

RESOLUCIÓ de 31 de juliol de 2024, que substitueix la publicació anterior, i disposa la inscripció i la publicació de l'Acord del Consorci de Promoció Turística Costa del Maresme per a l'adhesió del seu personal funcionari al conveni col·lectiu del Consell Comarcal del Maresme per als anys 2023-2026 (codi conveni núm. 08100162132024).

Vist l'Acord d'adhesió esmentat, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 27 d'abril de 2023, 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 21 /2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball 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 del Consorci de Promoció Turística Costa del Maresme per a l'adhesió del seu personal funcionari al conveni col·lectiu del Consell Comarcal del Maresme per als anys 2023-2026 (codi conveni núm. 08100162132024) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball 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 DE REGULACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL FUNCIONARI DEL CONSORCI DE PROMOCIÓ TURÍSTICA COSTA DEL MARESME 2023-2026.

CAPÍTOL I Disposicions Generals

Article 1. Àmbit Funcional i Personal

El present acord afectarà a tot el personal funcionari que presti el seus serveis al Consorci de Promoció Turística Costa del Maresme, tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació, amb excepció de tot allò que la llei reservi als funcionaris de carrera o als funcionaris en pràctiques.

El present acord de condicions s'aplicarà a aquelles persones treballadores contractades pel CCM a l'empara de convenis subscrits amb altres entitats, com ara a plans d'ocupació o altres programes subvencionats per les administracions públiques o organismes públics, sense perjudici del que l'estableix a l'article 47.6 del present acord de condicions.

Resten excloses d'aquest acord de condicions les persones que ocupin càrrecs de confiança o assessorament especial, personal eventual i personal directiu professional i personal polític del CCM.

Article 2. Àmbit Temporal

La durada d'aquest acord de condicions serà de 4 anys i s'estén des del dia 1 de gener de 2023 fins al 31 de desembre de 2026.

Si no hi ha expressament cap denúncia de les parts o fins que no s'arribi a un acord exprés, l'acord de condicions resta prorrogat automàticament per períodes anuals.

La denúncia es podrà fer per qualsevol de les parts, amb una antelació màxima de 90 dies naturals a la data de venciment de la vigència inicial o de qualsevol de les pròrroques del present acord de condicions. Aquesta denúncia es farà per escrit i es comunicarà a la contrapart i a l'autoritat laboral. Les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins el termini dels 30 dies següents a la denuncia.

Un cop denunciat i fins que no s'arribi a un nou acord de condicions, el present acord mantindrà la seva vigència en totes aquelles previsions que siguin jurídicament aplicables.

Article 3. *Clàusula de Garantia 'Ad Personam'*

Les condicions econòmiques de qualsevol índole pactades en aquest acord de condicions formen un tot orgànic i substitueixen, compensen i absorbeixen en còmput anual i global totes les que hi hagi al CCM, sigui quina sigui la seva naturalesa, el seu origen o la seva denominació, sense perjudici del que disposa la disposició transitòria primera del present acord de condicions.

Es respectaran les situacions personals reconegudes abans de l'entrada en vigor d'aquest acord de condicions, que amb caràcter global excedeixen el que s'ha pactat en aquest acord de condicions i es mantindran estrictament ad personam.

Les condicions pactades en aquest acord de condicions es consideren mínimes i, consegüentment, qualsevol pacte posterior que sigui més favorable i qualsevol millora legal prevalen sobre el que s'hi estableix.

Article 4. *Vinculació*

Aquest acord de condicions constitueix un tot únic i indivisible basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha de ser objecte de consideració i aplicació conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades per aquest acord no pot ser aïlladament considerada.

Article 5. *Comissió Mixta d'Interpretació, Estudi i Seguiment*

5.1. Introducció

El present acord de condicions s'interpretarà d'acord amb el sentit gramatical de les seves clàusules i atenent els objectius que es pretenen assolir en signar-lo. Sense perjudici de l'anterior, les parts signants constituïran una Comissió Mixta d'Interpretació, Estudi i Seguiment dins dels 15 dies següents a la seva entrada en vigor, per tal de resoldre els conflictes d'interpretació de caràcter general que sorgeixin o li siguin sotmesos i per a la vigilància, estudi i aplicació del present acord de condicions.

5.2. Composició

Aquesta comissió estarà formada per representants del centre i el/les delegats/des de personal o de la Junta de Personal. La Comissió tindrà una composició paritària.

A les reunions i deliberacions de la Comissió Mixta d'Interpretació, Estudi i Seguiment, per acord d'ambdues parts, podran assistir assessors/res o experts/es designats per cadascuna de les parts en els casos en què la matèria ho requereixi, amb veu però sense vot.

5.3. Règim de funcionament

Les normes de funcionament d'aquesta comissió s'establiran de mutu acord en el moment de la seva constitució. Com a regla general la Comissió Mixta d'Interpretació, Estudi i Seguiment es reunirà ordinàriament cada 4 mesos i, a petició d'alguna de les parts, de forma extraordinària quan sigui necessari. S'aixecarà acta de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori.

Dins del crèdit d'hores sindicals, els membres d'aquesta Comissió disposaran del temps suficient per a l'exercici de les seves funcions a les reunions deliberants o d'assessorament. En el cas que la durada de les sessions d'aquesta Comissió excedeixi del crèdit d'hores sindicals, aquest excés no computaran a efectes de l'esmentat crèdit horari.

5.4. Funcions i resolució dels conflictes

Les funcions d'aquesta Comissió seran el coneixement i estudi de les discrepàncies que puguin produir-se en relació a l'estudi, interpretació, seguiment, vigilància i aplicació del present acord de condicions de treball, així com l'establiment d'un nou calendari per a la negociació d'un nou acord de condicions.

Donat que les condicions pactades són un tot orgànic i indivisible, aquest acord de condicions de treball serà reconsiderat per la Comissió Mixta d'Interpretació, Estudi i Seguiment en el cas que l'autoritat laboral o judicial, en l'exercici de les seves facultats, objectés o invalidés algun dels seus acords o no aprovés cap

dels acords, per tal d'estudiar una nova redacció respecte als acords que es puguin declarar nuls. Aquestes noves redaccions hauran d'aprovar-se en tot cas per les parts legitimades per a la negociació de l'acord de condicions.

En cas de desacord, ambdues parts es podran sotmetre voluntàriament als mecanismes de mediació i conciliació quant a la interpretació, el compliment o l'incompliment del present acord de condicions al Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL). Si així ho acordessin totes les parts, també es podrà recórrer a altres organismes de conciliació o mediació.

CAPÍTOL II Condicions de Treball

Article 6. *Jornada de Treball i Horaris*

6.1. Jornada general

La jornada de treball ordinària queda fixada en jornada completa amb caràcter de dedicació bàsica, en una prestació de serveis de 35 hores de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual.

Les jornades de treball i horaris especials per raons de servei seran determinats en la seva durada o distribució diària o setmanal per la naturalesa i exigències específiques del funcionament dels diferents serveis o llocs de treball a desenvolupar i en els termes de la seva respectiva autorització.

6.2. Perllongació de la jornada

6.2.1. Complement perllongació

Atès que resulta necessari el treball efectiu del personal del Consorci fora del seu horari i jornada ordinària, és a dir caps de setmana i festius, s'assignarà un complement de perllongació de jornada (una jornada superior que l'ordinària).

Aquest factor de perllongació de jornada retribuirà aquells llocs de treball que es determini pel Consorci que requereixen una dedicació superior a l'establerta com a dedicació màxima ordinària i no pugui compensar-se com a gratificacions per serveis extraordinaris segons l'acord de condicions del personal funcionari del CCM.

Condicions d'aplicabilitat: L'assignació del factor de perllongació de jornada a un lloc de treball restarà supeditada als següents criteris:

- a) La dedicació setmanal serà d'un mínim de 5 hores més que la fixada, amb caràcter general, com a màxima ordinària. Es podrà flexibilitzar la dedicació setmanal i realitzar un promig al llarg de l'any.
- b) A principis d'any es farà un quadrant on es fixaran les accions anuals periòdiques, quedant la resta d'hores a disposició del Consorci per a les accions que no estiguessin previstes, per la qual cosa serà necessària tant dedicació com flexibilitat.
- c) En el mes de desembre es regularitzaran les hores i si no s'han realitzat es deduiran les retribucions proporcionals per les hores no realitzades.
- d) La percepció d'aquest factor serà incompatible amb el cobrament d'hores extraordinàries, i quedarà en suspens durant els períodes de permisos, llicències, inclòs el període de vacances.
- e) El personal que ocupi llocs de treball que tinguin assignat aquest factor, haurà d'utilitzar els sistemes de control horari establerts.

1. El complement de perllongació de jornada queda establert per a cada categoria/grup en les quanties que s'assenyalen tot seguit i seran actualitzats segons els increments retributius que es pactin respecte les retribucions dels empleats públics, passant d'una jornada anual mitjana de 35 hores setmanals a 40 hores setmanals:

Direcció Tècnica -	596,79€
Tècnics A2 -	462,69€
Administratiu -	340,64€
Adm. Especialista -	369,09€

2. En el càlcul de la borsa anual es respectarà cal descans mínim entre jornades de 12 hores.
3. Les hores que manquin per fer de la jornada ordinària setmanal es podran deduir de la borsa d'hores o regularitzar a final d'any.
4. Es comptabilitzaran les hores corresponents a l'acció promocional i al temps de desplaçament.
5. En cap cas es descomptaran les hores de pernocta atès que s'abonarà la corresponent indemnització per raó del servei.

6.2.2. Indemnitzacions per raó del servei

1. El personal al qual s'ordini el desenvolupament de tasques fora del seu centre físic de treball habitual o de la seva àrea territorial d'actuació tindran dret a la percepció de les indemnitzacions corresponents als conceptes de dietes i despeses de viatge.
2. Els imports de les esmentades indemnitzacions, mentre la normativa estatal reguladora d'aquestes indemnitzacions no estableixi unes noves quanties, són els següents:

Dietes:

	Allotjament	Manutenció (2 àpats)	Dinar	Dieta entera
Tots els grups (A1,A2,C1,C2)	65,97 €	37,40 €	18,70€	103,37€

Despeses de viatge:

- Transport públic: s'abonarà l'import del bitllet.
- Ús de cotxes particulars: 0,26 €/Km.
- Autopista, aparcament, etc.: s'abonarà l'import que es justifiqui.

3. En les sortides en comissió de servei s'utilitzaran prioritàriament els mitjans de transport públic.
4. Per tal de poder percebre les esmentades indemnitzacions caldrà aportar l'autorització prèvia per efectuar la sortida i els justificants originals de les quantitats que corresponguin per allotjament, per manutenció i per despeses de viatge, separatament.
5. En casos especials es podrà percebre per avançat l'import aproximat de les dietes i despeses de viatge, sense perjudici de la devolució de l'avançament total o parcial una vegada finalitzada la comissió de serveis.

6.3. Flexibilitat horària i distribució de la jornada

L'horari fix de presència en el lloc de treball serà de 09.00 a 14.00 hores de dilluns a divendres.

El temps restant per completar la jornada diària es podrà fer en horari flexible, entre les 7:00 hores i les 9:00 hores de dilluns a divendres i entre les 14.00 i les 17.00 hores de dilluns a divendres, excepte en aquells casos en que es pugui produir un perjudici en la prestació del servei públic.

La flexibilitat horària especial per raons de conciliació de la vida laboral i familiar s'haurà de sol·licitar per instància genèrica adreçada a gerència i direcció de personal per tal de valorar la seva eventual autorització, que en cas de produir-se, es recollirà en Resolució de presidència.

6.4. Teletreball

Les previsions dels apartats 6.1 i 6.2 s'aplicaran igualment al personal que realitzi la seva prestació de serveis en règim de teletreball. La franja de disponibilitat horària obligatòria del personal que teletreballi serà de 9:00 hores a 14:00 hores en tots el casos, sense perjudici de les previsions d'aquest acord de condicions del descans dins de la jornada laboral, descans entre jornades i descans setmanal.

Article 7. *Descans Dins la Jornada Laboral i Descans entre Jornades*

Sempre que la jornada sigui superior a 6 hores el personal gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu. El descans de 30 minuts es podrà fraccionar en dues pauses.

Al marge d'aquest temps de descans de 30 minuts reconegut en l'anterior paràgraf, no es podran realitzar més descansos durant la jornada de treball, amb independència de la seva durada. En aquest, sentit, no es permet cap descans que no estigui comprés en l'esmentat descans de 30 minuts.

La superació d'aquests 30 minuts de descans haurà de reflectir-se en el marcatge horari i haurà de recuperar-se durant la setmana en la que s'hagi produït la superació d'aquest temps de descans.

Els minuts de pausa del descans de 30 minuts dins la jornada de treball que no s'utilitzin, no es poden emprar com a hores per compensar en cap còmput horari diari, setmanal o mensual.

Tampoc poden ser utilitzats per modificar l'hora inicial o final de la jornada de treball.

Entre l'acabament d'una jornada de treball i el començament d'una altra han de transcorre com a mínim 12 hores de descans obligatori ininterrompudes.

Article 8. *Descans Setmanal*

El descans setmanal serà de 48 hores ininterrompudes, dissabte i diumenge.

Article 9. *Calendari Laboral*

Dins del darrer trimestre de l'any, el Ple del Consell Comarcal del Maresme aprovarà, prèvia negociació amb els representants del personal, el calendari laboral en funció del nombre de dies festius oficials aprovats per l'Estat, la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Mataró a nivell local. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis o a la intranet corporativa per al coneixement del personal.

El calendari laboral podrà contenir també la distribució de l'horari de treball, que serà establert en funció de les necessitats particulars de cada servei i la seva adequació a les demandes ciutadanes sense perjudici de les mesures que es puguin adoptar per a promoure la conciliació de la vida laboral i personal dels empleats públics.

Els dos dies festius a nivell local corresponents al personal del CCM, per aquell personal que realitzi la seva prestació de serveis els cinc dies a la setmana als Ajuntaments, seran els corresponents als ajuntaments on realitzin la seva prestació efectiva de serveis, no els corresponents al municipi de Mataró.

Article 10. *Vacances i Permisos Retribuïts*

10.1. Dies de vacances

Les persones treballadores tindran dret a gaudir d'un descans anual retribuït de 22 dies hàbils o dels dies que proporcionalment es corresponguin si el temps de serveis durant l'any ha estat inferior. En cas que la normativa modifiqui a l'alça aquesta quantitat, caldrà estar al que determini la normativa.

S'estableix el dret a gaudir, per part de tot el personal, de fins a quatre dies addicionals de vacances per antiguitat, establint-se la durada total les vacances segons els següents barems:

- Quinze anys de servei: vint-i-tres dies hàbils de vacances.
- Vint anys de servei: vint-i-quatre dies hàbils de vacances.

- Vint-i-cinc anys de servei: vint-i-cinc dies hàbils de vacances.
- Trenta anys de servei o més: vint-i-sis dies hàbils de vacances.

El gaudiment d'aquests dies es podrà fer des de l'endemà al compliment dels corresponents anys de servei.

El període de vacances anuals retribuïdes no pot ser substituït per una quantia econòmica. En els casos de renúncia voluntària haurà de garantir-se en tot cas el gaudiment de les vacances meritedes.

No obstant l'anterior, en els casos de conclusió de la relació de serveis per causes alienes a la voluntat d'aquests, tindran dret a sol·licitar l'abonament d'una compensació econòmica per les vacances meritedes i no gaudides; i en particular, en els casos de jubilació per incapacitat permanent o per defunció, fins a un màxim de divuit mesos.

Els dies de permís per assumptes propis es podran acumular a les vacances, llevat que no sigui possible per raons de servei.

10.2. Període de gaudiment de les vacances

Les vacances s'han de gaudir amb autorització prèvia de la Direcció de personal i d'acord a les necessitats del servei. El període dins del qual s'han de gaudir les vacances, si no concorren causes personals especials o necessitats del servei derivades de la potestat d'organització de l'administració, serà el comprès entre l'15 de juny i el 15 de setembre.

Es pot disposar que les vacances es duguin a terme en altres períodes, per tal de garantir el manteniment del nivell de prestació de serveis indispensables o l'increment de les tasques que es puguin produir en el període esmentat anteriorment.

Cada persona treballadora podrà optar pel fraccionament del seu període de vacances, sent necessari gaudir un període ininterromput mínim de 10 hàbils de vacances o el període equivalent si la durada dels serveis durant l'any ha estat inferior. L'esmentat període ininterromput de vacances s'haurà de gaudir preferentment en el mes d'agost.

Els dies addicionals de vacances per antiguitat podran distribuir-se en qualsevol dels períodes de fraccionament.

La possibilitat de fraccionar els períodes de vacances quedarà subordinada en tot cas a les necessitats del servei.

La possibilitat de la persona treballadora de sol·licitar el gaudiment de les seves vacances en un altre període de temps diferent a l'assenyalat, vindrà subordinada a la necessitat de presentar a la direcció de personal una sol·licitud de la proposta de gaudiment de les vacances en altres dates. Aquesta proposta de data alternativa de gaudiment de les vacances haurà de comptar amb l'autorització de la direcció de servei o àrea a la que pertanyi la persona sol·licitant i de la direcció de personal, i no podran comportar, en cap cas, una alteració substancial de les vacances de la resta de personal del servei o de la prestació del servei. El començament i l'acabament de les vacances seran dins de l'any natural a què aquestes corresponguin, sent la data límit per gaudir-les el 15 de gener de l'anualitat següent.

En tot cas, quan les situacions de permís per naixement per a la mare biològica, permís del progenitor diferent a la mare biològica per naixement d'un fill o filla, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs impedeixin iniciar el gaudiment de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguin, o una vegada iniciat el període de vacances sobrevingués una d'aquestes situacions, el període de vacances es podrà gaudir encara que hagi acabat l'any natural al que corresponguin i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Les vacances no gaudides durant el període que correspongui, no donarà dret a indemnització, sense perjudici de les compensacions que es puguin donar pel cas de despeses realitzades per vacances autoritzades inicialment que no es puguin gaudir per raons de servei.

Si el permís dels apartats c), d), e), i i g) de l'article 13 del present acord de condicions coincideix totalment o parcial amb el període de vacances, es gaudirà de les vacances un cop finalitzat aquest permís. El còmput de les vacances es reiniciarà a l'endemà de la data de finalització del permís.

10.3. El pla de vacances

El pla de vacances s'haurà de concretar entre el dia 31 de març i el 30 d'abril. Per fer efectiva aquesta disposició les direccions del servei o àrea traslladaran a la Direcció de personal la comunicació dels períodes de gaudiment de les vacances de l'any en curs del personal del seu servei i l'adopció de les mesures necessàries per garantir la prestació del servei. És recomanable que aquests períodes hagin estat consensuats amb el personal del servei en qüestió, respectant en tot cas les necessitats del servei. El dia 30 d'abril, o el següent dia hàbil si aquest es festiu, es procedirà a donar audiència a la representació de personal.

El pla de vacances i autorització de les mateixes, haurà de ser concretat, assignat i conegut pel personal abans del dia 2 de maig. A partir d'aquesta data, la capacitat de modificar les dates de vacances vindrà subordinada a la necessitat de presentar a la direcció de personal una sol·licitud del canvi proposat. Aquest canvi haurà de comptar amb l'autorització de la de la direcció de servei o àrea a la que pertanyi la persona sol·licitant i la direcció de personal no podrà comportar una alteració substancial de les vacances de la resta de personal del servei o comprometre la prestació del servei.

Les vacances sol·licitades pels empleats podran ser denegades, si no es garanteix el funcionament indispensable del servei.

10.4. Els dies 24 de desembre i 31 de desembre

La persona treballadora podrà triar un d'aquests dos dies com a festiu: 24 de desembre o 31 de desembre, que no seran recuperables.

Article 11. *Encàrrec de Funcions*

D'acord amb la normativa vigent, el personal al servei de les administracions locals tindrà dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. En tot cas, serà d'aplicació directa el que estableix la legislació vigent en cada moment, en relació a l'assignació o canvi de funcions temporal per necessitats del servei.

No obstant es podran atribuir funcions mitjançant l'encàrrec de funcions respecte al que s'aplicaran les següents previsions:

Supòsit de fet: Aquesta modalitat ha de servir per substituir temporalment les funcions d'un lloc de treball amb un/a altre/a empleat/da que ocupi un lloc similar o inferior.

El motiu estarà basat en la urgència i aparició de causes de difícil o impossible previsió.

El lloc encarregat serà qualsevol lloc dels que figuren aprovats dins o fora de la RLT que roman vacant.

L'empleat/da haurà de disposar del mateix subgrup de classificació que el lloc que s'encarrega i una titulació adient. En cas que no es disposi de cap empleat/da del mateix grup professional, es podrà recórrer a un empleat/da del grup immediatament inferior, sempre que disposi de la titulació requerida per al desenvolupament del lloc de treball.

La retribució consistirà en la diferència entre el complement de destí i el complement específic d'origen i els corresponents complement de destí i complement específic respectivament del lloc de destí.

El límit temporal serà de 6 mesos. Posteriorment es valorarà la seva inclusió a la RLT si calgués i s'impulsarà el procediment de provisió del lloc de treball establert a la RLT.

CAPÍTOL III

Permisos, Llicències, Baixes per Maternitat, Incapacitat Temporal i Accidents de Treball

En allò no previst en aquest capítol s'aplicarà a la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, així com a la resta de normativa aplicable al personal del ens locals, ja es tracti de disposicions de l'Estatut Bàsic del Empleat Públic o de la normativa elaborada per Parlament de Catalunya aplicable als ens locals. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal

inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord de condicions sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

Article 12. *Permisos i Llicències*

El personal del Consell Comarcal conforme a la legislació vigent podrà absentar-se del seu lloc de treball, amb dret a remuneració íntegra, per les causes i pel temps determinat legalment.

Per gaudir d'aquests permisos i llicències serà necessari formular una sol·licitud a la Direcció de personal, acreditant documentalment el fet causant del permís o llicència, i indicant motiu, dia i hora del permís o llicència a realitzar. No serà necessari justificar el motiu pel qual sol·liciten els dies de permís en el cas de dies d'afers propis.

Excepte casos excepcionals degudament justificats, la petició de permisos i llicències s'haurà de formular amb 48 hores d'antelació per tal que la direcció de personal pugui resoldre adequadament la sol·licitud i es puguin prendre les mesures de planificació necessàries per part del servei o unitat. Cal autorització expressa per part de la Direcció de Personal per poder gaudir els permisos i llicències.

En cas que no fos possible incorporar l'acreditació del fet causant de forma simultània a la sol·licitud per motius de força major o per la pròpia caracterització del permís, s'haurà d'indicar el motiu i la data proposada pel seu lliurament. En tot cas, aquesta acreditació s'haurà de lliurar en el termini màxim de 5 dies des de la finalització del permís.

Si l'acreditació del permís o llicència resultés insuficient podrà decidir-se la detracció d'havers per incompliment de la jornada.

La concessió dels permisos i llicències en funció de la seva naturalesa resta subordinada, en tot cas, a les necessitats del servei.

La Direcció de personal en cap cas podrà denegar les peticions degudament justificades que es formulin amb l'antelació deguda llevat que, per les necessitats del servei públic, no sigui possible el seu gaudiment, la qual cosa s'haurà de motivar.

Es podran sol·licitar permisos i llicències per les següents causes:

a) Matrimoni o formació de parella de fet.

El permís per matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de 15 dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'1 any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. Les referències fetes a la institució del matrimoni s'entenen que també afecten les unions de fet. Les causes que motivin la sol·licitud d'aquests permisos s'hauran d'acreditar documentalment.

El matrimoni s'acreditarà mitjançant certificació del Registre civil, mitjançant el llibre de família.

La justificació del permís pel cas de les unions de fet requereix de justificació mitjançant qualsevol d'aquestes escriptures o certificacions: escriptura notarial, inscripció en registre de parelles de fet, o el certificat d'empadronament municipal juntament amb la certificació civil de fill en comú.

b) Matrimoni d'un familiar.

El permís serà d'1 dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable de 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Aquest permís requerirà acreditació del matrimoni del familiar i del vincle familiar amb aquest.

El fet causant d'aquest permís implica l'assistència del sol·licitant a la celebració del matrimoni del familiar que es justificarà amb una declaració responsable per part de la persona treballadora en la que es declari que s'ha assistit a aquesta celebració.

c) Permís per naixement per a la mare biològica.

Tindrà una durada de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al part seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cada un dels progenitors.

No obstant, en cas de mort de la mare, malaltia incapacitant de la mare o guarda legal exclusiva, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti de permís.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudiment d'aquest permís es pot portar a terme a voluntat d'aquells, de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En el cas del gaudiment interromput es requerirà, per a cada període de gaudiment i, un preavís de al menys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin, d'acord amb les regles establertes en el present apartat.

En cas de gaudiment a temps parcial caldrà acord amb el centre. En cas d'efectuar-lo 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 altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació de el part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, es sol·liciti la reincorporació a el lloc de treball.

Durant el gaudiment d'aquest permís, un cop finalitzat el període de descans obligatori, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui el CCM.

L'acreditació de d'aquest permís requerirà la documentació administrativa del registre civil o del serveis de salut, en funció del cas.

d) Permís per adopció per guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent.

Tindrà una durada de setze setmanes. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudiment d'aquest permís es pot portar a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. En el cas de gaudiment interromput es requerirà, per a cada període de gaudiment, un preavís de al menys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del/la menor adoptat/da o acollit/da i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascun un dels progenitors.

El còmput del termini es comptarà a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís. Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin, i en els termes que es determini, d'acord amb les regles establertes en el present apartat.

Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, 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 fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit contemplat en l'esmentat paràgraf, el permís per adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, 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 gaudiment d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui el CCM.

Els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, que preveu aquest article seran els que així s'estableixin en el Codi Civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, havent de tenir l'acolliment temporal una durada no inferior a un any.

Caldrà un acord amb el CCM per gaudir-lo a temps parcial. En cas d'efectuar-lo a temps parcial, és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

L'acreditació d'aquest permís requerirà la documentació administrativa acreditativa de la tramitació o constitució de l'adopció per guarda amb finalitat d'adopció o acolliment.

e) Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitat d'acolliment o adopció d'un fill o filla.

Tindrà una durada de setze setmanes de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més, una per a cada un dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples, a gaudir a partir de la data de naixement, de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Aquest permís podrà distribuir-se pel progenitor que hagi de gaudir del mateix sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data de naixement, de la decisió judicial de guarda amb fins d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudiment d'aquest permís es pot portar a terme de manera interrompuda dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. En el cas del gaudiment interromput es requerirà, per a cada període de gaudiment, un preavis mínim de quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

En el cas que s'optés pel gaudiment del present permís amb posterioritat a la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís hagués sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un/a fill/lla menor de dotze mesos en jornades completes de l'apartat previst a l'apartat f d'aquest article, serà a la finalització d'aquest període quan es donarà inici a el còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin, d'acord amb les regles establertes en el present article.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació de el part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudiment d'aquest permís, transcorregudes les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data de naixement, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui el CCM.

Per l'acreditació d'aquest permís caldrà aportar la documentació del registre civil o dels serveis de salut o de l'administració tramitant de les situacions de guarda per adopció o acolliment.

f) Lactància d'un fill o filla menor de 12 mesos.

Per lactància d'un fill/la menor de dotze mesos, en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, tindran dret a una hora d'absència de la feina 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.

El permís contemplat en aquest apartat constitueix un dret individual de la persona treballadora, sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

Es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquesta modalitat es podrà gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu.

Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple.

L'acreditació d'aquest permís es realitzarà mitjançant l'aportació de la documentació del registre civil referida al llibre de família.

g) Atenció a fills/es prematurs/es o que hagin de romandre hospitalitzats.

En cas de naixement d'un/a fill/a prematur/a o que per qualsevol altra causa hagi d'ésser hospitalitzat/da a continuació del part, s'atorgarà un permís al treballador o la treballadora, per absentar-se del treball fins a un màxim de 2 hores diàries, percebent les retribucions íntegres. Tanmateix tindran el dret a reduir la seva jornada fins a un màxim de 2 hores més amb disminució proporcional de les seves retribucions.

Aquest permís no es podrà exercir de forma simultània però sí de forma successiva per part dels possibles titulars del mateix.

L'acreditació d'aquest permís es farà mitjançant la documentació dels serveis de salut certificadora d'aquesta situació.

h) Permís prenatal i per adopció, acolliment i guarda.

Consistirà en el dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, pel temps indispensable, quan s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

En cas d'adopció adopció o acolliment o guarda amb finalitat d'adopció es tindrà el dret a absentar-se de la feina per dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, entre d'altres assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, que s'hagin de fer dins de la jornada laboral.

Caldrà acreditar el fet causant amb documentació que les certifiqui amb especificació de les dates de l'activitat i l'horari de la mateixa.

i) Atenció de fills/filles amb diversitat funcional.

Els progenitors tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a assistir a reunions o visites en els centres educatius, especials o sanitaris on rebin suport. A més, tenen dret a 2 hores de flexibilitat diària.

Caldrà acreditar aquest permís amb la justificació de la visita emesa pels centres referenciats.

j) Permís per mort, accident, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització, o malaltia greu.

El permís per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, tindrà una durada de tres dies hàbils quan el succés

es produeix en la mateixa localitat del municipi de residència la persona treballadora i cinc dies hàbils quan es produeixi en diferent localitat del municipi de residència la persona treballadora.

El permís per mort, accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització, o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, tindrà una durada de 2 dies hàbils. Aquest permís és ampliable a 4 dies hàbils si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi de residència de la persona treballadora.

Caldrà justificació mèdica de les diverses situacions i del vincle amb el familiar.

k) Situacions de violència de gènere o de violència sexual sobre la dona.

Les faltes d'assistència de les dones víctimes de violència de gènere o de violències sexuals, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en que així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons escaigui. Caldrà justificar aquesta circumstància.

l) Trasllat de domicili. Residència habitual

Es disposarà per traslladar-se de domicili dins de la mateixa població, de 2 dies de permís.

Dins de l'àmbit comarcal, es disposarà de 3 dies de permís. Si el trasllat és a una altra comarca es disposarà de 4 dies de permís.

Caldrà acreditar el trasllat amb el certificat d'empadronament del nou domicili, contracte de lloguer, escriptura de propietat o factura d'algun subministrament, aigua, gas, electricitat, de l'antic domicili i del nou.

m) Permís per deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per al seu compliment, com ara el compliment d'actuacions a requeriment de les administracions públiques o compliment de les instruccions que puguin donar els jutjats i tribunals, en el marc de requeriments legals, administratius o judicials.

L'acreditació del deure inexcusable es realitzarà amb una antelació mínima de 48 hores, mitjançant el document oficial corresponent que justifiqui l'esmentat deure.

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

S'entendrà que el permís s'atorga pel temps indispensable i suficient, per a exàmens finals i proves definitives d'aptitud que tinguin com a objectiu l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

Caldrà acreditar l'assistència a l'examen mitjançant el corresponent justificant expedit pel centre convocant, on consti la data i hora de realització.

o) Permisos de flexibilitat horària recuperable.

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'1 hora i un màxim de 7 hores per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb el personal docent responsable dels/les fills/es. El temps d'absència s'haurà de recuperar durant la mateixa setmana en què es gaudeixi del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ser puntuals o periòdics.

p) Permisos per assumptes propis.

El personal gaudirà de 6 dies d'assumptes propis íntegrament retribuïts o la part proporcional que correspongui quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any. La concessió d'aquest permís, que no requereix de justificació de la situació que el motivi, queda condicionat a la seva sol·licitud prèvia a la direcció de personal amb un preavís de 48 hores, llevat de força major, i a les necessitats del servei.

El podran gaudir per hores fins a un màxim de 3 dies d'afers propis.

Els dies de permís per assumptes propis es podran acumular a les vacances, llevat que no sigui possible per raons de servei.

S'estableix el dret a gaudir, per part de tot el personal, de dos dies addicionals de permís per assumptes particulars quan es compleixi el sisè trienni, incrementant-se, en un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè. El gaudiment d'aquests dies addicionals es podrà fer des de l'endemà al compliment dels corresponents triennis. Aquests dies addicionals de permís són acumulables als dies vacances i la seva concessió estarà condicionada a les necessitats del servei.

Els dies d'afers propis es podran gaudir fins el dia 15 de gener de la següent anualitat.

q) Permís per indisposició.

El personal del CCM podrà sol·licitar un permís per indisposició de fins a 3 dies. Aquesta indisposició haurà de justificar-se mitjançant justificant metge, justificant de trucada al 061 que aparegui reflectida a la meua salut, o bé una declaració responsable relativa a l'esmentada indisposició conforme al model que s'adjunta en l'Annex II del present acord de condicions. Aquesta justificació s'haurà de remetre a recursos humans el mateix dia en que es produeixi.

r) Permís per visites mèdiques.

La persona treballadora podrà gaudir d'un permís pel temps necessari i indispensable per visites mèdiques. Les visites a mèdiques es realitzaran prioritàriament fora de la jornada laboral.

Caldrà justificació del centre mèdic respecte a la visita mèdica on consti l'hora de la visita, hora de sortida i segell del centre.

El centre tindrà la potestat de controlar el número d'hores utilitzades i prendre accions pertinents en cas d'abús.

En el cas d'existir una situació excepcional que obligui a una persona a fer un ús intensiu d'aquest permís, el centre estudiarà el cas en el Comitè de Seguretat i Salut.

Article 13. *Llicències No Retribuïdes*

Les llicències no retribuïdes estaran condicionades a les necessitats de servei i permetran absentar-se del treball, per raó d'alguns dels següents supòsits previstos legalment, sense necessitat de recuperar el temps del seu gaudiment:

- Assumptes propis: concessió condicionada a les necessitats del servei en els termes que es pugui regular al CCM. Durada màxima acumulada de 6 mesos cada 2 anys.
- Atenció a familiar: fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Durada mínima de 10 dies i màxima de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

S'acreditarà aquest permís amb la justificació del vincle familiar.

- Estudis: Si estan relacionades amb el lloc de treball i previ informe positiu per part de la direcció de servei i la direcció de personal si la llicència es concedeix per interès propi de l'administració, el personal té dret a la seva retribució. Si la llicència no es concedeix en interès de la pròpia Administració, no es té dret a la retribució. L'apreciació d'aquest interès de l'administració correspon a la direcció de personal respectant en tot cas les previsions del reglament intern de formació continua del CCM.

Les causes que motivin la sol·licitud d'aquests permisos s'hauran d'acreditar documentalment i davant la direcció de personal. Per gaudir d'aquestes llicències serà necessari formular una sol·licitud a la direcció de personal previ informe o validació de la direcció de servei o àrea.

Article 14. *Reduccions de Jornada*

No es pot concedir la reducció de jornada a 2 persones pel mateix fet causant, quan es tracti de 2 persones de la mateixa unitat familiar i que treballin a la corporació, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Els tipus de reducció de jornada són els següents:

a) Reducció amb reducció proporcional de les retribucions.

Sense perjudici del que estableix l'apartat b) d'aquest article, les persones que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys poden gaudir d'una reducció de jornada d'entre un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ser d'una altra fracció de jornada, que ha de ser en qualsevol cas entre la vuitena part i la meitat de la jornada. S'acreditarà aquesta circumstància amb la documentació administrativa justificativa de la guarda legal.

b) Reducció per persones amb diversitat funcional legalment reconeguda.

Les persones amb diversitat funcional legalment reconeguda que per aquest motiu han de rebre tractament en centres públics o privats tindran dret a una reducció de jornada equivalent al temps que hi hagi de dedicar al tractament, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

Es podrà estudiar la concessió d'aquest permís respecte a situacions de malaltia que es puguin equiparar a una discapacitat.

Per gaudir d'aquesta reducció de jornada serà precís un informe corresponent al servei mèdic que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

c) Reducció d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions respectivament:

- Per a tenir cura d'un fill/a menor de 6 anys, sempre que es gaudeixi de la guarda legal.
- Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no tingui cap activitat retribuïda, sempre que es gaudeixi la guarda legal.
- Per estar a càrrec d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb incapacitat reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ésser autònom o que requereixi dedicació o atenció especial.

S'hauran de justificar aquestes situacions amb la documentació administrativa acreditativa, en funció del cas.

d) Reducció de jornada per raó de violència sobre la dona o de violències sexuals sobre la dona.

Les dones víctimes de violència sobre la dona o de violències sexuals, per fer-ne efectiva la protecció o el dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a 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 estableixi per a aquests supòsits el pla d'igualtat d'aplicació o, si no n'hi ha, l'Administració pública competent en cada cas. La treballadora mantindrà les retribucions íntegres quan redueixi la jornada en un terç o menys.

f) Reducció de jornada per cura de fill o filla menor afectat per càncer o altra malaltia greu.

La persona treballadora tindrà dret, sempre que tots dos progenitors, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter 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 a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill/a 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, continu i permanent acreditat 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 fill/a o persona que hagués estat objecte d'acolliment permanent o de guarda amb finalitats d'adopció compleixi els 23 anys. En conseqüència, el mer compliment dels 18 anys d'edat del fill/a o del menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb finalitats d'adopció, no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, continua i permanent.

Quan concorrin en tots dos progenitors, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter 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 aplicable, la persona treballadora 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 o guardador amb finalitats d'adopció o acollidor de caràcter 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 tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions. Així mateix, en el cas que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

Quan la persona malalta contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, tindrà dret al permís qui sigui el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acrediti les condicions per a ser beneficiari.

Respecte a les condicions i supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes s'estarà al que es determini reglamentàriament.

Article 15. *Excedències*

El règim aplicable a les excedències serà el previst a la normativa vigent aplicable al personal funcionari.

En cas que les condicions de la legislació vigent siguin millorades legalment quant a les excedències, s'adaptarà automàticament el contingut del present article.

Article 16. *Complement per Incapacitat Temporal*

Per la percepció del complement per incapacitat temporal caldrà la presentació del comunicat de malaltia expedit pel facultatiu corresponent, que serà obligatòria a partir del primer dia de malaltia i les seves successives renovacions d'acord amb la normativa vigent en cada moment.

El comunicat esmentat s'ajustarà als models oficials.

No obstant això, sigui quin sigui el període de baixa per incapacitat temporal previst, des del primer dia la persona treballadora afectada haurà d'avisar telefònicament el responsable de personal al CCM per comunicar la no-assistència al treball.

En tot cas, en els supòsits d'incapacitat temporal, i mentre duri, el Consell Comarcal abonarà el sou que percebia l'empleat públic amb anterioritat, fins a 18 mesos, conforme a les cobertures per incapacitat temporal concretades a l'article 19 del present acord de condicions.

Article 17. *Complements Retributius per Incapacitat Temporal durant les Baixes per Maternitat*

En els casos de d'incapacitat temporal durant les baixes per maternitat, caldrà presentar el document justificatiu de la continuïtat de la baixa.

En finalitzar el permís, l'afectada es reincorporarà al mateix lloc de treball i en les mateixes condicions.

Així mateix, les baixes degudament acreditades durant els mesos d'embaràs no computaran com a temps de permís de maternitat.

Les cobertures per la incapacitat temporal durant la baixa per maternitat a las que es refereix aquest article es concreten a l'article 19 del present acord.

Article 18. *Millores als Complements Retributius de les Prestacions Econòmiques en Situacions d'Incapacitat Temporal (IT)*

En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals o contingències comunes, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

CAPÍTOL IV Prestacions Socials

Article 19. *Pla de Pensions*

Respecte al Pla de pensions promogut pel CCM, i anomenat Consell Comarcal del Maresme pla de pensions, amb la finalitat de proporcionar beneficis de jubilació, invalidesa, viduitat, orfenesa i herència al personal adscrit al pla, les aportacions dels partícips resten en suspens i el CCM no efectuarà cap aportació a aquest pla sense perjudici del que disposa la Disposició Transitòria Segona del present Conveni col·lectiu / acord de condicions de treball.

Les prestacions d'aquest pla no són substitutòries, ni complementàries de les de pensions la Seguretat Social; tenen caràcter privat i són compatibles i independents.

El CCM és el promotor d'aquest pla de pensions i són partícips d'aquest Pla el personal funcionari amb contracte superior als 3 anys.

Article 20. *Assegurança de Vida i Accidents*

El Consell Comarcal mantindrà durant la vigència del present acord una pòlissa col·lectiva per la totalitat del empleat/da públic/a que exerceixen funcions retribuïdes al CCM amb més d'un any d'antiguitat al centre, essent el col·lectiu assegurat: empleats/des públics/ques, on s'inclouen el personal funcionari de carrera, el personal funcionari interí, el personal laboral ja sigui fix, per temps indefinit o temporal o qualsevol altre modalitat prevista per l'Estatut dels Treballadors, el personal eventual i el personal estatutari, amb el qual es garantirà la cobertura individual de les següents contingències:

20.1. Prestació per mort: l'entitat asseguradora s'obliga a pagar la prestació convinguda si es produeix la mort de l'assegurat/da durant el període de cobertura, en qualsevol lloc del món on hagi ocorregut i sense límit d'edat, i sempre que es trobin en actiu al servei de l'entitat local, als/les beneficiaris/es designats. Es considera inclosa la mort per suïcidi.

– Capital assegurat 30.050,60€.

20.2. Prestació per incapacitat absoluta i permanent o gran invalidesa: l'entitat asseguradora s'obliga a pagar al/la beneficiari/a la prestació convinguda per a la incapacitat absoluta i permanent o gran invalidesa de l'assegurat/da si es produeix durant el període de cobertura sempre que la persona treballadora es trobi en actiu al servei de l'entitat local.

Als efectes de la indemnització per sinistre d'incapacitat, es pren com a data del sinistre la dels efectes econòmics de la resolució d'incapacitat, dictaminada per l'organisme oficial competent.

– Capital assegurat serà de 30.050,60€.

Article 21. *Assistència Jurídica i Responsabilitat Civil*

El CCM garanteix assistència jurídica al personal subjecte a aquest acord que la pugui necessitar a causa de conflictes amb tercers derivats de la prestació del servei. De comú acord s'escollirà l'advocat/da i el procurador/a. Se n'exceptua el cas en què el conflicte sigui contra el mateix CCM.

Es contractarà una pòlissa de responsabilitat civil a càrrec del CCM per a tots aquells/es empleats/des públics/ques que puguin incórrer en responsabilitat civil durant el desenvolupament de la tasca pròpia del seu lloc de treball.

El CCM ha de garantir 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 les costes judicials.

N'està exempt en els casos en què la persona responsable sigui condemnada per imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes.

Article 22. Ajuts a Persones amb Discapacitat Física, Psíquica i/o Sensorial. Persones amb Diversitat Funcional

La subvenció per les persones treballadores pares o mares de fills amb una discapacitat física o psíquica es fixa per a la vigència d'aquest acord de condicions en 150,25€ mensuals. La subvenció per discapacitat es farà extensiva, fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, als familiars que estiguin a càrrec i convisquin amb la persona treballadora.

Per poder tenir dret a aquesta subvenció caldrà acreditar que la discapacitat ha estat reconeguda conforme al Reial Decret 1971/1999, de 23 de desembre de procediment pel reconeixement, declaració i qualificació del grau de discapacitat i normativa concordant, i que el fill o familiar discapacitat estigui a càrrec del causant, entenent com a tal el que convisqui amb el titular a expenses seves sense que treballi per compte propi o d'altri o sigui perceptor d'una pensió, contributiva o no, a càrrec d'un règim públic, diferent de la pensió d'orfanat.

Article 23. Mobilitat Sostenible

Per tal d'afavorir la mobilitat sostenible es fomentarà la realització de reunions telemàtiques sempre que sigui possible en relació a les reunions que impliquin el desplaçament del personal del CCM a un altre centre de treball.

El centre aplicarà els següents criteris respecte a la mobilitat sostenible.

a) Quan s'entén que és necessari desplaçar-se per complir la prestació (criteri funcional):

Els desplaçaments que donen lloc a una indemnització per raons de servei són aquells que:

1. Estan relacionats amb un desplaçament a un centre de treball que no sigui l'habitual.
2. Funcionalment siguin necessaris, es a dir, que no siguin per motius personals o privats, si no per raó de la feina.
3. Estiguin autoritzats.
4. No es facin per a la realització de funcions o tasques que es puguin fer de forma telemàtica.

No generen dret a una indemnització per raons de servei les despeses de desplaçament pels següents motius:

– Situacions a les que ja s'ha contractat o nomenat a la persona treballadora per exercir les funcions de forma habitual, ja sigui de forma total o de forma parcial, en un centre de treball extern al CCM (con el cas dels ajuntaments) o en dos centres de treball, uns dies a la setmana als ajuntaments i altres al CCM. En aquests casos no es pot aplicar la dieta de desplaçament doncs aquest centres ja són el centre de treball habitual. Les dietes es pagaran només quan la sortida es faci fora del centre de treball habitual.

– Desplaçament que implica que la persona treballadora hagi d'iniciar la jornada anant directament a un centre de treball extern al CCM divers al seu centre de treball habitual. El reintegrament de despeses per desplaçament només es podria acceptar en la part que els kilòmetres existents entre la distància des del seu domicili al centre extern que superin la distància del seu domicili a la seu del CCM.

b) Si funcionalment és necessari el desplaçament, s'estableix la següent prioritització quant a l'ús de mitjans de transport:

– Ús de transport públic de forma prioritària, llevat que el temps invertit en el desplaçament sigui disfuncional per raó la xarxa de transport públic existent per arribar al destí.

– Si no és possible ús de transport públic, ús de cotxes posats a disposició del personal per part del centre, ja es tracti de cotxes oficials del centre o d'altres sistemes de cotxes a disposició del personal. S'avaluaran en aquest sentit aquells sistemes de posada a disposició de vehicles que puguin complementar la flota de cotxes del CCM.

- Si no és possible l'ús de cotxes posats a disposició del personal per part del centre, i en darrer terme, vehicle particular.
- Si el desplaçament cal fer-ho en taxi, per la impossibilitat d'ús del transport públic, cotxes oficials o vehicle personal, s'abonarà la tarifa que figuri en el rebut, que caldrà que contingui com a mínim el recorregut i el dia de servei.

c) Quan els desplaçament generin dret a una indemnització per raó de servei conforme a l'aplicació dels criteris a) i b) anteriors, les despeses reintegrables per desplaçament seran les regulades a l'article 48 del present acord de condicions.

Article 24. Ajut Social per la Renovació del Permís de Conduir

S'abonaran les despeses derivades de la renovació dels carnets de conduir a totes les persones treballadores que durant un nombre de dies no inferior al 50% de les jornades laborals condueixin vehicles oficials de la corporació, sense perjudici del que disposa la disposició transitòria tercera de present conveni col·lectiu.

Article 25. Privacitat Laboral

El CCM no intervindrà l'activitat del personal que es dugui a terme amb mitjans informàtics i/o telemàtics. En concret, no fiscalitzarà els comptes de correu electrònic del personal ni les consultes realitzades a Internet, com tampoc farà ús del programari de monitorització del treball o altres aplicacions informàtiques anàlogues, a excepció que una sospita justificada i la consulta prèvia a la representació de personal així ho aconsellin.

El CCM podrà accedir als continguts derivats de l'ús dels mitjans digitals facilitats al personal als sols efectes de controlar el compliment de les obligacions laborals o estatutàries i de garantir la integritat dels equips.

Els equips informàtics del CCM, dispositius de comunicació, així com els correu electrònic del CCM només es podran fer servir per un ús exclusivament professional relacionat amb la prestació de serveis.

Article 26. Bestretes

Es podrà concedir bestretes reintegrables de la nòmina i pagues extraordinàries, l'import de les quals no podrà excedir de les quantitats líquides meritades a la data de la seva sol·licitud.

Les bestretes que es sol·licitin fins el dimarts a les 14 h d'una setmana es pagaran els divendres de la mateixa setmana. Les que es sol·licitin més tard, es pagaran el divendres de la setmana següent.

CAPÍTOL V Seguretat i Salut en el Treball

Article 27. Salut Laboral

A l'empara de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, posteriors modificacions i tots els reglaments que desenvolupen l'esmentada Llei, la persona treballadora té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com el correlatiu deure d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legal i reglamentàriament i, en concret a:

- a) Conèixer detallada i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, així com els riscos genèrics existents en els centres de treball pels quals realitza tasques, com també les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives adoptades per evitar-lo.
- b) Paralitzar el seu treball si considera que es troba exposat a un risc greu i imminent i no compta amb la protecció adequada. I comunicar-ho tan aviat com sigui possible a la persona responsable del servei i als/les delegats/des de prevenció.
- c) Vigilar la seva salut per a poder detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.

d) Rebre una formació adequada en matèria de salut laboral específica teòrica i pràctica centrada en el seu lloc de treball, en temps computable com a hores de treball.

e) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent. D'altra banda, el CCM haurà de:

1. Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada al centre de treball, i facilitar la participació de les persones treballadores en aquesta tasca.

2. Garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries a les persones treballadores de nou accés o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos a la persona treballadora, als seus/seves companys/es o a terceres persones.

La formació haurà d'impartir-se, sempre que sigui possible, dins de la jornada de treball. En el cas de que s'hagi de realitzar fora de la jornada de treball es compensaran les hores invertides.

3. Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant en instal·lacions, com en l'ús eines de treball, manipulació de productes o procediments, i respecte als riscos físics, químics, biològics o psicosocials derivats dels llocs de treball existents al CCM.

Quan el resultat de l'avaluació posi de manifest situacions de risc, el CCM haurà de planificar l'activitat preventiva amb l'objectiu d'eliminar o controlar i reduir els riscos, conforme a una ordre de prioritats en funció de la magnitud i del nombre d'empleats i empleades que hi estiguin exposats.

En la planificació de l'activitat preventiva, es tindrà en compte l'existència de disposicions legals relativa a riscos específics.

Tant l'avaluació com la planificació de l'activitat preventiva hauran de realitzar-se incorporant la perspectiva de gènere.

4. 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.

La prevenció de riscos laborals ha d'integrar-se en el sistema general de gestió del CCM, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els seus nivells jeràrquics, mitjançant la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals.

Aquest pla de prevenció de riscos laborals haurà d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos en l'empresa, en els termes que reglamentàriament s'estableixin.

Els instruments essencials per a la gestió i aplicació del pla de prevenció de riscos són l'avaluació de riscos laborals i la planificació de l'activitat preventiva, que podran ser duts a terme per fases de forma programada.

En el pla de prevenció de riscos s'inclouran, entre altres mesures preventives, les aplicables per fer front a la violència en el treball.

En cas de situacions de crisi sanitària l'actualització del pla de prevenció s'haurà de fer mitjançant plans preventius de contingència del CCM específics per fer front al risc de que es tracti, en funció dels criteris que puguin determinar les autoritats sanitàries i la restant normativa preventiva aplicable o de protecció civil.

Informar trimestralment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents laborals, incidents, malalties, les seves conseqüències, com també dels índex de sinistralitat, gravetat, incidència i freqüència en el marc de l'òrgan legalment competent.

5. Garantir la revisió anual de l'avaluació de risc laboral, deixant constància de la mateixa mitjançant l'entrada per registre de la documentació per part del tècnic corresponent.

6. Garantir l'execució d'un Pla d'emergències o autoprotecció per cadascun dels edificis i centres de treball del Consell o d'allà on hi tingui personal contractat o depenent d'ell. Tanmateix, s'avaluaran les causes dels riscos de les possibles emergències, es nomenaran les persones encarregades com a caps d'emergències i es formaran els equips d'intervenció corresponent (EPI, ESI i EVS). Es formarà aquestes persones per poder assumir aquestes funcions. Es garantirà com a mínim fer un simulacre d'emergència en cada un dels centres de treball de l'emergència que en l'avaluació es cregui més convenient per la seva probabilitat i risc.

Quan es tracti de plans d'emergència o autoprotecció d'altres entitats que es puguin aplicar a personal del CCM present en aquestes entitats, o de plans d'emergència i autoprotecció del CCM que puguin aplicar-se al personal aliè al CCM present en les seves dependències, s'haurà d'abordar des de la coordinació de l'activitat en matèria preventiva.

7. Promoure i fomentar tots els valors que promoguin i ajudin a prevenir tot tipus de riscos psicosocials, efectuant estudis i avaluacions d'aspectes psicosocials, així com facilitant, motivant i impulsant pràctiques de Responsabilitat Social Corporativa.

8. Proporcionar als/les delegats/des de prevenció la formació adequada i suficient amb un mínim de 50 hores.

9. Garantir la coordinació de les activitats del CCM i altres entitats o empreses quan en un mateix centre de treball desenvolupin activitats personal de dos o més ocupadors/res en el marc de les previsions de l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Article 28. Revisió Mèdica, Vacunacions i Altres Mitjans Preventius

El CCM garantirà als treballadors/ores al servei, la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball i segons es preveu en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

El Consell Comarcal garantirà revisions mèdiques anuals, que seran voluntàries i abastarà especialment els aspectes d'incidència professional. Un cop que les persones treballadores hagin passat la primera revisió mèdica, la periodicitat de les següents revisions seran fixades segons criteri facultatiu.

El període de la seva realització es fixarà amb els serveis mèdics corresponents, sense perjudicar el normal funcionament del CCM. El resultat es trametrà directament del centre mèdic al domicili del treballador/a o de forma telemàtica, garantint en tot cas la confidencialitat i privacitat de la informació, així com la protecció d'aquestes dades especials.

Pel cas del personal que desenvolupa llocs de treball en contacte amb infants, aliments, vellesa i activitats perilloses, nocives o insalubres, la revisió mèdica serà obligatòria en els termes establerts a l'article 22.1 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. També serà obligatòria pel personal de nou ingrés com a funcionari de carrera, si així ho estableix la normativa aplicable. A tal efecte, el Departament de Personal confectionarà un llistat de llocs de treball que s'exceptuen del caràcter voluntari de la vigilància de la salut en base a les previsions de l'article 22.1 LPRL. El CCM coneixerà únicament les conclusions que es derivin dels reconeixements efectuats en relació a l'aptitud del treballador/a pel desenvolupament del lloc de treball o la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, donant-ne compte al Comitè de Seguretat i Salut en el Treball.

Conforme a l'article 25 de La Llei de Prevenció de Riscos Laborals, s'adequarà el lloc de treball a les necessitats de les persones que es trobin afectades per una malaltia que no els permeti realitzar el seu treball habitual, sempre que sigui possible, previ informe favorable del Comitè de Seguretat i Salut, sempre que sigui possible, i conforme al que dictaminin els serveis de prevenció quant a les possibilitats d'adaptació del lloc de treball i de conformitat amb la normativa e matèria de funció pública.

En relació a la protecció de la maternitat s'aplicaran les previsions de l'article 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Previ informe del Comitè de Seguretat i Salut, es posaran els mitjans necessaris perquè el personal que desenvolupi tasques que impliquin un risc elevat per contraure malalties infeccioses com: grip, tètanus, hepatitis B, entre d'altres, siguin tractades amb les mesures preventives adequades al nivell de risc laboral.

Es podran realitzar accions de promoció de la salut pel personal treballador del CCM per tal de fomentar hàbits saludables

Article 29. *Delegats de Prevenció*

El CCM comptarà amb el nombre de delegats/des de prevenció, que determini la Llei.

Article 30. *Comitè de Seguretat i Salut*

Es designa el Comitè de Seguretat i Salut en el Treball com a òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions del CCM en matèria de prevenció de riscos laborals.

El Comitè de Seguretat i Salut estarà format pels delegats/des de prevenció que determini l'Art 35 de la LPRL i per les persones designades pel CCM.

En les reunions del Comitè de Seguretat i Salut hi podran participar, amb veu però sense vot, els/les assessor/es externs/es i els/les responsables tècnics/ques de la prevenció en l'empresa que no estiguin inclosos en la composició a la qual es refereix l'apartat anterior.

El funcionament del Comitè de Seguretat i Salut es regularà per un reglament propi.

La periodicitat de les reunions del Comitè serà l'establerta per l'article 38.3 de LPRL.

CAPÍTOL VI Instruments d'Ordenació dels Recursos Humans

La planificació dels recursos humans al CCM tindrà com a objectiu contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius, la seva millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat. Els instruments bàsics d'ordenació de personal són la plantilla, la RLLT i l'Oferta pública d'ocupació. Entre els elements de planificació de recursos humans es situa la mobilitat i la formació.

Article 31. *Formació, Estudi i Reciclatge. Formació Contínua.*

Les persones empleades públiques del CCM tindran dret a la promoció interna i carrera professional, a la formació i a un perfeccionament professional constants. Aquests principis es desenvoluparan amb els següents compromisos:

- El CCM facilitarà els instruments necessaris per a la millor formació del personal. La formació s'ha de realitzar garantint la igualtat d'oportunitats de tot el personal i la publicitat de les accions formatives, conforme a les previsions recollides al Reglament intern que regeix la formació contínua del personal laboral i funcionari del CCM, aprovat pel Decret 5/2015 i les seves successives modificacions.
- El CCM disposarà d'un Pla de formació actualitzat cada 2 anys que detectarà les necessitats formatives dels treballadors/ores i que es definirà a la Comissió de Seguiment.
- A partir de l'any 2023 es consignarà per a la formació una partida mínima de 18.000,00€, aplicable en funció del Pla de Formació del CCM.
- En cap cas la participació en un curs no donarà lloc a l'abonament d'hores extraordinàries.

Article 32. *Selecció de Personal, Relacions de Llocs de Treball i Cobertura de Vacants*

32.1 Selecció de personal

Els òrgans de selecció han de ser col·legiats. La seva composició s'ha d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, i, així mateix, s'ha de tendir a la paritat entre dona i home.

No podran formar part dels òrgans de selecció, el personal d'elecció o designació política, ni els funcionaris interins o personal eventual i personal laboral temporal.

La pertinença als òrgans de selecció sempre ha de ser a títol individual i no es pot ostentar en representació per compte de ningú.

Els sistemes selectius del personal funcionari de carrera seran els establerts a la legislació vigent.

La relació de llocs de treball del CCM es negociarà amb la representació de personal i establirà al menys:

- a) La denominació dels llocs;
- b) Els grups de classificació professional;
- c) Els cossos o escales, si s'escau, a què estiguin adscrits;
- d) Els sistemes de provisió;
- e) Les retribucions complementàries.

La preparació i el disseny dels plans d'oferta de treball públic es negociaran amb la representació del personal en el marc del que estableix l'article 37.1.l) del TREBEP.

La representació de personal negociarà les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés en els termes de l'article 37.1.c del TREBEP i serà informada i escoltada amb caràcter previ abans de que s'aprovin les bases específiques de processos selectius.

Pel cas dels funcionaris de carrera es podrà preveure un període de pràctiques en les bases de selecció, així com les conseqüències de la seva superació o manca de superació. Durant aquest període s'avaluarà, mitjançant informe de l'àrea o servei corresponent, l'adequació de la persona seleccionada al lloc de treball. La durada d'aquest període de pràctiques serà de 6 mesos.

Sempre que sigui possible, les substitucions temporals es regiran sota el criteri de llista d'espera, durant 2 anys, originada amb les puntuacions de les proves selectives efectuades amb anterioritat per a aquella categoria sempre que s'hagin aprovat, d'acord amb la Llei 214/1990, de 30 de juliol.

– Reserva de quota per l'ocupació per a persones amb discapacitats.

A les ofertes d'ocupació pública es reservarà una quota no inferior al set per cent de les vacants per ser cobertes entre persones amb discapacitat, considerant com a tals les definides a l'apartat 2 de l'article 4 del text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, sempre que superin els processos selectius i acreditin la seva discapacitat i la compatibilitat amb l'exercici de les tasques, de manera que progressivament s'assoleixi el dos per cent dels efectius totals del CCM.

32.2. Plantilla, relació de llocs de treball i valoració dels llocs de treball

La plantilla del personal al servei del CCM ha de respondre als principis de racionalitat, d'economia i d'eficiència, i ha de contenir la totalitat de les places de personal als efectes de la seva quantificació pressupostària.

D'acord amb el que disposa l'art 26 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals i l'Estatut Bàsic de empleat públic, el CCM elaborarà anualment una relació de llocs de treball.

En l'elaboració de la relació de llocs de treball s'han d'incorporar en aquestes relacions els documents següents:

- a) L'estudi justificatiu de l'estructura administrativa o el seu organigrama funcional.
- b) La definició de cada lloc o grup de llocs de treball atenent, en tot cas, els criteris de titulació, especialització, responsabilitat, comandament, esforç, dificultat, dedicació, incompatibilitat, perillositat i penositat.

La modificació de la relació de llocs de treball s'ha de justificar mitjançant informe que acrediti les circumstàncies i, si escau, la definició dels llocs de què es tracti.

El CCM comptarà amb la participació dels representants del personal abans de l'aprovació de la relació de llocs de treball.

La comissió mixta d'interpretació, revisarà la proposta d'actualització de la relació de llocs de treball RLLT que efectuï la direcció de personal, i s'estendrà acta que constarà a l'expedient.

En cas de proposta per part de la direcció de personal de creació de nous llocs de treball, o modificació de llocs existents, es reunirà la comissió de valoració de llocs de treball, formada per representants de la direcció i la representació de personal, per valorar-ne el contingut i proposar les condicions del mateixos. Un cop acordats per l'esmentada comissió, s'incorporaran a la RLLT i se seguirà el tràmit preceptiu per la seva aprovació.

Quan s'hagin de fer modificacions a la relació dels llocs de treball, aquestes es basaran en la valoració dels llocs de treball aprovada al 2021 o en successives revisions.

El CCM donarà compliment a l'aplicació econòmica de la valoració dels llocs de treball aprovada al 2021, en el període 2022-2023.

Article 33. *Provisió de Llocs de Treball*

La provisió de llocs de treball consisteix en l'adscripció d'un/a empleat/da pública, que ja té aquesta condició, a un determinat lloc de treball. Tots els llocs de treball han de ser proveïts mitjançant procés de provisió.

Les persones empleades públiques adscrites a un lloc de treball pel procediment de lliure designació podran ser remoguts del lloc amb caràcter discrecional.

Les causes de remoció del personal funcionari de forma supletòria seran les previstes a l'Art 84 del Decret 123/1997, de 13 de maig, pel que s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la generalitat de Catalunya.

33.1. Les convocatòries per a la provisió de llocs de treball, siguin per concurs o lliure designació, es publicaran en el Butlletí Oficial de la Província respectiu, i si es preveu la participació del personal d'altres administracions en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Igualment s'hauran de publicar al lloc web de la corporació, així com en altres mitjans electrònics.

33.2. En la preparació i el disseny per a la provisió dels llocs de treball s'escoltarà la representació del personal.

33.3. Les convocatòries contindran necessàriament:

- a) Denominació, localització, grup, nivell i complement específic del lloc.
- b) Requisits exigits per al seu desenvolupament, entre els quals únicament podran figurar els continguts en les relacions de llocs de treball.
- c) Termini de presentació de sol·licituds, que en cap cas no podrà ser inferior a 20 dies hàbils, comptats a partir de la data de publicació en el butlletí oficial.
- d) Lloc on s'han d'adreçar les instàncies per participar-hi.

33.4. En les convocatòries on hi hagi fase de concurs caldrà incloure la puntuació del barem de mèrits, la determinació, si escau, de l'òrgan seleccionador corresponent, i la puntuació mínima per a l'adjudicació de les vacants a proveir. Les bases del concurs establiran les característiques, condicions i el moment de la presentació dels mèrits.

33.5. En totes les convocatòries a les que hi hagi fase de concurs per a la selecció de personal del CCM es valoraran:

a) Experiència professional:

Es valoraran els mèrits professionals degudament acreditats i de forma fefaent en el moment de la presentació de sol·licituds, atenent a les variables i als barems que s'indiqui a la convocatòria pertinent, serveis prestats a l'administració pública en tasques anàlogues i/o similars, experiència laboral en l'empresa privada i en tasques anàlogues i/o similars realitzades a l'administració pública, entre altres.

b) Formació:

Es valoraran els mèrits formatius degudament acreditats i de forma fefaent en el moment de la presentació de sol·licituds, atenent a les variables i barems que s'especifiquin a la convocatòria pertinent, titulació l'exigida a la plaça convocada i que tingui relació amb aquesta tasca, formació que tingui relació amb aquesta tasca.

33.6. Les resolucions de les convocatòries es publicaran en el Butlletí Oficial de la Província corresponent i al web del CCM.

33.7. Període de pràctiques.

Aquest període no s'establirà si la persona nomenada ja ha cobert un lloc de treball de les mateixes o similars funcions, en situació d'interinitat, durant un període mínim igual a l'establert per al seu grup de titulació. Si el període d'interinitat o temporalitat és inferior al període en pràctiques, aquest es realitzarà només per la diferència.

La Direcció de l'àrea o responsable directe de les tasques exercides per l'esmentat personal serà qui dugui a terme l'avaluació durant el període de pràctiques i, durant aquest període, emetrà un informe que es trametrà al servei de recursos humans abans de 15 dies de la seva finalització.

El període de pràctiques quedarà interromput en les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, adopció o acolliment i vacances que afectin el personal sotmès a aquest període de pràctiques.

33.8. Llistes d'espera.

En els processos de selecció de personal i de provisió de llocs de treball es podran crear llistes d'espera per a cobrir les vacants sobrevingudes.

Aquestes llistes s'hauran d'ordenar d'acord amb la puntuació i tindran un període de vigència de 2 anys.

Un cop elaborades, es publicaran al web del CCM.

Article 34. Promoció Professional i Avaluació de l'Acompliment

Quant a la promoció professional, es garantirà sempre que sigui possible que els llocs de treball vacants a la plantilla es proveïxin mitjançant promoció interna del personal del propi CCM que, sent funcionari de carrera o personal fix, tingui la titulació exigida o l'acreditació oficial per accedir a la funció pública, per desenvolupar un lloc de treball de categoria superior.

El funcionari de carrera que prèvia sol·licitud dels interessats/des, un cop complert el període de 2 anys de permanència efectiva en la seva respectiva categoria professional com a funcionari de carrera en la plantilla, continuï en el mateix grau personal corresponent al nivell de complement de destinació inicial previst a la Llei, passarà a obtenir, com a grau personal consolidat, el complement de destinació immediatament superior en un nivell, conforme al que determini el Reglament de carrera professional que aprovi El CCM.

El CCM adoptarà mesures que incentivin a la progressió en la carrera professional.

34.1. Carrera professional i promoció del personal funcionari de carrera:

- El personal funcionari de carrera tindrà dret a la promoció professional.

- La carrera professional i la promoció del personal funcionari de carrera es farà efectiva a través dels procediments previstos tenint en compte que: es podrà valorar, en el seu cas, la trajectòria i actuació professional, la qualitat dels treballs realitzats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment així com també l'antiguitat. Es podran incloure altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada.

34.2. L'avaluació de l'acompliment:

- El Consell Comarcal establirà sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment del seu personal. A aquests efectes, s'entén per avaluació de l'acompliment al procediment pel qual es mesura i es valora la conducta professional, el rendiment o l'assoliment de resultats.
- Els sistemes d'avaluació de l'acompliment s'adequaran, en qualsevol cas, a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació i s'aplicaran sens perjudici dels drets dels empleats/des públics/ques.
- El CCM determinarà els efectes de l'avaluació en la carrera professional horitzontal, la formació, la provisió de llocs de treball i amb les retribucions complementàries previstes en la normativa d'aplicació.
- La continuïtat en un lloc de treball obtingut per concurs quedarà vinculada a l'avaluació d'acord amb els sistemes d'avaluació que el CCM determini.
- L'aplicació de la carrera professional horitzontal, de les retribucions complementàries, requeriran l'aprovació prèvia, en qualsevol cas, de sistemes objectius que permetin avaluar l'acompliment d'acord amb allò establert legalment.

Article 35. *Foment de la Promoció Interna del Personal Funcionari de Carrera*

Els processos selectius de promoció interna garantiran el compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat així com el de publicitat i els principis contemplats a la Llei.

Les persones empleades públiques podran accedir, mitjançant promoció interna, a escales del grup immediatament superior al que pertanyin o del mateix grup, tant en la mateixa com a diferent escala.

Per concórrer a les proves de promoció interna, el personal funcionari ha de trobar-se en situació de servei actiu o serveis especials en el cos o escala de procedència, haver complert 2 anys de serveis en el cos o escala com a empleat/da i posseir la titulació i la resta de requisits establerts per a l'accés al cos o escala al qual aspira a ingressar, amb les excepcions que la llei estableixi.

Article 36. *Mobilitat*

36.1. Els canvis de lloc de treball hauran de ser justificats per necessitats del servei, i mai seran mesures coercitives o sancions sense expedient. Se n'informarà, abans de la resolució, a les persones afectades.

Quan la mobilitat suposi un canvi en les funcions del lloc de treball futur respecte a l'actual o en les retribucions, se'n donarà coneixement a la representació de personal abans de la resolució i així mateix se n'informarà l'interessat. Aquests canvis de funcions tindran la durada que s'estableixi a la legislació vigent.

36.2. L'accés per promoció interna es realitzarà mitjançant el sistema de concurs, concurs oposició o oposició als cossos i escales en què la llei no ho impedeixi i requerirà la superació de les mateixes proves que les establertes en la convocatòria per a l'ingrés amb caràcter general en el cos o escala de què es tracti. No obstant això, els aspirants que concorrin en el torn de promoció interna podran ser eximits de la realització d'aquelles proves que estiguin encaminades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés en el cos o escala de procedència.

36.3. Els empleats públics que accedeixin, pel sistema de promoció interna, a un altre cos o escala seran adscrits definitivament a llocs de treball vacants propis d'aquell, atès que la promoció interna inclourà la provisió del lloc de treball.

Les places vacants i/o les places de nova creació es cobriran per promoció interna sempre que sigui possible.

La possibilitat d'eximir el requisit de titulació per accedir a determinats grups o subgrups es preveu per a l'accés al subgrup C1, sempre que es tingui una antiguitat de 10 anys en un cos o escala del subgrup C2, o de 5 anys i la superació d'un curs específic de formació a què s'accedeix per criteris objectius (Llei 30/1984 disposició adicional 22a.)

CAPÍTOL VII Drets i Garanties Sindicals

Article 37. *Llibertat Sindical*

El CCM garanteix el dret a la lliure sindicació de les persones treballadores sense que existeixi cap discriminació, perjudici o sanció pel fet que siguin afiliats a un sindicat o exercitin els drets sindicals.

Els drets sindicals són els reconeguts per la legislació vigent: la Llei orgànica de llibertat sindical i la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions Públiques i al RD legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic del empleat públic.

Es reconeix la possibilitat d'acumulació d'hores sindicals a favor d'algunes de les persones de la representació de personal en els termes expressats en la normativa legal vigent i en aquest acord. Així mateix es reconeix la possibilitat de les fórmules de coordinació que els òrgans de representació del personal prevegin en el seu reglament intern.

Article 38. *Seccions Sindicals*

S'aplicarà el que disposa la normativa vigent en cada moment.

El CCM reconeix expressament les següents facultats per a les diferents agrupacions sindicals que han concorregut a les eleccions:

- Recollir les reivindicacions professionals, econòmiques i socials i plantejar-les davant la corporació i els/les delegats/des.
- Prèvia notificació per escrit podran convocar assemblees o seccions sindicals en hores de treball, en el marc del procés de la negociació col·lectiva, així com en els períodes de conferència o congressos de la seva central sindical. Les seccions sindicals i els/les delegats/des acordaran amb el departament de personal o departaments afectats els serveis mínims mentre es celebrin les assemblees.
- El CCM concedirà llicència retribuïda als membres del Comitè i delegats/des de les seccions sindicals que siguin designats delegats/des a conferències i congressos a nivell comarcal, nacional o estatal. Per gaudir d'aquesta llicència caldrà presentar a la gerència, amb 48 hores d'antelació com a mínim, la convocatòria oportuna i justificar dins els 8 dies següents l'assistència a la conferència o congrés.

Article 39. *Òrgan Unitari de Representació*

Els òrgans de representació legal del personal es constitueixen en un òrgan unitari de representació, que s'anomenarà Comitè Unitari. Aquest funcionarà d'acord amb el seu reglament intern i nomenarà un president, que actuarà com a portaveu.

Article 40. *Drets del Comitè Unitari*

- El CCM posarà a disposició de la representació de personal, i seccions sindicals en ell representades, d'un espai on puguin desenvolupar les seves funcions amb connexió a xarxa i els recursos materials necessaris per desenvolupar la seva activitat.
- Cap membre de la representació de personal podrà ser traslladat del seu lloc de treball per la seva activitat sindical, tret del cas d'acord previ de l'interessat/da i el CCM.
- El CCM instal·larà taulers d'anuncis en les dependències de treball per a informació laboral i social.
- El departament de personal facilitarà a la representació de personal la informació referent al personal del centre que es publiqui al BOPB o al DOGC.

e) Gaudir de les hores de crèdit horari reconegudes als membres de la representació legal establertes al TREBEP i al ET. Caldrà comunicar anticipadament al servei de recursos humans els criteris de distribució del crèdit horari quant a la seva acumulació en algun dels seus membres, a efectes de gestió del temps.

La disposició d'hores d'aquest crèdit caldrà justificar-la i comunicar-la prèviament al servei de recursos humans, amb 24 hores d'antelació, excepte en casos especials i urgents en què no sigui possible efectuar-la. En aquest cas la justificació podrà ser posterior, acreditant el motiu de la urgència.

CAPÍTOL VIII Garanties i Facultats dels Delegats de Personal i Membres de la Junta de Personal

Article 41. *Garanties i Facultats de la Representació de Personal*

La representació de personal gaudirà de les garanties sindicals següents:

1. Obertura d'expedient contradictori en cas de sancions per faltes greus o molt greus. En aquest cas s'escoltarà, a més de la persona interessada, els representants de personal.
2. Lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries que siguin competència del càrrec que representin.
3. Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar la feina, les comunicacions d'interès laboral o social que creguin necessàries.
4. Garantia de no ser discriminats/des en la promoció econòmica o professional a causa de la representació sindical.
5. La representació de personal tindrà capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de les seves competències, per decisió majoritària.
6. Les restants competències que es puguin establir a la legislació vigent.

Article 42. *Competències de la Representació Unitària*

La representació de personal, tindran dret a ser escoltats en qualsevol millora organitzativa i tindran, entre d'altres, les competències següents:

1. Podran emetre informe amb caràcter previ, en un termini de 8 dies a partir de la comunicació, llevat que l'adopció de l'acord o la resolució s'hagués de resoldre en un període més breu, en les matèries següents: acords plenaris en matèria de personal; acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, sancions i règim general de prestacions de serveis; en qualsevol altre tipus d'expedients en matèria de personal que suposin una modificació del règim jurídic existent; en qüestions d'organització del treball i modificacions organitzatives que afectin al personal.
2. Respecte als drets d'informació es facilitaran a la representació de personal del centre de futures contractacions i nomenaments, de les característiques i formes d'ingrés del personal així com dels terminis de les oposicions.
3. Prèvia notificació, els delegats o delegades de personal podran convocar assemblees sectorials o generals fora de l'horari de treball, que realitzaran dins de les dependències del CCM. Igualment podran convocar assemblees sectorials o generals en qüestions que afectin els treballadors, ja siguin d'indole interna o general, així com durant el procés de negociació col·lectiva.
4. La representació de personal tindrà les restants competències que es puguin reconèixer legalment.

Article 43. *Negociació Col·lectiva*

La negociació col·lectiva es regirà per la normativa vigent en cada moment.

Tant el centre com la representació de personal tindran la possibilitat de nomenar assessors en el marc de la negociació col·lectiva.

Les hores de negociació col·lectiva no s'inclouran dins del crèdit d'hores sindicals.

Article 44. *Procediment de Resolució de Conflictes Laborals*

En cas de desacord, ambdues es podran sotmetre voluntàriament als mecanismes de mediació i conciliació quant a la interpretació, el compliment o l'incompliment del present acord de condicions als sistemes de mediació i conciliació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL). Si així ho acordessin totes les parts, també es podrà recórrer a altres organismes de conciliació o mediació.

Article 45. *Assemblees Sectorials i/o Generals*

Totes les assemblees s'hauran de convocar a partir de les 14:00 hores, amb un límit de 12 hores anuals, tant si són sectorials com generals, sempre que ho permetin les necessitats del servei i es demani prèviament per escrit, amb la indicació de l'ordre del dia.

CAPÍTOL IX Condicions Econòmiques

Article 46. *Remuneracions*

L'estructura i el règim de les retribucions són els establerts legalment en matèria de funció pública local i, en particular, els resultants del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel que s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració local, i del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel que s'aprova el Reglament del personal al servei del les entitats locals.

46.1. Normes comunes

Les retribucions bàsiques i complementàries del personal al servei del Consell Comarcal tindran la mateixa estructura i la mateixa quantitat que les establertes amb caràcter bàsic per a tota la Funció Pública, pels conceptes i les quanties que es determinin en aquest Acord.

El sou i els triennis correspondran al grup de titulació al qual es pertanyi. Les quantitats seran les que vinguin reflectides en la Llei de pressupostos de cada any.

Els drets econòmics reconeguts per la Llei 70/1978, de 26 de desembre, quant al reconeixement de serveis fets en qualsevol administració pública, ja sigui com a funcionari o laboral, s'aplicaran, amb una sol·licitud prèvia, així com els successius reconeixements de serveis.

46.2. Estructura de les retribucions

Les retribucions del personal del CCM tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la funció pública, classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries, d'acord amb les disposicions contingudes en aquest capítol i conforme als següents conceptes retributius:

- Són retribucions bàsiques:
 - a) Sou base.
 - b) Els triennis.
 - c) Les pagues extraordinàries.
- Són retribucions complementàries:
 - a) El complement de destinació.
 - b) El complement específic.
 - c) El complement de productivitat.
 - d) Les gratificacions per serveis extraordinaris.

46.3. Retribucions bàsiques

a) Sou base:

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup o subgrup de classificació professional en la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

b) Triennis:

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup o subgrup de classificació professional en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

L'antiguitat de la persona treballadora al servei de l'Administració retribuirà cada 3 anys de serveis reconeguts en l'Administració pública i, per tant, s'expressarà en triennis.

Per a la meritació de triennis, es computarà el temps corresponent a la totalitat dels serveis efectius indistintament prestats en qualsevol administració pública, tant en qualitat de funcionari com de contractat en règim de dret laboral.

c) Pagues extraordinàries:

Es percebran 2 pagues extraordinàries conjuntament amb les nòmines de juny i desembre. El còmput de cadascuna d'aquestes pagues serà el corresponent a 1 mensualitat conforme al que determini la Llei de Pressupostos General de l'Estat, tant bàsiques com complementàries, segons apareixen en les taules de la mateixa llei. Les pagues extraordinàries corresponents a la de desembre i la de juny s'abonaran de manera que es puguin cobrar abans del dia 23.

46.4. Retribucions complementàries

Són retribucions complementàries:

a) Complement de destinació:

És el corresponent al nivell del lloc de treball que es desenvolupa, la quantia del qual esdevé determinada per la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

Es fixaran en els diversos llocs de treball el nivell de complement de destinació que correspongui a cadascun d'ells.

b) Complement específic:

Serà únic per a cada lloc de treball que ho tingui assignat i retribuirà les condicions d'especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, nocturnitat, feines penoses, toxicitat, perillositat, festivitat i d'altres que es poguessin determinar.

Els criteris d'assignació del complement específic seran els que es fixin a la valoració de llocs de treball.

c) Complement de productivitat:

És el destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb què l'empleat públic desenvolupi el seu lloc de treball, d'acord amb els criteris generals que s'estableixin. La quantia global la fixa el Ple del CCM i l'assignació individual del complement de productivitat correspon a la presidència.

d) Gratificacions per serveis extraordinaris:

Les gratificacions extraordinàries per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball, en cap cas podran ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva meritació. No procedirà la seva percepció en aquells llocs de treball en els que per a la determinació del complement específic hagués estat ponderada una especial dedicació.

46.5. Domiciliació i pagament de la nòmina

El Consell Comarcal del Maresme abonarà en l'entitat bancària o d'estalvis que la persona treballadora designi. La data límit d'ingrés de la nòmina en els comptes corrents és el dia 28 de cada mes.

46.6. La retribució del personal contractat o nomenat a l'empament d'un programa subvencionat serà exclusivament la que se'n derivi de la subvenció quan les tasques, funcions i responsabilitats que desenvolupi aquest personal no siguin assimilables o idèntiques a les tasques, funcions i responsabilitats de caire estructural desenvolupades per funcionaris de carrera o interí del CCM, sense que en cap es pugui sobrepassar les següents quanties:

Grup	Nivell	Euros
Tècnic/a superior	A1	47.200
Tècnic/a mig	A2	38.600
Tècnic/a auxiliar	C1	34.900
Administratiu/va	C1	31.600
Auxiliar Administratiu/va	C2	26.300
Conserge / Peó	AP	24.200

Les quanties de l'esmentada taula s'incrementaran anualment conforme a les previsions de la Llei General de Pressupostos Generals de l'Estat.

En tot cas les remuneracions del personal contractat mitjançant programes derivats de programes del SOC derivats de polítiques actives d'ocupació o similars no seran equiparables a l'estructura salarial del personal funcionari i no podran superar l'esmentada retribució, i s'haurà de retribuir segons la subvenció.

Les persones d'un mateix programa hauran de rebre la mateixa retribució.

46.7. Preavis en cas de cessació voluntària en el servei

L'empleada o empleat públic que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho per escrit i amb l'antelació següent:

- Si ocupa una plaça de grup A1: un mes.
- Si ocupa una plaça de grup A2: un mes.
- Si ocupa una plaça del grup B: quinze dies
- Si ocupa una plaça de grup C1: quinze dies.
- Si ocupa una plaça de grup C2: quinze dies.
- Si ocupa una plaça d'agrupació professional: quinze dies

La inobservança d'aquest preavis determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi endarrerit el preavis.

Article 47. *Indemnitzacions per Raó de Servei. Desplaçaments i Manutenció*

47.1. El CCM es farà càrrec de les despeses de desplaçament i manutenció del personal al servei de la institució quan aquest, per raons de les responsabilitats assignades al seu lloc de treball o per indicació de la direcció o coordinació de l'àrea o servei o la gerència, hagi de desplaçar-se del seu lloc de treball habitual.

47.2. En el cas de desplaçaments efectuats amb el vehicle particular de la persona treballadora quan aquest s'efectuï conforme als criteris de mobilitat establerts a l'article 24 sobre mobilitat sostenible, el CCM es farà càrrec de:

- 0,19€ si es tracta de desplaçament amb vehicle particular i 0,07€ si es tracta de motocicleta conforme les bases d'execució del pressupost del CCM per l'exercici 2023. Aquests imports s'actualitzaran d'acord amb allò que estableixi la normativa vigent i les bases d'execució del pressupost vigent.
- També es farà càrrec de les despeses de peatge d'autopistes i aparcaments vigilats si és necessari quan estiguin prèviament autoritzades i justificades per la direcció del servei i la gerència.

El quilometratge que s'abonarà estarà d'acord amb la distància per cada trajecte obtinguda per Google Maps i es comptabilitzà sempre amb origen de la seu del CCM fins a l'adreça de destinació.

47.3. Si el desplaçament cal fer-lo amb taxi, el CCM abonarà la tarifa que figuri en el rebut, que caldrà que contingui, com a mínim, el recorregut i el dia del servei.

47.4. El pagament de dietes per manutenció també haurà de ser autoritzat per la Direcció o coordinació de l'àrea o servei i la Gerència, i es limitarà als següents casos:

a) Quan per raons de necessitats del servei calgui ampliar la jornada laboral més enllà de l'habitual i això obligui a realitzar un àpat fora del lloc habitual.

b) Quan per raons d'un desplaçament per feina i la continuïtat de la feina calgui fer un àpat en el lloc de destinació.

La compensació econòmica, a excepció de casos degudament justificats, serà la quantia que es fixi a les bases d'execució del pressupost per a cada exercici per àpat.

En tots el casos, caldrà aportar els justificants corresponents a la intervenció.

47.5. L'assistència a Jornades, cursos o seminaris directament relacionades amb el lloc de treball, prèviament autoritzats generaran dietes de locomoció i manutenció, conforme a la legislació vigent en cada moment i al que determinin les bases d'execució del pressupost per a cada exercici.

47.6. El centre podrà descomptar del salari l'import de les indemnitzacions o assistències que corresponguin a qui ostenti la condició de regidor per l'assistència als plens i juntes de govern que s'atorguin respecte a sessions a les que concorrin dins del seu horari laboral al CCM.

CAPÍTOL X

Règim Disciplinari

Article 48. *El Règim Disciplinari*

Pel que fa al procediment, faltes i sancions s'aplicarà el que disposa el Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat, el Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel que s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, pel 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, i la Llei 7/1985 de Bases de Règim Local, que informaran la interpretació i aplicació del règim disciplinari del personal funcionari del CCM.

(Continua a la pagina següent)

Disposició Addicional

Disposició Addicional Primera. *Teletreball*

La prestació del servei mitjançant teletreball es realitzarà en els termes de les normes que es dictin en desenvolupament de l'Estatut Bàsic del Empleat Públic, que seran objecte de negociació col·lectiva en el sí del CCM.

Les parts negociadores es comprometen a arribar a un acord de teletreball durant el període de tres mesos posterior a la signatura del present acord de condicions de treball.

Disposició Addicional Segona. *Pla d'Igualtat*

El II Pla intern d'Igualtat de gènere del CCM acordat per les parts i aprovat pel Ple del Consell Comarcal del Maresme en data de 20 de desembre de 2022 tindrà una vigència de quatre anys, 2023-2026.

Disposició Transitòria

Disposició Transitòria Primera. *Recuperació de Drets Derogats pel Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol.*

Conforme a l'acord tercer de la Resolució 14 de novembre de 2022, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la que es publica l'Acord Marc per una Administració del segle XXI, la recuperació dels drets de l'acord de condicions 2007-2010, acords i pactes aplicables al personal funcionari del CCM, suprimits pel Reial Decret 20/2012 Llei, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostari i de foment de la competitivitat, s'efectuarà en els termes que determini a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat i restant legislació vigent.

Disposició Transitòria Segona. *Aportacions a Plans de Pensions del Sistema d'Ocupació o Contractes d'Assegurança Col·lectiva.*

Si durant la vigència del present acord de condicions de treball les parts acordessin la realització d'aportacions al pla de pensions del sistema d'ocupació, o millores en els contractes d'assegurances col·lectives s'haurien de realitzar en el marc de les previsions de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat relatives a les despeses de personal al servei del sector públic.

Disposició Transitòria Tercera. *Ajuts Socials*

Si les actuals limitacions de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat relatives a les despeses de personal al servei del sector públic respecte a l'increment dels ajuts socials es modifiquen durant la vigència del present acord de condicions de treball, les parts podran negociar la millora d'aquests ajuts socials en el marc de la legislació vigent. Formarien part d'aquests ajuts socials, els previstos en aquest acord de condicions de treball per persones amb diversitat funcional o els previstos per a la renovació del carnet de conduir.

Disposició Transitòria Quarta. *Aplicació Retroactiva de l'Acord de Condicions*

Les parts acorden que l'aplicació de l'acord sigui efectiva des de l'1 de gener de 2023 amb independència de la data de publicació d'aquest acord en els diaris oficials corresponents.

Disposició final

Aquest Acord comú de les condicions de treball es registrarà, dipositarà i publicarà de conformitat amb el que disposa la normativa.

ANNEX I CALENDARI LABORAL 2023

Són festes laborals a Catalunya durant l'any 2023:

- 6 de gener (divendres) Reis.
- 7 d'abril (divendres) Divendres Sant.
- 10 d'abril (dilluns) Pasqua Florida.
- 1 de maig (dilluns) Festa del Treball.
- 24 de juny (dissabte) Sant Joan.
- 15 d'agost (dimarts) L'Assumpció.
- 11 de setembre (dilluns) Diada Nacional de Catalunya.
- 12 d'octubre (dijous) Festa Nacional d'Espanya.
- 1 de novembre (dimecres) Tots Sants.
- 6 de desembre (dimecres) Dia de la Constitució.
- 8 de desembre (divendres) La Immaculada.
- 25 de desembre (dilluns) Nadal.
- 26 de desembre (dimarts) Sant Esteve.

De les tretze festes esmentades n'hi haurà una, a triar entre el 6 de gener, Reis, el 10 d'abril, dilluns de Pasqua Florida, el 24 de juny, Sant Joan, i el 26 de desembre, Sant Esteve, que tindrà el caràcter de recuperable. Les altres dotze seran de caràcter retribuït i no recuperable.

A les anteriors festes laborals s'han d'afegir dos dies de festes locals corresponents al municipi de Mataró que seran el dia 5 de juny i 27 de juliol.

Jornada anual efectiva per a l'any 2023: 1526 hores.

ANNEX II
DECLARACIÓ RESPONSABLE EN CAS D'INDISPOSICIÓ

Declaració responsable justificativa d'absència per motius de salut

Nom i cognoms.....i DNI.....

Per tal de justificar l'absència en el lloc de treball, sota la meua responsabilitat, declaro:

Que en data, entre les hores i les hores m'he absentat del meu lloc de treball per motius de salut, circumstància que he comunicat de manera immediata a la direcció i a RRHH.

Que del dia al dia m'he absentat del meu lloc de treball per motius de salut, circumstància que he comunicat de manera immediata a la direcció i a RRHH.

Lloc i data Signatura.

(La declaració s'ha de presentar a Recursos Humans el mateix dia de la reincorporació al lloc de treball. La declaració responsable també estarà disponible a l'espai U: _Utilitats Signatures del principi d'acord de l'acord de condicions de treball del personal funcionari del CCM).

Barcelona, 31 de juliol de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada.