cas de desacord entre el/la Cap d'Unitat o responsable del servei i el/la treballador/a, en matèria de definició d'objectius o d'avaluació de resultats, el/la treballador/a té dret a manifestar per escrit la seva disconformitat i la seva proposta alternativa, en el mateix moment o en un termini màxim de tres dies hàbils; el/la Cap d'Unitat o responsable del servei té l'obligació d'explicar aquest dret al/la treballador/a i de facilitar-li'n l'exercici.

6. En cas de desacord manifestat per escrit l'Alcalde i, si fos el cas, el Regidor en qui hagi delegat les competències de Personal, hauran de prendre en consideració ambdues posicions abans de decidir sobre el desacord; per tal de garantir-ho, la decisió haurà de ser motivada, validant o refutant els arguments de les dues parts.

8. La dotació pressupostària pel complement de productivitat serà, respectant els límits legals i les disponibilitats pressupostàries, fins a un màxim del 5% de les retribucions brutes fixes anuals al lloc de treball.

Article 22. Indemnitzacions per raó de servei

Als funcionaris de l'Ajuntament que, degudament autoritzats i de forma circumstancial hagin d'exercir la seva tasca fora del municipi, els serà d'aplicació el que disposi la normativa general vigent, amb els criteris:

- a) Els serveis, assistències a cursos i similars disposant del propi vehicle, la quantitat que legalment s'estableixi.
- b) El total de despeses en concepte de transports públics, peatges i pàrquing, sempre justificades.
- c) L'assistència a diligència judicial com a testimoni, per actuació derivada del propi treball fora de l'horari laboral, es considerarà temps de treball a compensar.

Article 23. Domiciliació i pagament de la nòmina

1. L'Ajuntament adoptarà les mesures necessàries perquè la nòmina mensual sigui dipositada en banc o caixa els darrers 5 dies de cada mes.

2. La nòmina s'estendrà en els models oficials o bé substitutius meritats pel treballador degudament desglossats i amb especificació de les retencions practicades, prestacions de la Seguretat Social i bases per les quals es cotitza, amb lliurament al treballador del duplicat del rebut.

3. L'Ajuntament abonarà la nòmina en l'entitat bancària o d'estalvis que el treballador designi.

Article 24. Avançament a compte de la nòmina mensual

1. Els empleats de l'Ajuntament podran demanar, prèvia sol·licitud escrita, quantitats a compte del salari mensual meritat. Aquests avançaments es regularitzaran a final de mes en la nòmina.

2. La concessió d'aquest avançament no tindrà caràcter de periodicitat mensual, es podrà denegar si es demana reiteradament.

Article 25. Avançament a compte de les pagues extres

1. Els empleats de l'Ajuntament podran demanar, prèvia sol·licitud escrita, quantitats a compte de les pagues extres.
2. Només es podrà sol·licitar la corresponent als sis mesos perceptius.

Article 26. Bestretes

1. Es podrà concedir als empleats de l'Ajuntament una bestreta sense interès a compte de les retribucions a percebre.
2. El personal que ho sol·liciti haurà de motivar la demanda.
3. Les bestretes les tramitarà el Departament de Personal, en funció de les disponibilitats financeres.
4. L'import màxim de la bestreta a sol·licitar serà de dues mensualitats.
5. No es podrà demanar una bestreta sense haver amortitzat l'anterior, si és el cas.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

6. La devolució de l'esmentada bestreta es podrà realitzar mitjançant un màxim de 14 mensualitats si es tracta de dues i en 10 mesos si es tracta d'una mensualitat.

7. L'Ajuntament es compromet a reintegrar a la partida destinada a bestretes l'import que mensualment retingui als empleats de l'Ajuntament.

8. Si el treballador deixa la condició de personal al servei de l'Ajuntament, abans del cessament haurà de reintegrar les quantitats pendents de liquidar i en tot cas es deduirà de la quitança. Els empleats de l'Ajuntament interins/treballadors temporals només podran percebre bestretes en els límits que sigui possible la seva devolució.

Article 27. Conductors

El cost que es deriva dels tràmits de les renovacions successives del permís de conduir d'aquells empleats de l'Ajuntament que ocupin llocs de treball en que sigui necessària la conducció habitual de vehicles, serà abonat per l'Ajuntament, sempre que el permís de conduir estigui en vigor.

Article 28. Assessoria i assistència jurídica

1. El personal afectat per aquest Acord té dret a l'assessoria, a l'assistència i a la defensa jurídica necessària per qualsevol assumpte de caire judicial derivat de l'exercici de les seves funcions. L'Ajuntament es farà càrrec del pagament de les costes judicials que se'n derivin, llevat del cas que ho sigui com a resultat d'actuacions negligents o doloses.

2. L'esmentada assessoria i assistència la proporcionarà l'Ajuntament en la forma i pels mitjans que consideri més convenients.

Article 29. Assegurança de responsabilitat civil

L'Ajuntament garantirà així mateix la cobertura de la responsabilitat civil del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i costes judicials, llevat que el responsable sigui condemnat per actuacions negligents o doloses.

CAPÍTOL 4 SELECCIÓ, FORMACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Article 30. Plantilla i Relació de Llocs de Treball

L'Ajuntament es compromet, en el termini de 6 mesos des de l'entrada en vigor d'aquest Acord, a aprovar una Relació de Llocs de Treball de la totalitat dels empleats públics de l'Ajuntament.

Article 31. Oferta pública d'ocupació

1. Les ofertes públiques d'ocupació han d'incloure totes les vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics, d'acord amb la legislació vigent.

2. Totes les places incloses en una oferta pública d'ocupació seran objecte de promoció interna sense més limitació que les disposicions de la legislació aplicable i de la Relació de Llocs de Treball.

3. Amb la finalitat de dotar de personal les plantilles, es poden convocar diverses ofertes públiques d'ocupació parcials en els termes que autoritzi la normativa de la funció pública.

4. Per tal de garantir la màxima adequació dels candidats, les convocatòries es faran sota els principis d'igualtat, de mèrit, de capacitat i de publicitat.

5. Els òrgans de representació del personal participaran en la preparació i disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública i de les convocatòries dels processos selectius.

Article 32. Promoció interna

1. L'Ajuntament garantirà el dret a la promoció interna de tots els seus funcionaris de forma i manera que els permeti accedir d'una categoria a una altra d'àmbit superior.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

2. La promoció interna s'efectuarà ordinàriament pel procediment de concurs oposició o concurs entre els treballadors que compleixin els requisits exigits amb caràcter general.

Article 33 Aportació de documentació per part del treballador/treballadora

1. Quan un funcionari vulgui participar en una convocatòria de selecció o provisió podrà demanar que l'Ajuntament aporti còpia de la documentació personal i professional per ell presentada en anteriors processos o convocatòries.

2. Tanmateix l'Ajuntament aportarà d'ofici certificat acreditatiu del temps de serveis prestats.

Article 34. Selecció del personal interí

La selecció del personal interí es durà a terme preferentment a través del Servei Local d'Ocupació.

Article 35. Funcionaris en pràctiques

1. Amb caràcter previ a l'adquisició de la condició de funcionari, i així s'haurà de preveure a la convocatòria, els aspirants hauran de superar un període d'avaluació, en la situació de funcionaris en pràctiques, en els terminis següents:

Grup A1: 6 mesos.

Grup A2: 6 mesos.

Grup C1: 3 mesos.

Grup C2: 3 mesos.

Agrupacions Professionals: 1 mes.

2. Durant aquest període, el funcionari en pràctiques té els drets i les obligacions pròpies del seu nomenament, però pot ser cessat per raons motivades d'inadequació a les exigències del lloc de treball.

Article 36. Borsa de treball

Es podran crear borses de treball de les persones que hagin superat el procés de selecció i no hagin obtingut plaça o nomenament de funcionari, per tal de poder proveir les vacants accidentals o sobrevingudes que es vagin produint.

Article 37. Organització i mobilitat de lloc de treball

1. L'organització del treball correspondrà a l'Ajuntament. No obstant això, el govern municipal informarà als representants del personal sobre els temes que preceptivament estableixin les disposicions legals.

2. La determinació de la mobilitat del personal, dintre dels límits legals, correspon a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, per tal d'assegurar la distribució racional del personal, en funció de les necessitats del servei.

Article 38. Perfeccionament i formació professional

1. L'Ajuntament i els representants sindicals signataris de l'Acord, constaten la necessitat d'oferir al ciutadà un servei cada vegada millor i de qualitat i consideren la formació professional com una de les eines més determinants per aconseguir aquests objectius.

2. 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 propostes 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 l'increment progressiu de productivitat necessari per prestar serveis de qualitat.

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

4. L'elaboració i aprovació del pla de formació anual es farà preferentment dins el primer trimestre de cada any.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

5. Anualment, el govern municipal, segons les seves possibilitats i mitjans, realitzarà l'anàlisi de les necessitats de formació professional del seu personal dins del projecte global dels recursos humans i de l'esquema organitzatiu. En aquest treball participarà la representació del personal.

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

7. Les regles i criteris de selecció del personal als cursos integrats al pla de formació anual de l'Ajuntament s'establiran amb la participació de la representació del personal.

8. L'Ajuntament donarà trasllat al personal i als representants dels treballadors, de tots aquells cursos i tota aquella informació que publiquin tant els diaris oficials, com la informació que arribi per altres mitjans i que sigui d'interès per al col·lectiu d'empleats.

9. L'assistència a aquests cursos és obligatòria quan sigui necessària per la funcionalitat del lloc de treball.

10. L'assistència a aquests cursos es considerarà com a treball efectiu i serà preceptiva la presentació al servei de personal del certificat d'assistència i aprofitament i, si fos el cas, d'avaluació positiva.

11. En el cas de formació no presencial es considerarà com a treball efectiu tota la càrrega lectiva sempre que s'acrediti l'assistència i, en el seu cas, aprofitament o avaluació.

12. Tot el personal de més d'un any d'antiguitat té dret a un mínim de 20 hores anual de formació que serà acumulable en un màxim de 5 anys.

13. Pel que fa a la formació fora del pla anual de formació, el personal inclòs en l'àmbit del present acord, tindrà dret a que se li faciliti, segons les necessitats del servei:

a) L'adaptació de la jornada de treball per a l'assistència a cursos de formació professional.

b) L'accés a cursos de reconversió i capacitació professional organitzats per l'Administració pública o concertats amb aquesta.

En qualsevol cas, sempre suposarà la recuperació de la jornada.

Article 39. Jubilació

L'Ajuntament facilitarà totes les modalitats de jubilació que estiguin legalment establertes.

Article 40. Seguretat i Salut laboral

L'Ajuntament aplicarà totes les regulacions legals vigents i d'àmbit d'aplicació de l'Administració local a Catalunya.

Article 41. Comitè de Seguretat i Salut

A l'Ajuntament existeix un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons estableixen les lleis vigents. Està format per quatre membres, la meitat dels quals són designats per l'Ajuntament i l'altra meitat pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament.

Article 42. Roba de treball

Es lliurarà a cada persona dels departaments (serveis tècnics, conserges, serveis de neteja, serveis socials i agutzils) les següents peces de roba abans de l'inici de l'any, o la temporada estiu/hivern:

a) Agutzil/Notificador:

- 2 pantalons llargs cada 2 anys.
- 3 polos estiu cada any.
- 2 polos hivern cada any.
- 1 sabates cada 2 anys.
- 1 parca anorac cada 4 anys.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

b) Conserge Cementiri/Castell:

2 pantalons llargs cada 2 any.
1 polo estiu cada any.
1 polo hivern cada any.
1 botes de treball cada any.
1 parca anorac cada 4 anys.

c) Conserges:

2 pantalons llargs cada 2 anys
3 polos estiu cada any
2 polos hivern cada any
1 sabates cada 2 anys
1 parca anorac cada 4 anys

d) Servei de neteja:

1 bata i pantaló llarg cada any
1 sabates cada any

e) Serveis socials:

1 bata i pantaló llarg cada any
1 sabates cada any

f) Serveis Tècnics:

2 pantalons llargs cada 2 anys
3 polos estiu cada any
2 polos hivern cada any
1 parca anorac cada 4 anys
4 botes de treball cada 2 anys
4 peto reflectant cada 2 anys
4 casc cada 4 anys
5 joc de botes d'aigua cada 4 anys

A criteri del Cap de la Unitat de Serveis Operatius es podrà anticipar la substitució en cas de deteriorament significatiu o endarrerir en funció de l'estat de conservació.

CAPÍTOL 5. DRETS SINDICALS

Article 43. Representació col·lectiva

1. Es garanteixen tots els drets legalment reconeguts de lliure sindicació i organització dels empleats públics, la no discriminació, perjudici ni sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.
2. Tots aquest drets estan recollits a la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i a l'Estatut Bàsic dels Empleats Públics.
3. Es podran autoritzar un màxim de dues assemblees de treballadors a l'any, garantint els serveis mínims i l'atenció al públic amb un màxim d'una hora i mitja per convocatòria.

CAPÍTOL 6. DISPOSICIONS ESPECIALS PER A LA POLICIA LOCAL

Article 44. Àmbit d'aplicació del capítol

Els agents i comandaments de la policia local es regiran per les disposicions d'aquest Capítol, que substitueix la resta de disposicions d'aquest acord en tot allò que hi hagi contradicció.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

Article 45. Jornada

1. Article La jornada laboral de 37,5 hores setmanals com a mínim en còmput anual es concreta en una jornada en còmput anual de 1665 hores, que resulten de restar dels 365 dies els 104 dissabtes i diumenges, els 14 dies festius, els 22 dies de vacances i els 3 dies d'assumptes propis; per tant $(365 - 104 - 14 - 22 - 3) \times 7,5 \text{ hores} = 1.665 \text{ hores}$.
2. Donat que aquest còmput inclou els 3 dies d'assumptes propis, la persona que no demani gaudir de cap dia d'assumptes propis específic els haurà gaudir de totes maneres en el còmput anual, i quan una persona demani algun dia d'assumptes propis específic l'haurà de compensar amb un dia addicional de treball.
3. El còmput de 1.665 hores es mantindrà invariable sigui quin sigui el calendari anual de festius, fins i tot en any de traspàs.

Article 46. Organització del treball

1. Els objectius prioritaris de treball de les patrulles seran definits pel comandament de la policia local a partir de les directrius del govern municipal, sempre dins de les funcions legalment encomanades a la Policia Local.
2. Existiran tres grups d'agents amb rotació de matí, tarda i descans, amb sistema de patrulla individual, i treball per objectius gestionat amb indicadors de resultats.
3. Existiran dos grups d'agents en un torn de nit i descans, amb treball de patrulla nocturna de dos agents o treball de permanència a la central.
4. El torn de nit serà de 8,5 hores de dilluns a divendres, de les 21 h 45 m a les 6 h 15 m.
5. En cas de vacances o baixes llargues de nit les cobriran preferentment els agents de matí, i en primer lloc les últimes incorporacions que no hagin realitzat torn de nit; en segon lloc l'ordre decreixent des del TIP més alt fins al més baix.
6. L'activitat efectiva nocturna es compensarà amb un tram especial del complement específic de patrulla nocturna, a raó de 1,8 EUR/hora de treball efectiu, sempre que s'acrediti el compliment dels protocols i objectius establerts. Els agents del torn de nit es renovaran cada any excepte que algú vulgui continuar, i tindran prioritat els voluntaris.
7. Si no hi ha voluntaris per al torn de nit es cobrirà per aquest ordre: primer les últimes incorporacions que no hagin realitzat el torn de nit; en segon lloc l'ordre decreixent des del TIP més alt fins al més baix.
8. No es cobriran les baixes amb hores extres, excepte en casos extrems i amb autorització expressa de l'alcaldia; en cas de baixes el treball es redistribuirà entre els agents restants del torn.

Article 47. Organització del comandament

1. El comandament del servei queda establert com segueix: El Cap de la Unitat, el Sots-Cap, i dos Caps de Torn. Aquest comandament s'organitzarà de manera que els agents de servei sàpiguin en tot moment qui és el Cap de Guàrdia, que serà un dels comandaments abans esmentats.
2. Els comandaments definits en el punt anterior s'organitzaran de manera que preferentment no estiguin més de dos comandaments de servei, i sempre un de guàrdia; el comandament de Guàrdia podrà ser presencial o en situació de disponibilitat; a aquest efecte s'organitzaran torns de servei del comandament que l'Alcaldia haurà d'aprovar amb una anticipació mínima de quinze dies. El temps de comandament de guàrdia en situació de disponibilitat computarà com un quart de temps de servei efectiu.

Article 48. Bossa d'hores

1. El total d'hores efectives anuals es dividirà en hores de l'horari per torns i hores d'una bossa d'hores per cobrir activitats programades fora dels torns, que seran programades i assignades pel comandament amb una previsió mínima d'una setmana; i sumades a la jornada normal no podran representar mai més de 12 hores seguides de treball en 24 hores, ni més de 12 hores addicionals al mes.
2. Les persones que siguin cridades a fer hores addicionals en concepte de bossa d'hores podran ser exceptuades si acreditin compromisos previs (bitllets d'avió o similars) i com a màxim una vegada a l'any sense justificació.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

3. Les hores de bossa d'hores en horari nocturn es retribuiran com les del torn de nit; i les hores de bossa d'hores en dissabtes, diumenges i festius computaran com 1,5 hores per hora.

4. No es podrà utilitzar la bossa d'hores en els 14 festius.

Article 49. Vacances

1. Les vacances es podran gaudir des de l'1 de gener fins al 31 de desembre, però sempre en períodes de dilluns a diumenge.

2. En cas de conflicte primarà l'acord entre companys, amb un màxim de 2 agents de vacances al mateix temps; si no hi ha acord, primarà l'antiguitat, excepte en el cas que l'agent més antic ja hagués gaudit del període sol·licitat, en quin cas passaria al següent.

3. En el torn de nit les vacances seran de dos períodes d'una setmana de treball descrita en el quadrant, sempre de dilluns a diumenge.

4. En els torns de matí i tarda, es faran quatre setmanes en períodes de dos setmanes de dilluns a diumenge; no agafaran el mateix període agents del mateix escamot.

Article 50. Descans dins la jornada laboral

1. Es gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris computables com a temps de treball efectiu per les jornades de 8 hores i de 80 minuts per les de 12 hores. En aquest darrer cas, la pausa es podrà dividir en dos o tres períodes en funció de la conveniència del servei.

2. Aquesta interrupció no podrà afectar al funcionament normal del servei.

Article 51. Permutes

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

a) Els empleats de l'Ajuntament de la mateixa categoria podran efectuar permutes entre ells per canviar el torn de treball o de festes que tinguin planificats per quadrant, sempre i quan ho sol·licitin per escrit a la Prefectura, amb una antelació de 72 hores i s'obtingui l'autorització corresponent. L'autorització es concedirà condicionada a que, en el supòsit que falli el substitut per qualsevol motiu, haurà de cobrir el servei el sol·licitant del canvi.

b) La resta de permutes, es negociaran amb l'organització i seran recuperables amb el criteri de dia laborable per laborable, festiu per festiu i cap de setmana per cap de setmana.

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

Article 52. Assistència a judicis i altres activitats professionals

1. El personal de la Policia Local que hagi d'assistir al Jutjat, prèvia citació i quan es produeixin amb motiu del compliment de les obligacions laborals i sempre que sigui en horari no laboral es retribuiran de la següent forma:

a) Citació en el Partit Judicial o Jutjat de Mataró.

Quan el dia de la compareixença al jutjat es produeix en hores no laborals, es compensarà amb una gratificació mínima de quatre hores extres, o el temps que resti en el jutjat si superés el mínim establert.

Si aquesta assistència es produeix a l'endemà d'haver treballat en torn de nit, a més es compensarà la nit anterior al judici podent finalitzar el servei 4 hores abans de l'horari habitual si el judici té inici entre les 08h i 17h del dia següent i, de 3 hores abans si el judici té inici a partir de les 17h del dia següent.

b) Citació fora del Partit Judicial o Audiència Provincial.

Es compensarà amb una gratificació mínima de vuit hores extres, o el temps que resti en el jutjat si superés el mínim establert, i la reducció del 100% de la jornada laboral en cas que la nit anterior l'agent estigui de servei.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

c) Citació a l'Audiència Nacional.

En aquest supòsit es compensarà a l'agent o agents amb un mínim de vuit hores extres per cada dia que resti en la audiència, a més de pagar íntegrament el desplaçament, dietes o si fos escaient l'allotjament i la reducció del 100% de la jornada laboral en cas que la nit anterior o posterior l'agent estigui de servei.

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

3. Les despeses provocades pels desplaçaments seran satisfetes a càrrec de l'Ajuntament o bé es facilitaran els mitjans adients per fer possible aquest desplaçament en cas que la citació sigui fora del Partit Judicial de Mataró.

4. Als empleats de l'Ajuntament 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.

5. L'assistència a altres obligacions professionals obligatòries fora de la jornada ordinària de treball tindrà una compensació en temps de treball.

Article 53. Formació, estudi i reciclatge

L'acompliment dels cursos de formació obligatoris per a l'accés i promoció a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya i l'aprovació del cursos, es compensarà en el complement de productivitat amb un tram especial del complement, per una quantia equivalent a una percepció màxima de productivitat si hagués estat en servei. Aquesta quantia es percebrà a raó d'una tercera part, al final de cadascun dels tres anys següents a la finalització del curs.

Article 54. Tram especial del complement específic per treball en dia especial

S'estableix un tram especial del complement específic per treball en dia especial, de 80 EUR per dia treballat per tot el personal adscrit a la Policia local que treballi 8 hores o més, els següents dies i torns:

- 31 de desembre, torn de nit
- 1 de gener, torn de matí
- 5 de gener, torns de tarda i nit
- 6 de gener, torn de matí
- 23 de juny, torn de nit
- 24 de desembre, torn de nit
- 25 de desembre, torn de tarda (torn de matí, si fos cap de setmana)
- 26 de desembre, torn de tarda (torn de matí, si fos cap de setmana)

Article 55. roba de treball

1. Es lliurarà a cada agent les següents peces de roba abans de l'inici de l'any, o la temporada estiu/hivern:

a) Seguretat Ciutadana:

- 2 polos de màniga llarga cada 2 anys
- 2 polos de màniga curta cada any
- 2 pantalons d'estiu de campanya cada any
- 2 parells de mitjons d'hivern cada any
- 2 parells de mitjons d'estiu cada any
- 1 parell de botes de campanya cada 2 anys
- 1 pantaló impermeable cada 4 anys
- 1 anorac cada 6 anys
- 1 parell de guants antitall cada 5 anys
- 1 armilla reflectora cada 5/6 anys
- 1 polar cada 3 anys
- 1 gorra cada 3 anys

Dilluns, 7 d'abril de 2014

b) Agents de platges:

2 polos màniga curta
2 pantalons curts
1 sabatilles esportives
2 mitjons estiu
1 gorra
1 cinturó complert

2. A criteri del responsable de material es podrà anticipar la substitució en cas de deteriorament significatiu.

3. Haurà de tenir-se un romanent en la partida de material per la uniformitat dels agents que realitzin el curs bàsic de Policia i actes institucionals.

DISPOSICIÓ FINAL

1. Ambdues parts es comprometen al fet que les possibles discrepàncies relatives a la interpretació o aplicació d'aquest Acord es canalitzin a través de la Comissió de seguiment de l'Acord, la qual es constituirà per les organitzacions sindicals signants d'aquest Acord i els representants de l'Ajuntament.

2. Les organitzacions sindicals signants es comprometen a mantenir la pau social.

3. Igualment, ambdues parts es comprometen que el plantejament de qualsevol altre tema sobre condicions de treball no inclòs en aquest Acord es conduirà per la via del diàleg.

4. Si fossin aplicables als personal funcionari de l'Ajuntament, disposicions legals que alteressin significativament l'equilibri de prestacions i contraprestacions de l'actual Acord, es convocarà mesa de negociació a demanda de qualsevol de les parts per a restablir aquest equilibri.

Barcelona, 6 de març de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès