



RESOLUCIÓ d'11 de novembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08100462142019).

Vist el text de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 16 de gener de 2019, 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 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2.1 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

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

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08100462142019) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts.

ACORD MIXT DE LES CONDICIONS DE TREBALL PER ALS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE SANT ANDREU DE LLAVANERES PER ALS ANYS 2019 AL 2022.

Capítol I

Disposicions generals i àmbit d'aplicació

Article 1. Determinació de les parts.

1. Aquest Acord de condicions de treball ha estat negociat a la mesa general de negociació constituïda d'acord amb allò que disposa l'article 36.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP).

2. Les parts que ho concerten són els representants de les organitzacions sindicals presents en la mesa general de negociació: Comissions Obreres (CCOO), Unió General de Treballadors (UGT), Sindicat de Polícies Locals – Cos de Mossos d'Esquadra (SPL-CME), representants del personal laboral per una banda, i els representants legals de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres signants del present Acord per l'altra.

Article 2. Àmbit funcional i personal.

1. La naturalesa d'aquest Acord és la regulació de les matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres i per tant té, a tots els efectes, la doble naturalesa d'Acord de condicions de treball en l'àmbit funcional i conveni col·lectiu en l'àmbit laboral.

2. Per al personal de nou ingrés i per al personal interí i amb contractes de durada determinada, l'aplicació de les disposicions d'aquest Acord en allò que es refereix a l'acció social, règim retributiu, règim de vacances, permisos i llicències s'aplicarà d'acord amb el principi de proporcionalitat respecte al temps real de prestació de serveis. La proporcionalitat respecte a les quantitats meritades en aplicació de l'articulat del present Acord, també es tindrà en compte en els càlculs de les liquidacions que es practiquin en el moment de l'extinció de la relació laboral.

3. Els acords subscrits o que es puguin subscriure en un futur, entre els sindicats més representatius i l'administració general de l'estat, la Generalitat de Catalunya, la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, la Federació de Municipis de Catalunya i/o Associació Catalana de Municipis i Comarques, que esdevinguin més beneficiosos per la plantilla respecte a les condicions estipulades en aquest document, es traslladaran a la mesa general de negociació per tal de negociar l'adaptació del seu text i integrar-los dins d'aquest Acord.

Article 3. Àmbit temporal.

1. Aquest Acord entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres amb efectes des de l'1 de gener de 2019, fins al 31 de desembre 2022.

2. Es considera tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres o de la representació sindical, la qual s'ha d'efectuar amb una antelació mínima de 3 mesos abans de la data de finalització de la seva vigència, del termini inicial o de les seves pròrrogues, per escrit i amb constància fefaent de l'altra part. En el supòsit de denúncia, el present Acord estarà en vigor íntegrament fins que s'aprovi un nou Acord.

3. Un cop denunciat, i fins que no s'aconsegueixi un nou acord que substitueixi aquest, continuarà vigent en tota la seva integritat, exceptuant les condicions econòmiques que seguiran el criteri de revisió que es determina en aquest Acord.

Article 4. Indivisibilitat de l'Acord.

1. Les condicions pactades en aquest acord són mínimes i formen un tot orgànic, unitari i indivisible i, per tant, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament vinculades a la totalitat.

2. En cas que els canvis legislatius o bé la jurisdicció contenciosa-administrativa en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions del present acord, la Mesa General de Negociació haurà d'adaptar un nou text que, dins de la legalitat, permeti restablir l'equilibri del pactat. Aquesta adaptació no comportarà una nova negociació de l'Acord i només es revisarà la part afectada.

Article 5. Comissió d'interpretació i seguiment de l'Acord de condicions de treball.

1. Es crea una Comissió d'Interpretació i Seguiment de l'Acord com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment i assumirà complementàriament altres funcions que expressament li confereixi aquest Acord, sempre que no envaeixin competències d'altres òrgans.

2. La Comissió estarà integrada, en la representació sindical, per un membre de cada sindicat amb presència als òrgans de representació unitària (delegats del personal funcionari i comitè d'empresa del personal laboral). La representació municipal estarà representada per igual nombre de membres que de representació sindical. Es podrà designar un suplent i també podrà assistir un assessor que tindrà veu però no podrà exercir el vot.

3. Amb caràcter general els acords de la Comissió s'adoptaran per la concurrència de voluntats entre la representació del govern municipal i la majoria de la representació sindical, amb vot ponderat respecte a la proporcionalitat de la seva representació, dels sindicats presents en les sessions.

4. La Comissió es reunirà un cop cada semestre i, a petició d'alguna de les parts, de manera extraordinària, quan sigui necessari. Les reunions extraordinàries s'han de realitzar dins del termini de set dies a partir de la petició i en el dia i hora convingudes per ambdues parts. S'aixecaran actes de les reunions, i els seus acords seran d'obligat compliment.

Article 6. Resolució de conflictes.

1. Com a norma general, totes les condicions establertes al present Acord, en cas de dubte, ambigüitat o obscuritat, pel que fa al seu sentit i abast, han de ser interpretades i aplicades de la forma que resultin més favorables pels empleats/des de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres.

2. Pel que fa als conflictes d'interpretació de l'Acord, en cas de desavinença a la Comissió de Seguiment i Interpretació de l'Acord, les parts restaran obligades a plantejar la qüestió debatuda a l'autoritat competent: Les dues parts podran acudir, en primera instància, al "Consorti d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local" (CEMICAL) i, en cas de desavinença, es podrà acudir al Tribunal Laboral de Catalunya, d'acord amb les normes i els estatuts de funcionament d'aquest organisme, amb la finalitat d'obtenir la corresponent mediació i sense perjudici de les accions judicials que es poguessin plantejar.

3. Qualsevol Acord o disposició posterior més favorable prevaldrà sobre allò que aquí s'estableix, tenint en compte que per la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

Capítol II Condicions de treball

Article 7. Regulació general.

Les condicions recollides en aquest capítol tenen un caràcter genèric i resten condicionades pel que fa als sectors i llocs de treball afectats a les que s'inclouen en els annexos corresponents.

Article 8. Jornada setmanal ordinària.

S'estableix una jornada ordinària de treball de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu de mitjana setmanal en còmput anual, distribuïda de dilluns a divendres i una jornada especial és aquella que sigui superior o inferior a la jornada ordinària.

La jornada ordinària de 37,5 hores setmanals de mitjana anual es desenvolupen de manera habitual i ordinària en horari de matí, tarda o nit, els dies laborables.

Es podran fixar jornades específiques i especials per aquells col·lectius que exerceixin funcions que requereixin jornades específiques o superiors a l'ordinària i que s'especificarà en les condicions de treball específiques dels departaments afectats.

Article 9. Jornada diària.

1. La jornada diària ordinària serà de 7 hores i 30 minuts.

2. S'estableix un horari flexible d'entrada, pel personal d'oficines, des de les 7:00 hores fins a les 8:15 hores.

3. Aquesta flexibilitat s'ha de recuperar dins del trimestre, en el sentit que es podrà entrar a treballar a partir de les 7:00 hores i sortir a partir de les 14.00 hores, sempre i que es recuperi dins del trimestre i es cobreixi la franja d'atenció al públic. Per recuperar aquesta flexibilitat horària no es podrà realitzar més d'una hora diària després de la finalització de la jornada habitual.

Article 10. Calendari laboral.

1. Un cop establerts els dies festius anuals, la Comissió d'Interpretació i de Seguiment d'aquest acord, aprovarà anualment el calendari laboral i, recursos humans calcularà la jornada laboral anual de treball.
2. El calendari laboral s'haurà d'aprovar abans del dia 1 de desembre de cada any i incorporarà dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable. Aquest calendari s'haurà de publicar en els diferents centres de treball.
3. El 24 i 31 de desembre, seran considerats festius.

Article 11. Descansos.

1. Tots els empleats/des públics afectats pel present Acord que efectuïn una jornada continuada de sis hores, gaudiran d'una pausa no superior a 30 minuts computable com a jornada de treball, amb subjecció a les peculiaritats que s'especifiquin en els annexos d'aquest Acord. Si la jornada continuada és superior a 5 hores i inferior a 6, el temps de descans es redueix a un màxim de 20 minuts.
2. Sempre que sigui possible i durant la vigència d'aquest acord, en els edificis municipals en els quals treballin un mínim de 20 treballadors/es, s'habilitarà una sala perquè el personal que decideixi realitzar la pausa de l'esmorzar o el descans entre la jornada del matí i la de la tarda, dins del centre de treball, disposi d'un espai adequat a aquest efecte.
3. El temps de descans no podrà suposar la desatenció dels serveis al públic. Per tal que això no succeeixi, s'hauran d'establir els torns necessaris de manera que aquests serveis quedin coberts.
4. En el marc de la jornada ordinària es garanteix a tots els empleats/des públics un descans setmanal mínim 48 hores sense interrupció.
5. Qualsevol que sigui el règim d'organització del treball, entre el finiment d'una jornada i el començament de la següent, hauran de passar, com a mínim, 12 hores.

Article 12. Serveis mínims.

1. Es pactaran a la Mesa Negociadora els serveis mínims que es requereixin a cada departament de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres. Els serveis mínims partiran de la planificació prèvia que efectuïn els responsables dels serveis a l'efecte de garantir la disponibilitat mínima de recursos humans per a la prestació del servei públic.
2. En cas de vaga, els serveis mínims obeiran a la mínima dotació de personal per respondre a necessitats de serveis essencials, entenent com a tals els imprescindibles per assegurar la seguretat i la informació a les persones usuàries dels serveis i requeriran una negociació expressa amb el comitè de vaga que es constitueixi a l'efecte.

Article 13. Control horari.

1. L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres es reserva la potestat de controlar l'estricta compliment de l'horari de treball, mitjançant directrius, normatives i aparells de control situats en el centre de treball.
2. En tot cas, aquest control tindrà sempre un caràcter objectiu i no discriminatori entre els membres de la plantilla.
3. El no compliment de l'horari comportarà la reducció econòmica que correspongui, en cas que no es justifiqui.

4. En aquest cas, l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres donarà accés, amb tràmit d'audiència, en relació a la informació i la procedència de la deducció a la persona afectada, per tal que es presentin les al·legacions oportunes.

5. L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres disposarà d'un sistema de consultes en el que tots els empleats/des podran consultar en tot moment el saldo d'hores treballades per tal de facilitar, si s'escau, la seva recuperació.

Article 14. Vacances.

1. Els empleats/des públics tindran dret a gaudir d'un descans anual retribuït de 22 dies laborals 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.

2. Les vacances s'han de gaudir dins de l'any natural a què corresponguin. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural. També en el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, es podran gaudir les vacances en el moment de reincorporació de la baixa, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos des del finiment de l'any natural en què es va iniciar la baixa mèdica.

3. La petició de vacances per part dels empleats/des, excepte en casos excepcionals, es realitzarà per escrit i, com a màxim, abans del 31 de març de l'any vigent. Abans del dia 25 d'abril de cada any s'ha d'aprovar un quadre de vacances per part de l'alcalde, prèvia consulta als caps dels serveis.

El quadre aprovat s'exposarà en els centres de treball abans del 30 d'abril de cada any. De forma excepcional, s'habilitarà el quadre de vacances pel personal de nova incorporació durant l'any.

4. Les vacances es gaudiran, preferentment, durant els mesos de juny a setembre de cada any, procurant que els torns permetin cobrir adequadament el servei. No obstant això, també es podrà gaudir de les vacances anuals en un altre període diferent de l'assenyalat anteriorment, amb la prèvia petició de l'empleat/da públic i posterior autorització, i sempre que no perjudiqui les necessitats del servei.

5. Els empleats/des públics podran dividir les seves vacances en tres períodes, essent els dies gaudits com a mínim de 5 dies laborals. Els dies restants es podran gaudir solts. No podrà quedar cap servei desatès.

6. En cas de conflicte per coincidències de les dates de vacances entre dos empleats/des de la mateixa categoria, durant el primer any s'estarà a l'antiguitat vigent a l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres. Aquest criteri serà rotatiu, de forma que l'any posterior tindrà preferència l'empleat/da que anteriorment no va poder gaudir d'aquestes. En últim terme decidirà l'alcalde de la corporació.

7. D'acord amb la disposició addicional catorzena del TREBEP que regula els dies addicionals de vacances per antiguitat als empleats/des públics, en el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat en l'Administració que s'indiquen a continuació, es tindrà dret al gaudi dels següents dies de vacances addicionals anuals:

- 15 anys de servei: 23 dies laborals.
- 20 anys de servei: 24 dies laborals.
- 25 anys de servei: 25 dies laborals.
- 30 anys o més de servei: 26 dies laborals.

Capítol III Permisos i llicències

Article 15. El règim jurídic.

1. Els permisos a què tenen dret els empleats/des públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, el TREBEP, la resta de la normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.

2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

3. Es podrà adaptar el règim jurídic dels permisos i llicències a les peculiaritats del servei del personal de la policia local.

Article 16. La petició i la concessió.

1. Excepte casos excepcionals degudament justificats, la petició de permisos i llicències s'haurà de formular mitjançant escrit amb 48 hores d'antelació per tal que l'òrgan competent pugui resoldre adequadament la sol·licitud i planificar el servei. Aquesta comunicació es farà sens perjudici de l'obligació del beneficiari de justificar el permís o la llicència dins del termini màxim de cinc dies del finiment del permís.

2. L'òrgan que tingui atribuïda la competència per concedir permisos i llicències 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. Així mateix, l'òrgan competent tampoc podrà demorar-ne la resolució de forma que, quan es concedeixin, no resultin possibles o d'utilitat per al sol·licitant.

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

Article 17. Els permisos retribuïts.

1. Els empleats/des públics tindran els permisos retribuïts següents:

a) El permís per a assumptes personals de què poden disposar els empleats/des públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord és de 6 dies per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui en els casos de reducció de jornada o quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any.

La concessió d'aquest permís no requereix justificació i queda subjecte, en tot cas, a les necessitats del servei.

El període de gaudiment del permís per a assumptes personals és el comprès entre l'1 de gener d'un any i el 15 de gener de l'any següent.

Així mateix, els empleats/des públics tindran dret a gaudir de dos dies addicionals de permís per assumptes particulars des de l'endemà al del compliment del sisè trienni, incrementant-se, com a màxim, en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

La denegació del permís per raons del servei haurà de ser acreditada davant la Comissió d'Interpretació i Seguiment d'aquest acord quan existeixi disconformitat i, es manifesti a través de la corresponent reclamació formal per part del treballador/a. En cas d'acord a la Comissió, aquest es traslladarà a l'interessat i al responsable del servei.

b) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies laborables. Aquest permís és ampliable a cinc dies laborables si el fet es produeix en un municipi diferent al del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies

laborables. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

El gaudiment d'aquests dies es podrà fraccionar durant un període de màxim de 20 dies, excepte en els supòsits per mort que s'haurà de gaudir de forma continuada.

c) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent al del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

El gaudiment d'aquests dies es podrà fraccionar durant un període de màxim de 20 dies, excepte en els supòsits per mort que s'haurà de gaudir de forma continuada.

d) El permís per matrimoni o per inici de convivència en el cas de les unions estables de parella té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. En el cas de les unions estables de parella, s'entendrà que s'inicia la convivència quan es compleixin els requisits fixats pel Codi Civil de Catalunya.

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

f) El permís per trasllat de domicili sense canvi de residència és d'un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies.

Aquest permís s'haurà de sol·licitar per registre amb una antelació de cinc (5) dies hàbils i aportar el corresponent certificat històric d'empadronament i/o contracte lloguer.

g) El permís per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores als centres esmentats durant els dies de la seva celebració.

Per anar a proves d'oposició en altres centres i administracions públiques es tindrà el temps indispensable per la seva realització.

Aquest permís s'haurà de sol·licitar per registre amb una antelació de cinc (5) dies hàbils i aportar el corresponent justificant.

h) El permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los.

Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

També es tindrà dret a permís per deures de conciliació de la vida familiar: les visites mèdiques, les sessions en centres terapèutics (psicòlegs, fisioterapeutes i logopedes), pròpies i d'acompanyament a familiars fins al primer grau de parentesc, durant el temps indispensable per complir-los. S'haurà de fer constar la necessitat del fet que el familiar major d'edat ha d'anar acompanyat mitjançant declaració responsable de que aquella persona necessita ser acompanyada, sens perjudici del justificant mèdic corresponent.

i) El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més en supòsits de discapacitat del fill, i per cada fill o filla a partir del segon, i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o

filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional, el permís pot començar fins sis setmanes abans.

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

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

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

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

j) El permís per adopció o acolliment internacional, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, pot ser 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 previst en aquest paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es podrà iniciar fins quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment. Durant el gaudi d'aquest permís, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció o acolliment, preadoptiu, permanent o simple, seran els reconeguts en el Codi civil i en el Codi civil de Catalunya. Però, en tot cas, l'acolliment simple haurà de tenir una durada no inferior a un any.

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

l) El permís de paternitat té una durada de 5 setmanes consecutives. Se'n pot gaudir des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després d'aquest permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

m) El permís per lactància d'un fill menor de 12 mesos és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, que es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finalitzat el permís per maternitat. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís.

n) El permís per a atendre fills prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part: es tindrà dret a un permís que s'ampliarà tants dies com el nou-nat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

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

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

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

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

Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

s) El permís de conciliació, en relació al que es preveu a l'article 48 j) de l'EBEP, consistirà en 22,5 hores de permís retribuït per conciliació de la vida laboral i familiar. El gaudiment d'aquest permís es podrà gaudir en jornades senceres, o per fraccions mínimes de dues hores. Aquest permís es podrà gaudir durant l'any natural i fins al 15 de gener de l'any immediatament posterior. El gaudiment d'aquest permís s'ha de sol·licitar amb una antelació mínima de 48 hores, llevat que concorri una circumstància sobrevinguda.

t) El 24 i 31 de desembre seran considerats festius a efectes de còmput de la jornada laboral. Si és necessari, caldrà garantir el servei de registre de l'ajuntament de 8:30 a 14:00 hores.

Article 18. Les llicències retribuïdes.

Es poden concedir llicències per a fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual l'empleat públic presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès

propi de l'administració, l'empleat té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Article 19. Els permisos i llicències no retribuïdes.

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

2. Es podrà gaudir d'un permís de flexibilitat horària recuperable que consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents de segon grau de consanguinitat o afinitat. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada en el període d'un mes, tenint en compte les necessitats del servei. Aquest permís pot ser puntual o periòdic.

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

4. Es poden concedir llicències no retribuïdes per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual l'empleat públic presta els seus serveis, en cas que no siguin d'interès propi de l'Administració. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal

Capítol IV Reduccions de jornada

Article 20. El règim jurídic.

1. Les reduccions de jornada a què tindran dret els empleats/des públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, el TREBEP, la restant normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.

2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

3. Les reduccions de jornada establertes per la llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

4. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Article 21. La reducció de la jornada amb reducció de les retribucions.

1. Els empleats/des públics poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

I. Per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

II. Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

III. Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ésser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial.

Article 22. La reducció de jornada per lactància.

1. El permís per lactància pot substituir-se 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. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

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

3. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per qualsevol dels progenitors en el cas que ambdós treballin.

4. Aquest tipus de reducció de jornada no comporta disminució de retribucions.

Article 23. La reducció de la jornada per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu.

1. La cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys, dona dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres.

2. Quan concorrin en els dos progenitors (adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent) les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís pel mateix subjecte i fet causant, l'empleat públic tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altre progenitor (adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent) no cobri les seves retribucions íntegres per mitjà d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

3. Així mateix, en el cas que ambdós prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar l'exercici simultani per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.

Article 24. La reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

1. Els empleats/des públics amb discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats, poden sol·licitar una reducció de jornada equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

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

Article 25. La reducció de jornada de les dones víctimes de la violència de gènere.

Per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, les empleades públiques tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució en els termes que, per a aquests casos, s'estableixi de comú acord entre l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres i l'empleada pública, en tot cas, aquesta reducció es situarà entre un terç o la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de les retribucions.

Article 26. La reducció de jornada per interès particular.

Es pot sol·licitar una reducció en relació amb la jornada ordinària o parcial, amb reducció proporcional de les retribucions, per interès particular. La seva concessió resta subjecta a les necessitats del servei.

Article 27. La reducció de jornada per cura fill menor de 12 anys, persona gran que requereixi especial dedicació o persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda.

Per raons de guarda legal, quan el funcionari tingui la cura directa d'algun menor de dotze anys, de persona major que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.

Tindrà el mateix dret el funcionari que precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.

Capítol V Excedències

Article 28. El règim jurídic.

1. Els empleats/des públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord tindran dret a les excedències que estableixi, en cada moment, la normativa vigent en matèria de funció pública de l'Estat i de la Generalitat de Catalunya, com també la normativa de règim local estatal i catalana.

2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

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

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

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

6. Si, un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària, la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

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

Article 29. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill menor de 3 anys.

1. Es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement, o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar des de la data del naixement, o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.

3. Durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, en conserva els drets generals fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració o que es promoguin en el marc de l'Acord de formació contínua de les administracions públiques (AFEDAP).

Article 30. Excedència voluntària per tenir cura de familiars.

1. Es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys.

2. El període concret d'excedència es determina segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta excedència. Aquest període computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.

3. El temps de permanència en aquesta situació serà computable a l'efecte de triennis, carrera i drets en el règim de Seguretat Social que sigui aplicable. El lloc de treball exercit es reservarà, almenys, durant dos anys. Transcorregut aquest període, aquesta reserva ho serà a un lloc en la mateixa localitat i d'igual retribució.

4. Durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva del lloc de treball exercit. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, en conserva els drets generals fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

5. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració o que es promoguin en el marc de l'Acord de formació contínua de les administracions públiques (AFEDAP).

Article 31. Excedència voluntària per agrupació familiar.

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

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

Article 32. Excedència voluntària per violència de gènere.

1. S'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral sense haver d'haver de prestar un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència.

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

3. Quan les actuacions judicials ho exigissin, es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

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

Article 33. Excedència voluntària per interès particular.

1. Es reconeix el dret al personal laboral, amb almenys un any d'antiguitat, a què li sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat/da públic si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. En el cas del personal funcionari, es pot sol·licitar quan s'hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques per un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

2. La concessió d'aquesta excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.

3. No podrà declarar-se quan a l'empleat/da públic se li instrueixi un expedient disciplinari.

4. El personal que es trobi en aquesta situació no té dret a percebre retribucions ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de la seguretat social que li sigui d'aplicació.

5. És procedent declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent de la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert reglamentàriament.

Article 34. Excedència voluntària per incompatibilitat.

1. Es concedeix si els empleats/des públics es troben en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats.

2. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

Capítol VI

Criteris de tramitació i aplicació de llicències, permisos i reduccions de jornada

Article 35. Marc de referència.

1. El règim de permisos, llicències i reduccions de jornada en l'àmbit de l'administració local, forma part del règim estatutari dels empleats/des públics i per tant la seva creació, modificació i/o supressió és matèria de Llei que resulta d'aplicació immediata amb ocasió de la seva entrada en vigor.

2. D'acord amb l'establert a l'article 300 del Decret legislatiu 2/2003, de la Llei municipal i de Règim Local de Catalunya, a efectes de gestió, tramitació i justificació de permisos seran d'aplicació les instruccions i altra normativa dictada per la Generalitat de Catalunya, vers el seu personal funcionari.

3. Cada permís, llicència o reducció de jornada respon a un supòsit de fet específic que el justifica; qualsevol disposició general futura que estableixi o modifiqui algun tipus de permís o llicència implicarà l'absorció o modificació del permís o llicència regulat en aquest Acord si respon al mateix supòsit de fet, malgrat tingui una altra denominació.

4. En qualsevol cas, aquest article es dicta d'acord amb la potestat de cada administració de negociar i regular l'aplicació i adaptació a la seva realitat concreta i específica del règim de permisos i jornada de treball establerta per l'article 37 m) del TREBEP, així com en la necessitat de reglamentar el permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral de l'article 48 j) del TREBEP, la caracterització de mínims dels permisos de l'article 49 del TREBEP i la necessitat d'establir criteris clarificats en regulacions massa generalistes o en aquells punts no coincidents entre la normativa bàsica estatal i la de desenvolupament autonòmic.

Article 36. Procediment.

Els permisos i llicències a que tenen dret els empleats/des municipals resten subjectes a l'obligació de sol·licitud prèvia i justificació, entenent-se en tot cas que els dies als quals es fa referència han de ser naturals i consecutius, llevat que el precepte que l'atorga indiqui una altra cosa o bé que existeixi una motivació per part de l'interessat.

Article 37. Concurrència en el fet causant.

No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció dels permisos per matrimoni, mort o hospitalització de familiar, el permís per atendre fills discapacitats o altres excepcions regulades en cada tipus de permís.

Article 38. Termini de gaudi.

Quan concorri la impossibilitat del gaudiment dels dies personals abans del 15 de gener de l'any següent per malaltia professional, accident laboral o maternitat es podran realitzar en qualsevol altre moment, sempre de conformitat amb les necessitats del servei.

Article 39. Compactació de la reducció de la jornada per tenir cura d'un fill o filla menor de 6 anys.

1. De forma equivalent a la instrucció 4/2012 de 15 d'octubre de la Secretaria d'Administració i Funció Pública de la Generalitat de Catalunya, el gaudiment de manera compactada de la reducció de jornada per cura d'un fill o filla menor de sis anys, es sotmetrà als següents criteris:

a) Com a criteri general, sense perjudici de casos excepcionals, degudament justificats, no es podrà renunciar a la compactació de la reducció de la jornada una vegada sigui autoritzada i tampoc es podrà autoritzar la modificació de la reducció de la jornada d'un terç a la reducció de la jornada de la meitat, o a l'inrevés.

b) La compactació de la reducció de jornada i de la lactància tenen com a finalitat allargar l'estada del menor a casa a partir del finiment del permís de maternitat, per la qual cosa, com a criteri general s'han d'autoritzar de manera continuada i sense interrupcions.

2. Gaudiment del primer any de reducció de manera compactada i posterior regularització de retribucions:

a) En el cas que el beneficiari gaudeixi de tot o de part del primer any de reducció de jornada de manera compactada li seran regularitzades econòmicament les retribucions durant els mesos posteriors a partir de la seva reincorporació al seu lloc de treball, amb independència que continuï o no gaudint de la reducció de jornada.

b) En aquest sentit, s'aplicarà en les nòmines dels mesos següents a la seva reincorporació, un descompte durant 8 o 6 mesos, respectivament, en funció de si es tracta d'una compactació d'un terç o la meitat de la jornada, a compte del total de les retribucions avançades durant la compactació de jornada, fins a absorbir el 100% d'aquella quantitat.

Capítol VII Organització

Article 40. Organització del treball.

1. L'organització del treball, d'acord amb la legislació vigent, és facultat i responsabilitat exclusiva de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres, sens perjudici dels drets i facultats d'audiència, d'informació i de participació dels representants dels empleats/des públics reconeguts en la normativa d'aplicació.

2. La plantilla del personal al servei de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres serà la relació qualitativa i quantitativa de llocs de treball necessaris per cobrir satisfactòriament les necessitats i haurà de respondre als principis de racionalitat, economia i eficiència.

3. Durant els dos primers anys de vigència de l'Acord, es realitzarà l'estudi i proposta de revisió de la relació de llocs de treball vigent a l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres. Els efectes econòmics de la valoració dels llocs de treball seran efectius a partir de l' 1 de gener de 2020.

Article 41. Treball de categoria superior i inferior.

1. Quan es facin treballs de categoria superior, els treballadors tindran dret a la diferència de retribució entre la categoria assignada i la funció que realment realitzin des del primer dia que passin a ocupar-la i per l'espai de temps en què la realitzin. Per resolució administrativa es descriuran les tasques de categoria superior que es realitzin prèvia a la realització d'aquestes.

2. Quan es tracti de personal laboral, la Comissió Paritària vetllarà perquè no es realitzin aquestes funcions superiors per un període superior a 6 mesos durant 1 any o 8 mesos durant 2 anys.

3. Només per necessitats peremptòries o imprevisibles es podrà destinar als treballadors a feines corresponents a categoria inferior, pels temps imprescindible i per un màxim de 3 mesos, i se'ls mantindrà la retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional, la qual cosa s'haurà de comunicar als representants dels empleats/des públics.

4. En cas de desenvolupar treballs de categoria superior durant 12 mesos, s'assolirà la categoria sempre que es compleixin els requisits de l'article 89 del Decret legislatiu 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals.

Article 42. Promoció interna.

1. Els empleats/des públics podran accedir, mitjançant promoció interna, a escales del grup immediatament superior al que es pertanyi; o del mateix grup, tant en la mateixa com a diferent escala.

2. L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres facilitarà la promoció dels seus empleats/des públics determinant, d'acord amb les característiques de cada plaça, el nombre de places reservades per a la promoció interna en cada convocatòria, que serà d'un mínim d'un 50%, sempre que sigui possible.

3. Per concórrer a les proves de promoció interna, el personal funcionari haurà de trobar-se en situació de servei actiu o serveis especials en l'escala de procedència, haver completat dos anys de servei actiu, a més de posseir la titulació i la resta de requisits establerts per a l'accés a l'escala a la qual aspiri a ingressar, amb les excepcions que la llei estableix. En el cas del personal laboral, s'hauran de reunir els mateixos requisits que els exigits per al personal

funcionari, amb excepció d'aquells que, per la pròpia naturalesa jurídica de la relació, no els hi puguin ser exigits.

4. L'accés per promoció interna requerirà la superació de les mateixes proves que les establertes en la convocatòria per a l'ingrés amb caràcter general en l'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 estiguessin encaminades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés en l'escala de procedència.

Les vacants reservades a promoció interna que resultessin desertes se sumaran a les ofertes en el torn lliure.

5. En el cas d'ésser una sola plaça convocada, primer es farà la promoció interna, i en cas de quedar deserta es convocarà en oposició lliure.

6. L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres es compromet durant la vigència d'aquest Acord a no contractar amb empreses de treball temporal.

Article 43. Formació professional.

1. La formació professional es reconeix com un dret i un deure dels empleats/des públics i, l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres procurarà la formació permanent tant teòrica com pràctica de tot el personal comprès en l'àmbit del present Acord, mitjançant la seva participació en cursos d'adaptació al nou lloc de treball, de reciclatge i d'especialització, que contribueixin a una correcta prestació de les seves funcions i en conseqüència del servei. Es garanteix a tots els empleats/des públics el dret a la formació adient al seu nivell, categoria i condicions professionals, així com a les tasques desenvolupades, dins d'un pla d'igualtat i publicitat.

2. Es negociarà amb la representació legal dels empleats/des públics, els supòsits on s'haurà de retornar l'import del curs de formació professional abonat per l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres quan es produeixin baixes no desitjades durant els dos anys següents. L'abonament del curs haurà de retornar-se en un termini màxim de dos anys, sempre que no es pugui descomptar en la qüitança.

3. L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres donarà trasllat als representants del personal, de tots aquells cursos i tota aquella informació que publiquin els organismes públics o privats que siguin d'interès pel col·lectiu d'empleats/des públics per la seva formació professional.

4. L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres informarà els representants del personal de tots els cursos que es facin pels empleats/des públics que tinguin relació amb el lloc de treball.

Article 44. Permisos per formació.

1. El permís per assistir a cursos de formació s'haurà de sol·licitar en un termini mínim d'un mes previ a l'inici del curs, per tal de poder organitzar la feina de forma que el servei no quedi desatès.

Aquesta sol·licitud prèvia, s'haurà de validar en un termini màxim de 15 dies pel cap de departament corresponent, el regidor de l'àrea i recursos humans. En cap cas es podrà assistir a un curs de formació sense la prèvia validació i conformitat.

2. El regidor de l'àrea, establirà el caràcter obligatori o voluntari dels cursos de formació que s'ofereixin.

3. L'assistència als cursos de formació de caràcter obligatori es computarà com a temps de treball efectiu quan es realitzin dins de la jornada laboral i, quan es realitzin fora de la jornada laboral es compensaran en hores de descans o dies de descans equivalents.

En el cas d'assistència a cursos de formació fora del municipi, l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres, prèvia negociació amb els representants legals dels empleats/des públics,

adoptaran criteris específics pel que fa al sistema de descans i desplaçament per assistir a aquests cursos quan siguin fora de la jornada laboral.

4. L'assistència als cursos de formació de caràcter voluntari no es computarà com a temps de treball efectiu. Però, aquestes hores seran recuperables, no obstant això, l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres facilitarà la seva assistència.

5. L'assistència a una acció formativa podrà ser limitada a una persona per a una mateixa acció en un horari concret de cada àmbit organitzatiu. Des de cada àmbit, es vetllarà perquè els aprenentatges assolits en l'acció formativa per part de la persona que hi ha assistit es transfereixin a la resta de membres de l'equip, de la forma i amb les condicions que es fixin des de cada àrea. En tot cas, l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres garantirà que l'assistència a accions formatives sigui de caràcter rotatori.

6. La participació en un curs de formació no suposarà l'abonament d'hores extraordinàries i s'articularen mecanismes per fer la formació en horari laborable, sempre que sigui possible.

Capítol VIII Règim econòmic

Article 45. El règim retributiu.

1. L'increment retributiu dels empleats/des públics als quals se'ls apliqui aquest Acord serà el fixat anualment per les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat.

En el cas que, durant la vigència d'aquest Acord, es modifiqui el sistema de retribucions, es duran a terme les adaptacions necessàries al nou marc normatiu vigent.

2. Es reconeix el dret dels empleats/des públics locals a no ser discriminats retributivament per raó de sexe.

Article 46. Conceptes retributius.

1. Les retribucions dels empleats/des públics tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la funció pública, classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

2. Retribucions bàsiques: són retribucions bàsiques el sou, els triennis i les pagues extraordinàries:

a) Sou: és la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, C1, C2 i, si escau, les diferents Agrupacions Professionals sense requisit de titulació que puguin crear-se) i la seva quantia serà la que es fixi anualment a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

b) Triennis: consistents en una quantitat que es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada tres anys de servei.

Quan un empleat accedeixi a una plaça corresponent a un grup superior, percebrà l'antiguitat en la quantia assignada al nou grup per a cadascun dels triennis consolidats amb anterioritat. La retribució aplicada als nous triennis de cada treballador es farà d'ofici per l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres.

c) Pagues extraordinàries: seran dues a l'any, per un import mínim, cadascuna d'elles, d'una mensualitat sencera: sou, triennis i complement de destinació. Es meritiran en els mesos de juny i desembre, i se'n reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació. El període de meritació coincidirà amb el que estableixen les normes vigents d'aplicació al règim retributiu dels empleats/des públics de l'administració local i el pagament es farà efectiu amb les nòmines de juny i desembre.

3. Retribucions complementàries: són retribucions complementàries el complement de destinació, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris o les hores extraordinàries:

a) Complement de destinació: retribueix el nivell del lloc de treball que es desenvolupa i consisteix en una quantia fixa per a cada nivell en què es classifiquen els llocs de treball (dels trenta existents a la normativa sobre funció pública). La seva quantia vindrà fixada, per a cada grup de classificació professional, a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any. L'assignació a cada lloc de treball del nivell de destinació es realitzarà d'acord amb els intervals màxims i mínims establerts per a cada grup de titulació que fixa els requisits del lloc de treball, d'acord amb la taula següent:

GRUP	NIVELL CD
Grup A1	22 a 30
Grup A2	18 a 26
Grup C1	14 a 22
Grup C2	12 a 18
Agrupació Professional	10 a 14

Aquests intervals comprenen tota l'escala possible entre el nivell inicial o de partida corresponent al lloc base de cada grup professional i el nivell màxim factible d'assolir en funció de les característiques concretes i exigències peculiars de cada lloc.

b) Complement específic: està destinat a retribuir les condicions particulars d'algun lloc de treball atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat o les condicions en què es desenvolupa el treball. Aquest complement ve determinat per la valoració de llocs de treball que acompanya la relació de llocs de treball i ha de figurar a la relació de llocs de treball en el moment de la creació del lloc de treball. Aquest complement és de caràcter funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional en funció del lloc de treball assignat i que es produeixin efectivament les condicions de treball peculiars, per la qual cosa no tindrà en cap cas el caràcter de consolidable.

c) Complement de productivitat: té com a finalitat retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès o la iniciativa amb què l'empleat públic desenvolupa la seva feina. La quantia global la fixa el Ple municipal i la distribució individual la realitza l'Alcaldia anualment.

d) Hores extraordinàries i serveis extraordinaris: tenen per objecte retribuir els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball. Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es porti a terme de més, respecte de la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Acord, realitzada de manera voluntària amb caràcter excepcional i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos. Aquestes hores es compensaran tal com es determina a l'article 50 d'aquest mateix Acord.

Article 47. Complement de productivitat i assiduitat.

1. Tindran dret al cobrament d'aquest complement els empleats que tinguin una antiguitat mínima d'un any continuat de serveis.

2. Per al cobrament d'aquest complement de productivitat i assiduitat es valorarà la puntualitat i el no-absentisme al lloc de treball, sens perjudici de les sancions que es puguin derivar de la comissió de faltes per aquests conceptes, així com dels expedients disciplinaris que estiguin en tràmit.

3. L'import d'aquest complement serà de 1.500 EUR bruts, que s'abonaran als empleats/des públics que compleixin els requisits i, proporcionalment a l'assoliment dels mateixos i a la seva jornada laboral.

4. El seu període de meritament serà l'any natural anterior al seu abonament, que es realitzarà durant el primer trimestre de l'any següent.

Aquest complement s'abonarà de forma proporcional als treballadors que finalitzin la seva relació amb l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres amb anterioritat al mes del seu abonament.

5. S'entendrà falta de puntualitat quan l'empleat públic, no sigui puntualment al seu lloc de treball, tenint en compte la flexibilitat horària que pugui gaudir el treballador d'acord amb les seves circumstàncies.

6. L'absentisme es defineix com la no presència en el lloc de treball on hauria d'ésser la persona, sense justificar, mesurat en forma de temps laborable perdut per causes alienes a la corporació. Es considerarà que hi ha absència quan el treballador no hi sigui a l'inici de la seva jornada o quan l'abandoni de forma voluntària durant la mateixa o abans de l'hora, amb un temps prudencial d'una hora per l'inici de la jornada.

7. Als efectes de l'abonament del complement de productivitat i assiduitat, els conceptes d'assistència i de puntualitat computaran amb un 50% d'aquest complement. El 50% restant computarà d'acord amb la feina duta a terme per cada treballador. Aquesta valoració es durà a terme pel departament de recursos humans amb la representació sindical amb veu i sense vot.

8. Es perdrà el 50% de la suma dels conceptes d'assistència i puntualitat quan es produeixi una de les situacions següents:

- Una absència a la feina sense causa justificada.
- Per més de 2 baixes durant l'any per incapacitat temporal derivada de contingències comunes, amb una duració màxima total de 60 dies. Resten exceptuades les baixes d'un dia.
- Per més de 10 faltes de puntualitat a l'any sense justificar.
- Per més de quatre baixes d'un dia.

9. Els efectes econòmics de l'aplicació d'aquest complement de productivitat i assiduitat es faran efectius a partir de l'1 de gener del 2019.

Article 48. Increment salarial.

Tenint en compte el que disposa la normativa legal vigent i els conceptes retributius que regula aquest Acord, l'augment de retribucions del personal afectat per aquest Acord serà el previst en els Pressupostos Generals de l'Estat respecte de la funció pública.

Article 49. Indemnitzacions per raó de servei.

1. Les indemnitzacions per raó de servei, son els imports que s'estableixen en cas que l'empleat/da públic hagi de desplaçar-se per motius relacionats amb el seu lloc de treball.

2. Els empleats/des públics tindran dret a percebre les indemnitzacions corresponents per raó del servei, pels conceptes de manutenció i allotjament, sempre prèvia presentació del corresponent comprovant i en la quantitat màxima que es fixa a continuació, durant la vigència d'aquest conveni:

Per allotjament	Per manutenció	Dieta completa
46,25	14,37	75,00

- Per manutenció: es meritara quan es realitzi un àpat fora del lloc de residència habitual.
- Per allotjament: es produirà quan la persona hagi de pernoctar fora de la seva residència habitual.

La suma dels imports pels conceptes de manutenció (dinar - sopar) i d'allotjament constitueix la dieta completa.

3. Pel que fa als desplaçaments, s'han d'abonar als empleats/des públics les despeses produïdes per la utilització de qualsevol mitjà de transport per raó del servei, sempre prèvia presentació del corresponent comprovant i en les quanties següents durant la vigència del present Acord:

- En cas d'utilització de transport públic, la seva quantia suposa l'abonament del bitllet.
- En cas d'utilització del vehicle particular, s'ha d'abonar el preu del quilometratge. S'estableix una quantitat de 0,24 euros per quilòmetre.

Article 50.- Serveis extraordinaris

1. La realització de serveis extraordinaris i hores extraordinàries fora de la jornada de treball té caràcter voluntari. Així mateix, es tendirà a la supressió d'aquestes hores reduint-se a les estrictament necessàries. El nombre d'hores que cada empleat/da públic pot realitzar fora de la jornada habitual de treball, no superarà el límit de 80 hores anuals, o la part proporcional que li correspongui realitzar si te una jornada inferior, llevat dels casos d'excés d'hores realitzades per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents, o esdeveniments extraordinaris en els serveis.

2. Els serveis extraordinaris i les hores extraordinàries s'han de compensar preferentment en hores o dies de descans, d'acord amb les necessitats del servei. La compensació dels dies i les hores en descans, es computen de la següent manera:

Compensació en dies i hores	
1 dia laboral	1.5 dia
1 dia festiu	2 dies
1 hora laboral diürna	2 hores
1 hora laboral nocturna	2,5 hores
1 hora festiva diürna	2 hores
1 hora festiva i nocturna	2,5 hores

3. Si no es poden compensar les hores amb descans dins dels 3 mesos posteriors a la seva realització, aquestes seran retribuïdes de la següent manera:

	Grup AP	Grup C2	Grup C1	Grup A2	Grup A1
1 hora laboral diürna	15,22	16,60	19,19	20,60	20,60
1 hora festiva diürna	19,49	20,86	27,65	28,83	28,83
1 hora laboral nocturna	17,30	21,87	23,41	25,74	25,74
1 hora festiva nocturna	22,96	28,68	31,86	33,98	33,98

4. Prèviament a la seva realització, es podrà acordar amb el cap del departament de RRHH, si les hores extres realitzades es volen compensar preferentment amb el seu pagament envers el descans compensatori. Aquest pagament es farà un cop transcorregut els 3 mesos previstos a l'apartat anterior. En tot cas, sempre s'hauran de tenir en compte les necessitats del servei.

5. S'entén com a hores nocturnes, les realitzades des de les 22.00 hores, fins a les 6.00 hores de l'endemà.

6. Si es perllonga la jornada durant un període no superior a una (1) hora, per necessitats del servei degudament justificat, s'aplicarà la següent taula a efectes de recuperació horària:

- de 0 a 15 minuts: es considerarà que s'ha treballat 15 minuts.
- de 16 a 30 minuts: es considerarà que s'ha treballat 30 minuts.
- de 31 a 45 minuts: es considerarà que s'ha treballat 45 minuts.
- de 46 a 60 minuts: es considerarà que s'ha treballat 60 minuts.

7. Els serveis i hores extraordinàries que es realitzin en dies que es declarin com a festius d'especial conciliació, tindran com a compensació els imports següents:

- 100,00 EUR en torn de tarda.
- 150,00 EUR en torn de nit.

Es garanteix el 50% de l'import, tot i que no es faci mitja jornada i si aquesta es supera, en proporció a la jornada realitzada.

Serán considerats festius d'especial conciliació els festius anuals que a continuació s'indiquen per la naturalesa de la festivitat respecte a la conciliació de la vida familiar:

- 23 de juny (torn nit)
- 24 de desembre (torn nit)
- 31 de desembre (torn nit)
- 5 de gener (torn tarda)

Article 51. Retribució en els supòsits d'Incapacitat temporal.

1. S'estableix un complement retributiu des del primer dia d'incapacitat temporal que, sumat a la prestació del règim general de la seguretat social, arribi fins al màxim del 100% de les retribucions fixes del mes d'inici de la Incapacitat temporal.

2. El complement retributiu serà aplicable a partir de la data de publicació del present Acord.

3. Fins a la publicació d'aquest Acord, serà d'aplicació el previst a l'article 9 del Reial decret legislatiu 20/2012 de 13 de juliol de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i el foment de la competitivitat i, la disposició addicional trenta-vuitena de la Llei 17/2012 de 27 de desembre de pressupostos generals de L'Estat pel 2013.

Article 52. Bestretes reintegrables.

1. Els empleats/des públics que ho necessitin tenen dret a demanar una bestreta reintegrable de fins a 2 mensualitats de la seva retribució. La sol·licitud s'efectuarà mitjançant instància motivada adreçada a l'alcaldia i la corresponent justificació adjunta.

2. L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres estudiarà totes les peticions de bestretes dels empleats/des públics i tindran preferència aquelles sol·licituds que acreditin que la bestreta es destinarà a qüestions mèdiques relacionades amb la salut no cobertes per la seguretat social, a la compra o rehabilitació d'habitatge habitual o al pagament de deutes improrrogables de la unitat familiar o similars.

3. Totes les peticions es concediran o denegaran en un termini màxim de 10 dies hàbils. Passats aquests dies la petició s'entén estimada per silenci.

4. Per sol·licitar i concedir una bestreta, serà requisit indispensable no tenir-ne una altra de pendent i que hagin transcorregut com a mínim 6 mesos des de la devolució total de la bestreta anterior.

5. Aquestes bestretes no produiran cap tipus d'interès, però es considerarà retribució en espècie i per tant cotitzarà i tributarà. Hauran de retornar-se en els terminis que a continuació es detallen:

- Fins a 1 mensualitat: 12 mesos
- Fins a 2 mensualitats: 24 mesos

L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres, a partir del mes següent a la seva concessió, descomptarà mensualment de la retribució de l'empleat/da la quantitat que resulti de dividir l'import de la bestreta entre els esmentats terminis.

6. Si finalitza la relació de serveis amb l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres, i resta pendent la devolució de la bestreta, s'haurà de tornar de cop abans de l'extinció de la relació de serveis. En aquest supòsit, l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres podrà descomptar l'import de la bestreta pendent de la liquidació final que pertoqui a l'empleat/da.

Capítol IX Milliores socials

Article 53. Beques d'estudis.

1. L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres es compromet a satisfer als empleats/des públics que tinguin una antiguitat mínima dos anys continuats, una quantitat en proporció a la seva jornada amb excepció de quan siguin reduccions de jornada per guarda legal, per la realització d'estudis reglats propis i dels seus fills realitzats en centres oficials, públics o privats, així com per la utilització del servei d'escoles bressol, a partir dels quatre mesos de l'infant.

2. Aquesta quantitat tindrà caràcter anual i serà pel nombre de persona/es que es trobin en la situació de l'apartat 1; els imports màxims a percebre els empleats/des per estudis reglats propis i/o per cada fill/a, són els següents:

Grup AP: El 75% de l'import de la/les factura/es fins a un màxim de 268 EUR.

Grup C2: El 70% de l'import de la/les factura/es fins a un màxim de 258 EUR.

Grup C1: El 65% de l'import de la/les factura/es fins a un màxim 247 EUR.

Grup A2: El 60% de l'import de la/les factura/es fins a un màxim 236 EUR.

Grup A1: El 55% de l'import de la/les factura/es fins a un màxim 226 EUR.

3. Aquests ajuts s'abonaran prèvia presentació del justificant del pagament de la matrícula, dels llibres, del material, de les excursions/colònies, del servei de menjador, del vestuari, de les quotes de l'AMPA i d'aquelles altres despeses que l'escola requereixi durant el mes de gener fins al 31 d'octubre de l'any en curs, pels estudis reglats propis i dels fills, realitzats en centres oficials, públics o privats, així com per la utilització del servei d'escoles bressol a partir dels quatre mesos de l'infant, produïts durant l'any anterior.

Queden excloses d'aquest ajut les activitats extraescolars.

4. En el cas d'estudis universitaris, la corporació abonarà les quantitats esmentades durant cinc anys com a màxim, prèvia presentació de la matrícula d'acord amb el que es preveu en l'apartat anterior.

5. Les quantitats anteriors s'actualitzaran cada any d'acord amb l'increment que marqui l'IPC català.

Article 54. Ajuts mèdics.

1. Els empleats/des públics al servei de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres que tinguin una antiguitat mínima de dos anys continuats, seran beneficiaris, en proporció a la seva jornada excepte quan es tracti de reduccions de jornada per guarda legal, dels ajuts mèdics que no tinguin cobertura a la seguretat social i, segons els imports màxims següents:

- a) Audiòfon: fins a 260 EUR.
- b) Aparells ortopèdics, croses, cadires de rodes, genolleres i similars: 75% de la factura.
- c) Ulleres habituals (muntures, vidres) o lents de contacte: fins a 195 EUR.

2. Els ajuts s'abonaran, prèvia sol·licitud, quan s'acrediti la necessitat mitjançant l'oportuna certificació mèdica original i es presenti la corresponent factura original.

3. Per tornar a tenir dret a la sol·licitud dels ajuts dels apartats a), b) i c) en posteriors ocasions, serà indispensable que hagin transcorregut com a mínim 2 anys des de l'última concessió de l'ajut regulat en cada apartat, així com la presentació prèvia de la corresponent factura. En aquest cas també serà preceptiva la corresponent certificació mèdica que acrediti la necessitat de la seva renovació.

4. L'import a abonar per aquests conceptes, dins els límits marcats, mai no podrà superar el valor de la factura. Per tant, si les quantitats regulades són superiors a la de la factura, s'abonarà com màxim l'import de la factura.

5. Les quantitats anteriors s'actualitzaran cada any d'acord amb l'increment que marqui l'IPC català.

Article 55. Ajuts per naixement/adopció i per càrrec de familiars amb discapacitat.

1. Els empleats/des públics amb una antiguitat superior a dos anys de servei continuat, tindran dret a un ajut social únic per import de 183 EUR bruts, per naixement/adopció d'un fill. Aquesta quantia es meritirà per un dels progenitors/adoptants en el supòsit que tots dos prestin serveis a l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres.

2. Els empleats/des públics amb una antiguitat superior a dos anys de servei continuat que tinguin al càrrec seu familiars que convisquin al mateix domicili, de primer grau de consanguinitat o afinitat, afectats per discapacitat reconeguda, tindran dret a un ajut econòmic de 176 EUR bruts mensuals sempre que els dits familiars no rebin ingressos superiors a la quantia del salari mínim interprofessional; situació que s'haurà de justificar.

3. Les quantitats anteriors s'actualitzaran cada any d'acord amb l'increment que marqui l'IPC català.

Article 56. Empleats/des públics amb discapacitat.

1. Quan els empleats/des públics, a causa d'una discapacitat sobrevinguda, tinguin disminuïda llur capacitat per realitzar el seu treball habitual, l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres haurà de destinar-los a la realització d'un altre treball que s'adapti a les seves condicions, sempre que hi hagi vacants a la plantilla del personal.

2. Aquesta situació s'haurà d'acreditar mitjançant el corresponent dictamen mèdic. En el cas que la petició sigui realitzada per l'empleat/da públic, l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres pot demanar un segon dictamen als serveis mèdics de la mútua que tinguin contractats o al facultatiu que designin, i en aquest cas l'empleat/da no es podrà negar a passar el corresponent reconeixement mèdic.

3. En cas de discrepància o conflicte entre els informes d'ambdues parts, es designarà un tribunal mèdic, que s'ha de compondre de 3 metges: un designat per l'interessat/da, un altre designat per l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres i l'altre designat pel Servei Català de la Salut.

4. En el cas que el Servei Català de la Salut no en designi cap, el tercer facultatiu es designarà per sorteig entre quatre metges, designats dos per cada part.

5. Es respectaran les condicions econòmiques que aquest personal tingui en el moment de la seva adaptació.

6. En cas que aquesta discapacitat sigui qualificada d'incapacitat permanent total per la mutualitat o la seguretat social, s'ajustarà, en tot cas, al que s'estableixi per a aquests casos en la legislació vigent i, en aquest cas l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres estudiarà la possibilitat de destinar l'empleat/da públic amb discapacitat permanent total a un lloc de treball compatible amb la seva capacitat, sempre que hi hagi vacants a la plantilla del personal.

Article 57. Protecció de l'embaràs.

D'acord amb el que es preveu a l'article 26 de la Llei 31/1995 de 8 de novembre de 1995, de prevenció de riscos laborals, quan hi hagi un risc per la mare o el fetus i sempre amb prescripció facultativa del metge, l'empleada pública tindrà dret al canvi del seu lloc de treball mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior. El canvi de lloc serà comunicat als delegats de prevenció o, si s'escau, al Comitè de Seguretat i Salut

Article 58. Jubilació anticipada.

1. La jubilació dels empleats/des públics es declararà d'ofici en complir els 65 anys sempre que es tingui el període de carència suficient per accedir a l'esmentada prestació, sens perjudici del que disposa l'article 33 de la Llei 30/1984 de 2 d'agost, de mesures per la reforma de la funció pública, en redacció donada per l'article 107 de la Llei 13/1996 de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, on es preveu que aquesta declaració no es produirà fins al moment en què els empleats/des públics cessin en la situació de servei actiu, en aquells supòsits en què voluntàriament prolonguin la seva permanència en aquesta i, com a màxim fins als 70 anys.

2. No obstant això, els empleats/des públics podran sol·licitar la jubilació anticipada quan compleixin els requisits que el legislador preveu en cada moment per a causar dret a jubilar-se anticipadament, d'acord amb l'article 208 del text refós de la Llei general de la seguretat social aprovat per Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre.

3. La jubilació anticipada s'haurà d'emmarcar dins del Pla d'ordenació de recursos humans aprovat per l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres de Sant Andreu de Llavaneres.

4. Es podran gaudir d'unes compensacions econòmiques segons l'edat de l'empleat/da públic en el moment de passar a la situació de jubilació anticipada i segons l'antiguitat acreditada dins l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres, d'acord amb el quadre següent:

EDAT (a partir)	de 5 fins a 10 anys (20%)	d'11 fins a 15 anys (40%)	de 16 fins a 20 anys (60%)	de 21 fins a 25 anys (80%)	més de 25 anys (100%)	Màxim EUR
61	5.212,60	10.425,20	15.637,80	20.850,40	26.063,00	26.063,00
62	3.872,00	7.744,00	11.616,00	15.488,00	19.360,00	19.360,00
63	2.606,20	5.212,40	7.818,60	10.424,80	13.031,00	13.031,00
64	1.303,20	2.606,40	3.909,60	5.212,80	6.516,00	6.516,00

5. Les esmentades quantitats seran abonades en el moment de ser baixa a la corporació per aquest motiu.

6. Les quantitats determinades en l'apartat 4 no seran incrementades durant la vigència d'aquest Acord.

7. Excepcionalment i per causa greu d'interès públic derivada de l'adopció de mesures o plans d'ajust, de reequilibri dels comptes públics o de caràcter econòmic financer per assegurar

l'estabilitat pressupostària o la correcció del dèficit públic, els òrgans de govern de l'administració podran suspendre o modificar el compliment d'aquest apartat, en la mesura estrictament necessària per salvaguardar l'interès públic.

Article 59. Jubilacions parcials del personal laboral.

L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres analitzarà les peticions de jubilació parcial del personal laboral segons les circumstàncies previstes per la legislació vigent i, tenint en compte les necessitats de servei del departament afectat. Es buscarà la forma que hi hagi un traspàs d'informació entre rellevista i rellevat que afecti el menys possible les necessitats del servei.

Article 60. Cobertura de riscos.

1. L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres mantindrà amb la companyia d'assegurances la pòlissa per cobrir la defunció per mort i accident de treball, així com la incapacitat permanent en grau d'absoluta i gran invalidesa per accident de treball dels seus empleats/des. Aquesta pòlissa cobreix una indemnització de 60.000,00 EUR en cas de defunció i una indemnització de 60.000,00 EUR en cas d'incapacitat permanent absoluta i gran invalidesa per accident de treball, sens perjudici de la clàusula de condicions particulars de cada empleat.

En cap cas, l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres serà responsable subsidiari quan la companyia amb la qual es tingui contractada la pòlissa no es faci responsable del pagament de l'esmentada indemnització.

2. L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres mantindrà amb la companyia d'assegurances la pòlissa de responsabilitat civil per cobrir els danys a tercers que puguin produir els seus empleats/des com a conseqüència del compliment de les seves funcions al servei de la corporació, i que no puguin ser imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes.

Article 61. Assistència jurídica.

1. La corporació garantirà l'assistència jurídica als empleats/des públics que tinguin un conflicte judicial com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions. La designació de l'esmentada assistència l'efectuarà l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres.

2. S'exceptua el cas en què el conflicte sigui contra el mateix Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres.

Article 62. Assistència a jutjats.

Quan un empleat/da públic, per raons de servei, hagi de comparèixer davant un jutjat en dia laborable per ell/a, però en les seves hores de descans, serà compensat econòmicament per les hores utilitzades, considerades com a hores laborals, segons els imports següents:

- Assistència als jutjats de Barcelona i altres municipis de la demarcació de Barcelona: 170,00 EUR bruts
- Assistència als jutjats de Mataró i Arenys: 120,00 EUR bruts

No es compensarà cap hora quan l'assistència al jutjat ho sigui en hores laborals de l'empleat/da.

Aquests imports també hauran d'abonar-se quan l'assistència als jutjats siguin en dia de descans o festa per l'empleat/da públic.

Article 63. Despeses de renovació del carnet de conduir.

L'import de la renovació per caducitat del permís de conduir dels titulars dels llocs de treball als quals se'ls hi exigeixi per al desenvolupament de les seves funcions habituals serà a càrrec de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres. Aquesta renovació es farà on proposi la Corporació entre diverses opcions.

Capítol X Règim disciplinari

Article 64. Regulació.

1. Els empleats/des públics queden subjectes al règim disciplinari regulat en el Títol VII de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic i a les normes previstes en aquest Acord.
2. En tot el que no previst en el present Acord, serà d'aplicació el Decret 214/1990 de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals, i supletòriament per la normativa de la Generalitat.

Article 65. Tramitació.

1. Imposició de sancions. No es poden imposar sancions per faltes greus o molt greus si no és en virtut d'expedient instruït a aquest efecte amb audiència de l'interessat/da. Les faltes lleus poden ser corregides sense necessitat d'instruir expedient disciplinari, mitjançant procediment sumari amb audiència de l'interessat.

Es donarà compte de la incoació i del resultat dels expedients disciplinaris als òrgans de representació del personal.

2. Suspensió provisional. Quan la presència de l'inculpat/da dificulti la instrucció de l'expedient disciplinari, o bé quan la gravetat dels fets imputats així ho aconselli, l'òrgan competent per acordar la incoació de l'expedient pot decretar la suspensió provisional d'ocupació, sense pèrdua de retribucions, pel temps màxim de sis mesos, llevat del cas de paralització del procediment imputable a l'interessat en qualsevol moment.

3. Resolució. La resolució que posa fi al procediment disciplinari ha de ser motivada, s'ha de dictar en el termini de 8 dies hàbils, llevat del cas de separació del servei, i ha de resoldre totes les qüestions plantejades a l'expedient.

A la resolució motivada, no s'hi poden acceptar fets diferents dels que van servir de base al plec de càrrecs i a la proposta de resolució, sens perjudici de la seva diferent valoració jurídica.

En la resolució s'ha de determinar, amb tota precisió, la falta que, si s'escau, s'estimi comesa i s'han d'assenyalar els preceptes on aparegui recollida la classe de falta, el funcionari responsable i la sanció que s'imposa; o bé la inexistència de falta disciplinària o la inexistència de responsabilitat per l'empleat públic inculpat, a part de fer expressa declaració en ordre a les mesures provisionals adoptades durant la tramitació del procediment.

Si la resolució estima la inexistència de falta disciplinària o de responsabilitat per l'empleat inculpat, ha de fer les declaracions pertinents en ordre a les mesures provisionals.

La resolució s'ha de notificar a l'inculpat, amb expressió del recurs o recursos que s'hi puguin interposar, l'òrgan davant el qual s'han de presentar i els terminis per interposar-los. Si el procediment es va iniciar com a conseqüència de denúncia, la resolució s'ha de notificar al seu firmant.

Article 66. Les faltes disciplinàries.

1. Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.

I.Són faltes molt greus les previstes com a tals a l'Estatut bàsic de l'empleat públic i, en tot cas, les següents:

a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de Catalunya, en l'exercici de la funció pública.

b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, com també la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe.

c) L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.

d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'administració o als ciutadans.

e) La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.

f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que en provoqui la difusió o coneixement indegut.

g) L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.

h) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.

i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.

j) La prevalença de la condició d'empleat/da públic/a per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.

k) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.

l) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.

m) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la llei.

n) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims essencials, en cas de vaga.

o) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.

p) La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió de pensament de les idees i de les opinions.

q) El fet de causar, per negligència greu o per mala fe, danys molt greus al patrimoni i els béns de l'entitat local.

r) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.

s) L'assetjament laboral.

l. Es consideren faltes greus:

a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball.

- b) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres en l'exercici del seu càrrec.
- c) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o prendre-hi part.
- d) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres o s'utilitza en benefici propi.
- e) El fet de causar, per negligència o mala fe, danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- f) La negativa a complir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent
- g) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- h) Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada.
- i) La reincidència en faltes lleus.
- j) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
- k) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- l) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'administració, els administrats o als companys.
- m) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- n) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
- o) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'administració o s'utilitza en benefici propi.
- p) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- q) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que acumulat representi un mínim de 10 hores per mes natural.
- r) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
- s) L'atemptat greu contra la dignitat dels funcionaris o de l'administració.
- t) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i de l'horari de treball.
- u) La pertorbació greu del servei.
- v) La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per la Llei del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i d'edictes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.

II. Es consideren com a faltes lleus, en tot cas, les següents:

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'administració.
- c) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- d) Les faltes no repetides d'assistència sense causa justificada.
- e) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, quan no constitueixi falta greu. I la no utilització dels mecanismes de control horari.
- f) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
- g) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, sinó causa perjudicis greus.
- h) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, sinó comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la comptabilització prèvia.
- i) L'incompliment dels deures i les obligacions de l'empleat públic, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

Article 67. Sancions.

1. Les sancions disciplinàries s'executen segons els termes de la resolució en la qual s'imposin i en el termini d'un mes comptador des de la seva fermesa administrativa, llevat que per causes justificades s'estableixi un altre diferent de la resolució esmentada.

2. Per raó de les faltes comeses, podran imposar-se alguna de les sancions següents:

I. Per les faltes qualificades de molt greus:

- a) Separació del servei
- b) La suspensió de funcions per més d'un any i menys de sis, amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- c) El trasllat de lloc de treball amb canvi de residència.
- d) Destitució del càrrec.
- e) Rescissió del nomenament d'interí.
- f) Pèrdua de dos o tres graus personals.

II. Per les faltes qualificades de greus:

- a) La suspensió de funcions per més de 15 dies i fins a un any, amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- b) La pèrdua d'un a tres graus personals.
- c) El trasllat de lloc de treball dins la mateixa localitat.
- d) La destitució del càrrec
- e) Rescissió del nomenament interí.

III. Per les faltes qualificades de lleus:

- a) La suspensió de funcions per menys de quinze dies, amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- b) El trasllat de lloc de treball dins la mateixa localitat.
- c) L'amonestació.
- d) La deducció proporcional de les retribucions només per faltes de puntualitat i d'assistència lleus.

3. L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau d'intencionalitat, descuit o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, i també el grau de participació.

Article 68. Prescripció.

1. Les infraccions comeses pels empleats/des prescriuran, les lleus al cap de tres mesos; les greus al cap de dos anys i les molt greus, al cap de sis anys a partir de que es comet la falta o des del moment en que l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres ha tingut oportunitat raonable de conèixer la seva comissió.

2. Aquests terminis de prescripció quedaran interromputs per la incoació de l'expedient disciplinari, l'inici del tràmit d'audiència, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

3. En relació a les faltes per incompliment horari derivades de la flexibilitat horària, de l'article 9.2 d'aquest Acord, el termini de prescripció començarà a partir de la finalització del trimestre dins del qual es pot recuperar aquesta flexibilitat horària.

Article 69. Cancel·lació.

Les anotacions de faltes i sancions inscrites al registre de personal es poden cancel·lar d'ofici o a petició del funcionari un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta molt greu o greu, comptat des del moment en què la sanció és ferma, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció. La cancel·lació produirà efectes, inclosos els d'apreciació de reincidència.

Capítol XI Garanties sindicals

Article 70. Llibertat sindical.

L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres de Sant Andreu de Llavaneres garanteix la llibertat sindical en els termes previstos a la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost de llibertat sindical, en endavant LOLS, i la resta de disposicions legals que puguin ser d'aplicació a aquest cas.

Article 71. La Junta de Personal.

La Junta de Personal és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels funcionaris i funcionàries de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres per a la defensa dels seus interessos i se li reconeixen les garanties i les funcions previstes al Reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei l'estatut bàsic de l'empleat públic i en el seu desplegament normatiu en l'àmbit de Catalunya, i també aquelles altres que de forma expressa es mencionin en el present acord.

Article 72. Els delegats/des de Personal.

Els delegats/des de personal representen al personal laboral de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres de Sant Andreu de Llavaneres i gaudiran dels drets representatius que es recullen tant en la LOLS, com en l'Estatut dels Treballadors, així com en el TREBEP i en el seu desplegament normatiu en l'àmbit de Catalunya. També gaudiran dels drets que es reconeixin en aquest mateix Acord.

Article 73. Funcions i legitimitat dels òrgans de representació.

1. Les Juntes de Personal i els Delegats de Personal, si escau, tindran les següents funcions, en els seus respectius àmbits:

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

b) Emetre informe, a sol·licitud de l'administració pública corresponent, sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions i implantació o revisió dels seus sistemes d'organització i mètodes de treball.

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

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

e) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, seguretat social i ocupació i exercir, si escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents.

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

g) Rebre l'ordre del dia del Ple o de la Junta de Govern Local, quan continguin acords en matèria de personal, amb una antelació mínima de 48 hores abans de la seva realització. A l'efecte, es podrà sol·licitar que hi puguin assistir amb veu i sense vot un representant dels empleats/des municipals.

h) Emetre informe, amb caràcter previ, en el termini legalment previst i, si no, amb antelació suficient, a partir de la comunicació, en els casos següents:

1. Acords i resolucions que suposin modificació de l'organigrama de llocs de treball.
2. Acords i resolucions que suposin modificació del règim jurídic de premis i sancions.
3. Circulars i instruccions generals relatives a matèries de personal.
4. Qualsevol altre tipus d'expedient que se li sotmeti en matèria de personal.

i) Emetre informe en aquells expedients disciplinaris instruïts per faltes molt greus comeses pel personal afectat pel present Acord, prèvia petició per escrit de l'interessat.

j) Conèixer els models i les propostes de nomenaments funcionaris.

k) Ésser informats documentalment per l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres, respecte de totes les qüestions d'interès laboral que afectin els seus empleats/des públics.

2. Les Juntes de Personal, col·legiadament, per decisió majoritària dels seus membres i, si escau, els Delegats de Personal, mancomunadament, estaran legitimats per iniciar, com a interessats, els corresponents procediments administratius i exercitar les accions en via administrativa o judicial en tot el relatiu a l'àmbit de les seves funcions.

Article 74. Facultats dels representants dels treballadors.

1. Els representants dels treballadors, tindran les facultats següents:

a) Conèixer, trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents en acte de servei, les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de l'ambient i les condicions de treball i també els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

b) Informar els empleats/des sobre tots els temes i les qüestions establerts en aquest Acord.

c) Disposar d'assessors a càrrec dels representants de personal i dels treballadors, degudament acreditats davant el departament de recursos humans, que no cal que siguin treballadors de la corporació.

d) La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries pròpies del seu àmbit de representació.

e) Tots els representants dels treballadors podran orientar, assessorar i assistir al personal afectat per aquest Acord, en qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació laboral amb l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres i als drets i deures que se'n deriven.

Article 75. Garanties de la funció representativa del personal.

Els membres de les Juntes de Personal i els Delegats de Personal, si escau, com a representants legals dels funcionaris, disposaran en l'exercici de la seva funció representativa de les següents garanties i drets:

a) L'accés i lliure circulació per les dependències de la seva unitat electoral, sense que s'entorpeixi el normal funcionament de les corresponents unitats administratives, dins dels horaris habituals de treball i amb excepció de les zones que es reservin de conformitat amb el que es disposa en la legislació vigent.

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

c) L'audiència en els expedients disciplinaris al fet que poguessin ser sotmesos els seus membres durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior, sense perjudici de l'audiència a l'interessat regulada en el procediment sancionador.

d) Un crèdit de 15 hores mensuals dins de la jornada de treball i retribuïdes com de treball efectiu, per l'exercici de les funcions de representació. No es computaran dins del referit crèdit horari les hores emprades en reunions amb la corporació, ni les emprades en període de negociació dels acords o pactes, ni les emprades en tribunals i processos de selecció o de provisió de llocs.

e) Es podran acumular i cedir-se entre ells, les hores corresponents al crèdit horari. L'acumulació o cessió del crèdit horari es farà mitjançant comunicació al responsable de personal. Aquesta acumulació s'ha de comunicar a l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres amb una antelació mínima de dos dies hàbils, indicant les hores a acumular i el nom del representant que les utilitzarà.

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

g) Es reconeix el dret d'audiència per a tots els representants dels treballadors que hagin de ser traslladats per necessitats del servei o raons organitzatives.

Article 76. Obligacions dels representants del personal.

1. Cadascun dels membres de la Junta de Personal i aquesta com a òrgan col·legiat, així com els Delegats de Personal, i representants sindicals de la corporació sotmesos a aquest Acord s'obliguen expressament a:

a) Complir i respectar els acords i pactes negociats amb l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres.

b) Desenvolupar les tasques pròpies de l'acció sindical.

c) Guardar reserva professional, sigui de manera individual o col·lectiva, en totes aquelles matèries que la corporació n'assenyali expressament el caràcter confidencial; fins i tot, després d'haver acabat el seu mandat. En tot cas, cap document entregat per la corporació podrà utilitzar-se fora de l'estricta àmbit d'aquesta o per a finalitats diferents de les que van motivar la seva entrega.

Article 77. Garantia personal dels representants del personal.

Es considerarà accident laboral, a tots els efectes, el que pateixin els delegats de Personal o els delegats sindicals com a conseqüència de l'exercici del seu càrrec representatiu o de direcció de caràcter sindical.

Article 78. Representants sindicals amb mandat d'àmbit comarcal o superior.

Els empleats/des de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres que ocupin un càrrec electiu en l'àmbit comarcal o superior en les centrals sindicals més representatives, per poder gaudir de les hores necessàries pel desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, serà preceptiu el consentiment per part de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres. En tot cas, sempre es tractarà d'un permís no retribuït.

Article 79. Dependències i mitjans materials.

L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres facilitarà, puntualment i sense caràcter de permanència, un local adequat on puguin desenvolupar les seves activitats, previ avís de dos dies hàbils, i els mitjans tècnics i materials necessaris per a realitzar la seva activitat.

Article 80. Dret de vaga.

1. L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres reconeix el dret de vaga a tots els seus empleats/des públics, de conformitat amb allò que estableix la Constitució Espanyola. En aquest cas, la corporació i els representants dels treballadors signants d'aquest Acord negociaran els serveis mínims per atendre la comunitat.

2. Per a totes aquelles qüestions que afectin la corporació i el seu personal, en què existeixin discrepàncies i no sigui possible arribar a un acord entre els representants d'ambdues parts sobre els serveis mínims, un cop s'hagin esgotat totes les possibilitats de negociació les parts podran nomenar un mitjancer o mitjancers, de mutu acord, sobre els extrems de desacord que considerin pertinents.

Article 81. Seccions sindicals.

1. Als efectes previstos a la LOLS, sens perjudici de la resta de competències i funcions establertes per les lleis, l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres reconeix a les seccions sindicals de les centrals sindicals més representatives i a aquelles altres que hagin obtingut representació a la Junta de Personal o als delegats del personal laboral, les competències, garanties i facultats següents:

a) Recollir les reivindicacions professionals, econòmiques, socials i sindicals dels empleats/des públics de l'ajuntament.

b) Representar i defensar els interessos de l'organització sindical i dels seus afiliats/des, i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i la corporació.

c) Garantir la no discriminació en la seva promoció econòmica i professional per poder complir les tasques que li són pròpies.

2. Els delegats/des sindicals tindran les mateixes garanties que les establertes legalment per als/ les membres de la Junta de Personal i els delegats del personal laboral, així com un crèdit de vint hores mensuals dins la jornada de treball, retribuïdes com a treball efectiu, per a l'exercici de les funcions de representació. A més, tindran les facultats següents:

a) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que es posi a disposició dels delegats electes, restant obligats els delegats sindicals, a guardar reserva professional en totes aquelles matèries que la corporació n'assenyali expressament el caràcter reservat. En tot cas, cap document entregat per la corporació podrà utilitzar-se fora de l'estricta àmbit d'aquesta o per a finalitats diferents de les que van motivar la seva entrega.

b) Assistir a les reunions dels delegats de personal i dels òrgans interns de la corporació en matèria de seguretat i higiene, amb veu però sense vot.

c) Ser escoltats per la corporació prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin als treballadors en general i als afiliats al seu sindicat en particular.

d) Sol·licitar i rebre informació abans de l'adopció de la resolució definitiva, de les possibles sancions per faltes lleus, greus, i molt greus, a imposar als afiliats al seu sindicat.

3. S'haurà de notificar per escrit a l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres el nomenament, la dimissió o reelecció dels delegats/des sindicals.

4. L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres proporcionarà als delegats de les seccions sindicals la informació relativa a les matèries objecte d'aquest article, que li sigui demanada formalment.

5. Així mateix, l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres concedirà a les persones degudament acreditades dues hores mensuals de permís per assistir a les reunions de l'òrgan executiu de les centrals sindicals de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres, que siguin membres d'aquestes i no exerceixin la condició de delegat sindical ni membres dels òrgans de representació dels empleats/des públics.

6. Cada secció sindical de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres que sigui reconeguda legalment, podrà disposar de 18 hores anuals per realitzar assemblees o reunions en hores de feina que hauran d'estar autoritzades prèviament, i amb els requisits i condicions establerts a l'article 73.

7. Els afiliats a les seccions sindicals que així ho demanin, podran fer el pagament de la seva quota sindical mitjançant descompte en la nòmina mensual.

Article 82. Assemblees.

1. Els col·lectius legitimats en la normativa reguladora, podran convocar assemblees en el centre de treball dins i fora de la jornada de treball prèvia la corresponent autorització. Quan es realitzin dins la jornada, aquestes s'hauran de realitzar a partir de les dues de la tarda.

En qualsevol cas, la celebració de l'assemblea no perjudicarà la prestació dels serveis i l'atenció al públic.

2. Seran requisits per a convocar una assemblea els següents:

a) Comunicar a l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres per escrit la seva celebració amb una antelació mínima de dos dies hàbils.

b) La comunicació ha d'indicar el dia, l'hora, el lloc de celebració, l'ordre del dia i les dades dels que signen acreditant estar legitimats per a convocar la reunió sol·licitada.

3. Si abans de les vint-i-quatre hores anteriors a la data de celebració de l'assemblea, la corporació no formulés objeccions a la mateixa, mitjançant resolució motivada podrà celebrar-se sense cap altre requisit posterior.

Article 83. Mesa general de negociació.

1. Es constituirà una Mesa general de negociació en el si de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres, en la qual estaran presents els representants de la corporació i els de les centrals sindicals més representatives i degudament acreditades, així com els que hagin obtingut el 10% o més dels representants de les eleccions per delegats o Junta de Personal.

2. La Mesa general de negociació és l'instrument de negociació i participació dels empleats/des públics de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres en la determinació de les seves condicions de treball, vinculant directament els seus acords a les parts, sens perjudici que, per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal pel ple de la corporació.

3. La Mesa es reunirà a sol·licitud dels representants dels treballadors de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres, per acord entre la corporació i les centrals sindicals que hi siguin presents en ella i per sol·licitud de totes les centrals sindicals que la integren.

4. Seran objecte de negociació les matèries següents:

a) L'increment, determinació i aplicació de les retribucions dels empleats/des públics.

b) La preparació i el disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública.

c) La classificació dels llocs de treball.

d) La determinació dels programes i fons per a l'acció de la promoció interna, promoció i perfeccionament dels empleats/des públics.

e) Els sistemes d'ingrés, provisió i promoció professional dels empleats/des de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres.

f) Les propostes sobre drets sindicals i participació.

g) Mesures sobre salut laboral.

h) Les matèries econòmiques, de prestació de serveis, sindicals i assistencials i, en general, totes les que afectin les condicions de treball i l'àmbit de les relacions dels empleats/des públics i les seves centrals sindicals amb l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres.

i) Totes aquelles matèries que afectin d'alguna manera l'accés a la funció pública, carrera administrativa, retribucions i seguretat social, o les condicions de treball dels empleats/des públics, la regulació de les quals requereixi norma amb rang de llei.

j) Les matèries de caràcter econòmic, de prestació de serveis, sindicals, assistencials i, en general, totes aquelles que afectin les condicions de treball i l'àmbit de les relacions dels empleats públics i les seves organitzacions sindicals amb l'administració.

Capítol XII Seguretat i salut laboral

Article 84. Salut laboral.

1. A l'empara de la llei 39/1985, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i altres normes que la desenvolupen, l'empleat/da públic té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com té el deure d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada llei, a:

- a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquests riscos i les mesures preventives per evitar-los.
- b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.
- c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.
- d) Rebre una formació adequada en prevenció en temps computable com a hores de treball.
- e) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

2. La corporació haurà de:

- a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels empleats en aquesta tasca.
- b) També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors de nou accés, o quan canviïn de llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones.
- c) El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.
- d) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.
- e) Elaborar el Pla de Prevenció de Riscos Laborals, l'avaluació dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors i planificar l'activitat preventiva, de conformitat amb allò que disposa l'article 2.2 de la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals.
- f) Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.
- g) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

Article 85. Comitè de Seguretat i Salut.

1. Es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, d'acord amb el que es preveu a l'article 34 d) de la Llei de prevenció de riscos laborals.

2. El Comitè estarà format pels Delegats de Prevenció, d'una part, escollits pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament, i per l'altra, per membres designats per la corporació, d'acord amb el que es preveu a l'article 38 de la LPRL.

3. Seran competències del Comitè de Seguretat i Salut:

- a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres. En aquest sentit, en el seu si es debatran, abans de la seva posada en pràctica i referent a la seva incidència en la prevenció de

riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció al fet que es refereix l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals i, el projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per l'efectiva prevenció dels riscos, proposant a l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres, la millora de les condicions o la correcció de les deficiències existents.

4. En l'exercici de les seves competències, el Comitè de Seguretat i Salut estarà facultat per:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos al centre de treball, realitzant a aquest efecte les visites que cregui oportunes.

b) Acordar la realització de reunions conjuntes o altres mesures d'actuació coordinada en els supòsits que concorrin treballadors de diferents empreses en un mateix centre de treball, en particular quan pels riscos existents en el centre de treball que incideixin en la concurrència d'activitats, es consideri necessària la consulta per analitzar l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts per a les empreses concurrents o per a procedir a la seva actualització.

c) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris pel compliment de les seves funcions, així com els procedents de l'activitat del servei de prevenció, en el seu cas.

d) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels empleats/des públics, amb l'objectiu de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.

e) Promoure en la corporació l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.

f) Proposar anualment a la corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de prevenció.

g) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

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

Article 86. Delegats de Prevenció.

1. Els Delegats de Prevenció seran elegits pels representants del personal de l'ajuntament, segons el disposat a l'article 35.4 de la referida llei 31/1995. Aquests disposaran d'un crèdit horari de 15 hores mensuals retribuïdes i dins de la jornada laboral, per realitzar les seves funcions representatives.

2. Són competències dels Delegats de Prevenció:

a) Ser informats per la corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.

b) Informar i formar als treballadors en matèria de seguretat i salut laboral.

c) Proposar a la corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització del personal de l'Ajuntament en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

d) Paralitzar les activitats quan s'apreciï l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.

e) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient laboral i, en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles.

f) Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat temporal que s'instrueixin i de la causa i els criteris que les motiven, així com del seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.

g) Ser informats i consultats, i promoure les mesures preventives escaients en els termes que disposa el Reial decret 171/2004 de 30 de gener pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

Article 87. Assetjament laboral, moral i/o sexual o per raó de sexe i pla d'igualtat.

1. És l'actitud consistent en el maltractament persistent, deliberat i sistemàtic d'un o diversos membres d'una organització de superior, igual o inferior categoria dins la corporació cap a una persona, tenint entre altres objectius, la seva anul·lació psicològica i social i el seu abandonament de la corporació, en deteriorament del seu àmbit laboral i la seva salut.

2. Les persones que es sentin assetjades moralment podran posar-ho immediatament en coneixement de la direcció de la corporació i dels delegats de personal, de prevenció de riscos o Comitè de Seguretat i Salut als efectes de què es procedeixi a realitzar el seguiment adequat en cada cas, i adoptar, si s'escau les mesures adients.

3. Per assetjament sexual s'entén totes aquelles conductes de naturalesa sexual, desenvolupades dins l'àmbit de la corporació, que són ofensives i no desitjades per la víctima, que determinen una situació que afecta l'ocupació, la formació, la promoció i les condicions de treball i/o creen un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidador i humiliant.

4. Les persones que es sentin assetjades sexualment podran posar-ho immediatament en coneixement de la direcció de la corporació i dels delegats de personal, de prevenció de riscos o Comitè de Seguretat i Salut als efectes de què es procedeixi a realitzar el seguiment adequat en cada cas, i adoptar, si s'escau les mesures adients.

5. L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres disposa d'un protocol "d'assetjament sexual a la feina" per donar resposta a les situacions de risc que es puguin produir a la feina, així com la protecció en matèria de seguretat i salut de l'empleat/da públic que es vegi assetjat.

6. Durant la vigència de l'acord es durà a terme un estudi per tal d'aprovar la incorporació d'un pla d'igualtat a l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres, mitjançant acord amb els representants dels treballadors

Article 88. Violència de gènere (LO 1/2004).

1. D'acord amb el que preveu la Llei orgànica 1/2004 de 28 de desembre sobre mesures de protecció integral contra la violència de gènere, es considera violència de gènere tot acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.

2. L'empleat/da públic víctima de violència de gènere, tindrà dret, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball per mitjà d'adaptació de l'horari amb aplicació de l'horari flexible. També tindrà dret a l'excedència per violència de gènere d'acord amb el que es preveu en el present Acord.

3. Les absències o faltes de puntualitat a la feina motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, es consideraran justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de la salut, segons procedeixi, sense perjudici que les dites absències siguin comunicades per l'empleat/da a la corporació.

4. La violència de gènere que dona lloc al reconeixement dels drets regulats anteriorment, s'haurà d'acreditar amb l'ordre de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, serà títol d'acreditació d'aquesta situació, l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència de què la demandant és víctima de violència de gènere fins que es dicti l'ordre de protecció.

ANNEX I

ACORD DE CONDICIONS PEL COL·LECTIU DE LA POLICIA LOCAL

Preàmbul

Els empleats/des públics de carrera i interins de la Policia Local es regiran amb caràcter general pel regulat a l'Acord aplicable a tots els empleats/des públics i amb caràcter específic pel regulat en aquest annex.

Article 1. Jornada laboral.

1.1 La jornada laboral pel personal funcionari de la Policia Local serà la mateixa que la resta del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres, però degut a les necessitats del municipi, aquesta jornada està ampliada a 40 hores setmanals.

1.2 La jornada anual dels membres de la policia local serà de 1.800 hores de treball efectiu. Els dies d'assumptes personals, les vacances compensades i les festes administratives (24 i 31 de desembre) es computaran com treball efectiu als efectes d'arribar al còmput anual de 1.800 hores.

1.3 La prolongació de la jornada laboral per necessitats del servei, que no sigui regulada a l'apartat 1.1 es compensarà o retribuirà segons l'establert als apartats 2 i 3, de l'article 50 de l'Acord Regulador.

1.4 Es gaudirà d'un descans diari en la jornada de treball de dilluns a divendres d'un període de 30 minuts, computable com a treball efectiu quan la jornada sigui de vuit hores. Però en el supòsit que la jornada diària no excedeixi de quatre hores, no es tindrà dret a aquests descansos.

Es gaudirà d'un descans en la jornada de treball de dissabtes i diumenges (caps de setmana) d'un període de 60 minuts (1 hora), computable com a treball efectiu quan la jornada sigui de dotze hores. En el supòsit que la jornada excedeixi de sis hores, es tindrà dret a un descans de 30 minuts.

Aquesta interrupció no podrà afectar al funcionament normal del servei, de forma que el responsable del torn o servei haurà de distribuir la pausa esmentada per tal de què no sigui absent alhora més del 50% del personal.

En aquest període de descans de 30 minuts, o el temps que correspongui, hauran d'estar en contacte en tot moment amb la central de ràdio mitjançant un equip transmissor.

1.5 Les especials característiques d'aquest servei, implica la prestació del mateix durant tots els dies de l'any, de dilluns a diumenge, segons el règim de torns acordat.

Article 2. Horari i prestació del servei.

2.1 El règim horari entre setmana, de dilluns a divendres, s'estableix mitjançant torns de vuit hores diàries que es succeeixen ininterrompudament al llarg de l'any.

2.2 Donades les característiques del municipi, s'estableix per a la jornada laboral dels caps de setmana de tot l'any un servei de dotze hores, constituït pel servei ordinari de vuit hores ampliades per una prolongació de quatre hores, que tenen la consideració d'hores extres laborals diürnes. Aquesta premissa restarà exceptuada per allò que es troba regulat a l'article 6.3 del present annex.

Aquesta pauta es trobarà fixada al calendari laboral anual planificat, tipus Q3.

2.3 La prestació del servei a la jornada laboral entre setmana, de dilluns a divendres, s'ha d'efectuar en torns rotatius de vuit hores continuades de matí, tarda i nit, compreses dins les franges següents:

TORN	HORARI
MATI	De les 6:00h. a les 14:00h
TARDA	De les 14:00h. a les 22:00h
NIT	De les 22:00h. a les 6:00h

La prestació del servei a la jornada laboral de dissabtes i diumenges, caps de setmana, s'ha d'efectuar en torns rotatius de dotze hores continuades de matí/tarda i tarda/nit, compreses dins de les franges següents:

Torn MT (matí/tarda- de 6:00 a 18:00 hores)	Servei ordinari: de 6:00h a 14:00h
	Prolongació del servei: de 14:00 a 18:00h
Torn TN (tarda/nit - de 18:00 a 6:00 hores)	Servei ordinari: de 22:00 a 6:00h
	Prolongació del servei: de 18:00 a 22:00h

2.4 Els empleats/des públics de la Policia Local canviaran de torn cada 21 dies (3 setmanes), seguint sempre l'ordre establert de matí, tarda i nit, d'acord amb el nou salt de treball establert pel calendari laboral tipus Q3.

1 ^a setmana	5 dies de treball a 8 hores i cap de setmana de festa
2 ^a setmana	5 dies de treball a 8 hores i cap de setmana de treball a 12 hores (8 hores de servei ordinari i 4 hores de prolongació de servei)
3 ^a setmana	7 dies de descans o festa

2.5 Entre el final d'una jornada de treball i el començament de la següent ha d'haver-hi 16 hores, excepte el dia que es produeixi el canvi de torn, en que el descans pot ser de 8 hores, segons el torn que pertoqui.

2.6 El control del compliment de l'horari i la jornada de treball serà controlada pel responsable del torn en cada cas.

2.7 S'ha d'organitzar el servei de forma que cada funcionari tingui lliures dos caps de setmana al mes.

2.8 Es gaudirà anualment, com a mínim, del mateix còmput d'hores de descans de caps de setmana com de treball.

2.9 El servei es prestarà, com a mínim, per una parella de policies.

2.10 En relació als 14 dies festius oficials a l'any, la Prefectura elaborarà els torns de manera que cap funcionari treballi més de 7 dies festius a l'any i aquests hauran de ser rotatius per l'any següent.

2.11 Durant els mesos de juliol, agost i festes oficials en període nadalenc no es podrà gaudir d'hores compensades, excepte en aquells casos en que així s'autoritzi per part del Cap. En aquest cas es podrà autoritzar un màxim de dos dies consecutius.

El termini per compensar les hores extra serà de cinc (5) mesos a comptar des del dia següent al que es realitzin.

Article 3. Modificació de la jornada planificada.

3.1 Per raons de servei i amb una antelació mínima de 24 hores, el cap del cos pot, de forma motivada, canviar el torn de treball previst d'un o més empleats/des públics a fi i efecte de garantir el correcte funcionament del servei policial.

3.2 Per raons del servei, el cap del cos, de forma motivada, podrà modificar els dies de descans del personal, sempre i quan es faci amb un preavís mínim de 48 hores. La devolució del dia o dies de treball modificats serà laborable per laborable i festiu per festiu.

En aquells supòsits en què la causa de la modificació sigui previsible en el temps, s'haurà de notificar al personal afectat amb un mínim d'una setmana d'antelació.

Sempre que sigui possible, la devolució dels dies modificats s'haurà de fer preferentment dins de la setmana anterior o posterior a la setmana del dia modificat, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

3.3 Els canvis en la jornada planificada regulats en els dos punts anteriors, podran afectar a cada funcionari de l'escala bàsica un màxim de 8 ocasions a l'any en cadascun dels casos, retribuint-li per cada canvi l'import de 90 EUR. La Prefectura haurà de vetllar perquè aquestes modificacions es facin de forma objectiva i equitativa entre tot el personal afectat.

3.4 S'entén per necessitats del servei, aquells imprevistos que fan necessària la modificació de la distribució de la jornada de treball per a garantir el bon funcionament dels serveis o aquells altres que. Tot i essent previsibles, facin necessari un increment significatiu dels efectius que conformen el servei ordinari. I correspon al cap del servei determinar en cada cas les necessitats del servei.

Article 4. Permutes de serveis.

4.1 Els empleats/des públics de la mateixa categoria podran efectuar permutes entre ells per canviar el torn de treball o de festes que tinguin planificats, sempre i quan es sol·liciti per escrit a la Prefectura amb una antelació de 48 hores i s'obtingui la corresponent autorització. En aquest supòsit no es tindrà dret a retribució de 90,00 EUR regulada a l'article 3.3.

4.2 El canvis que es sol·licitin amb temps inferior a les 48 hores, hauran d'esser motivats pels agents sol·licitants.

4.3 En ambdós supòsits s'autoritzarà el canvi sempre que no afecti l'operativitat del servei ni es trenqui manifestament la rotació dels torns.

Article 5. Calendari laboral.

Cada any, abans del dia 15 de desembre, quan les vacances s'hagin de gaudir entre l'1 de gener i el 30 de juny de l'any següent i, abans del 31 de març quan les vacances s'hagin de gaudir entre l'1 de juliol i el 31 de desembre de l'any en curs, el cap del cos de Policia Local confeccionarà un calendari laboral, del qual s'informarà a la Comissió Paritària i posteriorment haurà de ser aprovat per l'òrgan municipal corresponent i publicat als respectius taulers d'anuncis dels centres de treball. El calendari laboral establirà l'horari, jornada, nombre d'hores, règim de torns, dies de descans i vacances, de cadascun dels membres de la Policia Local.

Article 6. Vacances.

6.1 Els empleats/des públics de la policia local, durant el període estival comprès entre el 1 de juliol al 31 d'agost, ambdós inclosos, podran gaudir com a màxim de 10 dies laborals consecutius, i els dies restants es podran gaudir solts durant tot l'any, procurant que els torns permetin cobrir adequadament el servei.

6.2 La corporació compensarà als empleats/des públics per l'obligació d'haver de gaudir de les vacances fora del període estival esmentat, amb dos dies de vacances per cada 7 dies laborals gaudits fora d'aquest període estival.

6.3 Els empleats/des públics disposaran d'uns dies de festa en període nadalenc, que es podran gaudir en els dies de Nadal I Sant esteve, o en els dies d'Any Nou i reis. Sense que tinguin la consideració de vacances, donat que tenen el caràcter de recuperable, aquests dies es gaudiran anualment en torns alternatius i rotatius.

Les festes dels dies 24 i 31 de desembre també es gaudiran de forma rotatòria i no coincident anualment.

La Prefectura de la Policia Local, per tal de fer complir aquestes premisses de conciliació de la vida laboral amb la familiar, haurà de trencar el salt natural de treball i de festes del quadrant tipus Q3 en el període nadalenc comprès entre el dia 25 de desembre de l'any en curs i el dia 6 de gener de l'any següent (ambdós inclosos).

Igualment, els caps de setmana que es trobin dintre d'aquest període nadalenc es treballarà en torns de 8 hores, amb motiu de poder conciliar la vida laboral amb la familiar. Quan els funcionaris, com a resultat de l'aplicació d'aquestes premisses de conciliació en el període de festes nadalenques, es vegin afectats en l'obligació de realitzar 2 caps de setmana seguits de treball, ja sigui a l'inici o al final de l'any en curs, serà gratificat per part de la prefectura amb la col·locació en dia laboral d'un dia de borsa de romanent.

Si la repetició de caps de setmana de treball té lloc a inicis d'any, aquest dia de romanent es col·locarà en el dia 5 de gener. Per contra, si la repetició es produeix a finals d'anys, el dia de romanent es col·locarà en el dia 24 o 31 de desembre, sempre respectant la rotació alternança d'aquests dies de festa dels membres de la Policia Local.

Article 7. Assistència a judicis.

7.1 Quan un membre de la Policia Local, per raons de servei, hagi de comparèixer davant un jutjat en dia laborable per ell, però en les seves hores de descans, o en dies festius, serà compensat econòmicament per les hores utilitzades, considerades com a hores laborals, segons els imports següents:

- Assistència als jutjats de Barcelona i altres municipis de la demarcació de Barcelona: 170,00 EUR bruts
- Assistència als jutjats de Mataró i Arenys: 120,00 EUR bruts

No es compensarà cap hora quan l'assistència al jutjat ho sigui en hores laborals del funcionari.

7.2 Per l'abonament de l'assistència a judicis, s'haurà de justificar documentalment el temps que el funcionari romanguí al jutjat. Per obtenir aquest document el funcionari demanarà al jutjat que li sigui segellada la citació que té en el seu poder i que alhora li consigní l'hora en que ha finalitzat la sessió. Aquest document s'haurà de trametre a la Prefectura, perquè faci el tràmit corresponent.

7.3 Quan l'assistència a judici es produeixi a l'endemà d'haver treballat en torn de nit, l'agent finalitzarà el servei amb una antelació que li permeti gaudir de vuit hores de descans entre l'hora del judici i la finalització del servei.

En tot cas, si l'organització del servei ho permet, el cap del cos, podrà canviar el torn a l'agent que tingui que treballar en torn de nit i tingui que assistir a judici al dia següent.

7.4 Quan els empleats/des públics de la policia local tinguin que realitzar actuacions judicials derivades de la seva condició d'agents de l'autoritat en l'Administració de procedència, els serà d'aplicació el regulat en aquest article 7.

Article 8. Formació.

8.1 S'ha de garantir, en tot cas i a través de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, la formació bàsica dels agents i la formació per a la promoció, així com promoure i facilitar la participació a altres cursos de formació continuada i d'especialització, així com els seminaris, congressos o conferències que s'organitzin, i que estiguin relacionats amb el lloc de treball o sigui aconsellable l'assistència.

8.2 Quan un funcionari hagi d'absentar-se del seu lloc per realitzar el curs específic impartit a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya per poder ser nomenat funcionari de carrera, aquest quedarà alliberat de la realització dels seu torn de treball.

8.3 Es destinaran fins a 40 hores anuals a la formació obligatòria dels membres de la Policia Local. Aquesta haurà de realitzar-se dins la jornada laboral.

Article 9. Retribucions econòmiques.

9.1 Complementos: En aquest article es regulen els complementos que retribuiran les condicions específiques dels membres de la Policia Local, llevat el cap del cos, d'acord amb el següent detall:

1. Plus de festivitat: Establiment d'un plus de festivitat de 152 EUR bruts mensuals, donat que es presta servei de dilluns a diumenge durant tot l'any. En el supòsit que no es treballin tots els festius mensuals planificats, aquest s'abonarà en proporció als festius treballats. Aquest plus es tindrà en compte pel càlcul de les pagues extraordinàries i es pagarà a mes vençut.

2. Plus de nocturnitat: Establiment d'un plus de nocturnitat de 354 EUR bruts mensuals, en el mes que el torn es realitzi en horari nocturn. En el supòsit que no es treballin tots els dies nocturns mensuals planificats, s'abonarà en proporció als dies nocturns treballats. Aquest plus no es tindrà en compte pel càlcul de les pagues extraordinàries i es pagarà a mes vençut.

3. Plus de flexibilitat horària: Establiment d'un plus de 218 EUR bruts mensuals per haver de realitzar al llarg de l'any una borsa de romanent de 40 hores (5 dies). Aquest plus es tindrà en compte pel càlcul de les pagues extraordinàries.

Els plusos regulats anteriorment s'actualitzaran cada any segons l'increment establert en l'IPC català. No es tindran en compte pel càlcul de les pagues extraordinàries altres plusos diferents als regulats expressament en aquest article.

9.2 Festa Major: S'establirà un plus de Festa Major de 450,00 EUR per realitzar dos dies de 8 hores com a màxim i en dies no laborables pel funcionari.

9.3 Dies festius oficials: Per treballar en alguns dels 14 dies festius oficials, els empleats/des públics rebran la quantitat de 100,00 EUR per cada festiu oficial treballat, amb un màxim de 7 festius anuals. Aquesta quantitat s'actualitzarà cada any segons l'increment establert en l'IPC català.

9.4 Complement de productivitat i assiduitat: A l'article 47 i l'annex V, de l'Acord comú es regula aquest complement, i es retribuirà a tots els treballadors/es de forma anual en el primer trimestre de l'any.

9.5 Complement de festivitat d'especial conciliació: s'abonarà un complement de festivitat per dia al personal que treballi els dies que es declarin com a festius d'especial conciliació.

Seràn considerats festius d'especial conciliació els festius anuals que a continuació s'indiquen per la naturalesa de la festivitat respecte a la conciliació de la vida familiar:

- 23 de juny (torn nit)
- 24 de desembre (torn nit)
- 31 de desembre (torn nit)
- 5 de gener (torn tarda)

Aquest complement no serà compatible ni acumulable amb el canvi dins la prefectura. L'import per cada torn d'aquest dies, serà de 100,00 EUR en el torn de tarda i 150 EUR en el torn de nit. En la mesura del possible haurà de ser rotatori.

El permís de conciliació previst a l'article 17.1 s) de l'Acord comú, es gaudirà en dies sencers, amb un total de 3 dies en torns de 8 hores, d'acord amb les necessitats del servei.

Article 10. Segona activitat.

La segona activitat quedarà regulada d'acord amb el que es disposa a la Llei 16/1991 de 10 de juliol, de policies locals de Catalunya.

Article 11. Règim disciplinari.

El règim disciplinari dels empleats/des públics de la Policia Local es regirà per l'establert a la Llei 16/1991 de 10 de juliol, de les policies locals de Catalunya, i totes aquelles normes complementàries d'aplicació, i el regulat a l'Acord comú, per aquest ordre.

Article 12. Pràctiques i cursos de tir.

12.1 La Policia Local de Sant Andreu de Llavaneres haurà de realitzar les pràctiques de tir que correspongui, d'acord amb allò establert al Decret 216/1996 de 12 de juny, pel qual s'aprova el reglament d'armes de la Policia Local.

12.2 El temps dedicat a l'exercici d'aquestes pràctiques o cursos serà compatibilitzat com a temps de treball efectiu i es realitzarà amb la uniformitat que correspongui.

12.3 Les pràctiques de tir hauran d'ésser dirigides i monitoritzades en tot cas per un instructor de tir policial acreditat, ja sigui propi o aliè a la plantilla de la Policia Local i en unes instal·lacions adequades per a la pràctica del tir i preferentment a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya.

12.4 L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres haurà de facilitar els mitjans tècnics adients per ala realització de les esmentades pràctiques.

Article 13. Vestuari i equipament.

13.1 L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres de Sant Andreu de Llavaneres facilitarà als empleats/des públics de la Policia Local, les peces de roba i l'equipament corresponent al seu lloc de treball. A tots aquells que en funció del seu servei, hagin d'utilitzar motocicletes o ciclomotors oficials, se'ls dotarà d'un casc homologat.

13.2 Als empleats/des públics de nova incorporació se'ls lliurarà dos jocs d'uniformitat complets, en relació al seu lloc de treball habitual.

13.3 La Prefectura de la Policia Local marcarà la directriu dels uniformes i equipament a utilitzar i seleccionarà les peces de roba i equipament a adquirir dins dels catàlegs existents.

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

13.5 Els policies locals estan obligats a dur l'uniforme reglamentari, que només pot ésser utilitzat per al compliment del servei. No obstant el que disposa l'apartat 1, l'alcalde pot autoritzar que determinats serveis es prestin sense l'uniforme reglamentari, en els termes que

estableix la legislació vigent; en qualsevol cas, els policies locals que actuïn sense l'uniforme reglamentari han de portar la documentació acreditativa de llur condició.

13.6 La uniformitat i els seus complements, que corresponen a la Policia Local, són les que a continuació es relacionen (sense detriment de les normes o reglaments d'uniformitat que es determinin o d'altres peces o elements que es cregui convenient incorporar):

- 1 anorac.
- 1 jaqueta.
- 2 pantalons, un d'estiu i l'altre d'hivern.
- 4 camises, 2 d'estiu i 2 d'hivern.
- 1 jersei.
- 1 impermeable de dues peces.
- 2 corbates.
- 2 parells de sabates.
- 1 parell de botes de campanya.
- 1 gorra.
- 1 cinturó.
- 1 funda per a les manilles.
- 1 manilles.
- 1 passador de corbata.
- 1 funda de pistola.
- 1 xiulet.
- 1 armilla reflectant.
- 1 pistola, quan el cap de policia ho consideri necessari.
- 1 defensa.
- 1 botes d'aigua.

13.7 El lliurament de les peces de la uniformitat i dels seus complements s'efectuarà a tots els membres de la plantilla amb funció del servei al qual estan assignats.

13.8 L'equipament d'ús comú serà lliurat a la totalitat de la plantilla per un sol cop, i s'anirà reposant en funció del seu deteriorament i a petició del propi interessat, garantint en tot moment el seu bon estat de revista i funcionament.

13.9 La Prefectura podrà proposar la renovació de determinades peces de la uniformitat de l'equipament que, pel pas del temps, hagin quedat malmeses o deteriorades.

13.10 Les peces de la uniformitat que pateixin un major desgast s'aniran renovant anualment sense la necessitat de petició del propi interessat, (camises, mitjons, sabates, etc) o cada dos anys (pantalons, jerses, botes, etc...) segons convingui en cada cas.

13.11 La corporació tindrà assignats com a màxim 500,00 EUR anuals per agent, per a la compra i renovació de vestuari i equipament, els quals s'utilitzaran sota un barem de punts assignats en cada peça de roba.

Article 14. Compensació d'hores en cap de setmana.

14.1 Els assumptes personals, hores compensades, vacances i indisposicions que es sol·licitin dins la jornada laboral de dissabtes i diumenges hauran d'aplicar-se com a dobles, a raó de setze hores.

14.2 En els supòsits on només s'apliqui per part del treballador un únic permís o llicència, comptabilitzaran les vuit hores de servei ordinari i haurà de carregar-se a la borsa de romanent de l'interessat les quatre hores de prolongació restant.

Aquest darrer supòsit només s'aplicarà quan el treballador disposi o li resti d'un únic dia de permís o llicència.

Article 15. Dieta per raó de servei de 12 hores.

L'import establert per la indemnització de les despeses quan es facin serveis de 12 hores, serà de 10,00 EUR, amb justificació mitjançant tiquet, que s'haurà d'aportar al departament de recursos humans. La seva meritació serà a mes vençut i s'incorporarà a la nomina del mes següent.

ANNEX II

PACTE DE CONDICIONS PEL COL·LECTIU DE LA BRIGADA/SERVEIS MUNICIPALS

Preàmbul.

Al col·lectiu dels empleats/des de la brigada municipal de Sant Andreu de Llavaneres, entenent com brigades totes les persones que facin serveis municipals (personal d'oficis), a les quals els hi serà d'aplicació les previsions generals contingudes en l'Acord comú de condicions aplicable a la resta del personal, amb les especificitats que s'esmentaran tot seguit en relació a la jornada i horaris que, en tot cas, tindran prelació sobre les esmentades previsions generals.

Article 1. Jornada i horaris.

1.1.- La jornada ordinària del personal de la brigada serà de 37,5 hores setmanals, distribuïdes de dilluns a divendres, de les 7 a les 14:30 hores, amb un descans setmanal de dos dies.

Article 2. Treballs a realitzar fora de la jornada ordinària.

2.1.- Els treballadors de la brigada podran de prestar serveis fora de la seva jornada ordinària, mitjançant l'establiment d'un sistema de rotacions i compensacions regulat als articles següents, per tal de garantir que es duguin a terme el serveis següents:

2.1.1. Les feines derivades del muntatge i desmuntatge dels espectacles o activitats (col·locació de tanques, tarimes, cadires, càrrega i descàrrega del material, etc) o altres actes que es puguin organitzar des de les diferents àrees de l'Ajuntament com poden ser:

- Revetlles populars
- Festes nadalenques (Reis, tió, etc)
- Festes majors (estiu i hivern)
- Revetlles d'entitats
- qualsevol altre acte de caràcter similar

2.1.2. Les feines derivades de situacions d'emergència com riuades, pluges torrencials, nevades, etc.

2.2. La intenció d'aquest sistema de rotació i de compensacions d'hores que haurà de dur a terme la brigada, és que el total d'hores realitzades per cada treballador sigui el més equitatiu i equilibrat possible per tal que hi hagi el màxim d'igualtat entre les hores realitzades per cada treballador.

Article 3. Sistema de compensació de les hores fetes per serveis extraordinaris.

3.1.- La realització de serveis extraordinaris i hores extraordinàries fora de la jornada de treball té caràcter voluntari i es farà d'acord amb el que preveu l'article 50 de l'Acord comú. Prèviament a la seva realització, es podrà acordar amb el cap del departament corresponent si les hores extres realitzades es volen compensar preferentment amb el seu pagament envers el descans compensatori. Aquest pagament es farà un cop transcorregut els 3 mesos previstos en l'article 50.3 de l'Acord Comú. En tot cas, sempre s'hauran de tenir en compte les necessitats del servei.

Entre el dia 1 i 5 de cada mes tots els treballadors de la brigada presentaran al departament de recursos humans els fulls amb les hores que s'han dut a terme el mes anterior en concepte de serveis extraordinaris les quals, pel seu abonament o compensació, hauran de ser validades

pel cap de la brigada. L'opció entre la compensació econòmica o en temps de descans es regularà per l'Acord de condicions aplicable a la resta d'empleats/des.

3.1.1. En els fulls titulats "compensació d'hores" s'especificaran les hores que els treballadors s'hauran de compensar en dies de descans o econòmicament, prèvia validació de recursos humans o el regidor de l'àrea.

3.2.- Sistema de còmput de les hores realitzades per serveis extraordinaris:

3.2.1. Els treballadors podran de compensar les hores realitzades per serveis extraordinaris fora de la jornada ordinària, d'acord amb els criteris que preveu l'article 50 de l'Acord comú.

3.2.2. Com a màxim es podrà autoritzar a dos treballadors per dia per realitzar els dies de descans per compensació de serveis extraordinaris.

3.2.3. El treballador també podrà disposar d'aquestes hores a compensar per dur a terme gestions personals sense necessitat de gastar un dia sencer. Es demanarà al cap de la brigada i es comunicarà al departament de recursos humans amb una antelació de 48 hores, sempre que no afecti les necessitats del servei.

3.2.4. En el cas que procedeixi la compensació econòmica el preu hora serà l'establert a l'Acord comú.

Article 4. Complement de poda.

Es preveu un complement durant la temporada de poda aplicable només al personal que s'hi dediqui exclusivament i d'acord amb les mesures de prevenció de riscos laborals i la informació i formació corresponent al lloc de treball, d'acord amb els següents imports:

- Poda efectuada en altura (arbre): 19,00 EUR/dia
- Poda efectuada al mateix nivell (terra): 15,00 EUR/dia
- Utilització de màquina trituradora: 17,00 EUR/dia

Article 5. Quadrant.

5.1.- L'Ajuntament amb col·laboració del cap de la brigada, elaborarà un quadrant anual del servei de la brigada municipal que englobarà a tots els professionals que hi estiguin assignats, en el qual es reflectiran les vacances de cada professional en base a les peticions efectuades per aquests i les festivitats que s'hauran de treballar, prenent en consideració la necessitat de garantir la prestació del servei mitjançant un sistema de rotacions dels empleats/des assignats a aquells dies.

5.2.- Aquest quadrant s'haurà de penjar al tauler d'anuncis de personal de la corporació. La petició de vacances per part dels empleats/des, excepte en casos excepcionals, es realitzarà per escrit i, com a màxim, abans del 31 de març de l'any vigent.

Els dies festius que es vulguin treballar s'organitzaran mitjançant torns rotatius de la forma més equitativa i equilibrada possible. Els treballadors hauran de conèixer amb la suficient antelació els festius que hauran de prestar serveis. El quadrant s'exposarà als centres de treball.

El quadre de vacances aprovat s'exposarà en els centres de treball abans del 30 d'abril de cada any. De forma excepcional, s'habilitarà el quadre de vacances pel personal de nova incorporació durant l'any.

Article 5. Vestuari.

6.1.- L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres proporcionarà les peces d'uniformitat amb caràcter bàsic, d'acord amb els llocs assignats als brigades i les fitxes de prevenció de riscos laborals:

- 2 Pantalons i 2 camises d'estiu.
- 2 pantalons i 2 camises d'hivern.
- 2 parells de sabates d'estiu, i 2 parells de sabates d'hivern.
- 1 anorac.
- 1 jersei.
- 1 gorra.

Les peces es lliuraran per substituir aquelles que s'hagin deteriorat i que, necessàriament hauran de retornar-se a l'Ajuntament.

Igualment l'ajuntament facilitarà de forma immediata la roba o calçat així com qualsevol peça dels complements que necessitin els empleats/des per el desenvolupament de les seves tasques diàries i que per raons de desgast o trencament s'hagin de substituir.

A les persones que inicien la seva prestació se'ls farà lliurament d'un primer joc de d'uniformitat complet.

El cap de la brigada recollirà les peticions del seu personal i les lliurará al departament de recursos humans per tal de poder fer el lliurament inicial i/o recanvi de vestuari.

6.2.- Quan les condicions excepcionals d'alguns treballs obliguin, per motius de seguretat, a l'ús d'altres peces no especificades en aquest annex, aquestes seran igualment facilitades per l'ajuntament.

L'uniforme és d'ús obligatori per a tot el personal de la brigada.

Les peces d'uniforme seran utilitzades únicament i exclusiva durant els horaris de treball i hauran de ser retornades al finalitzar la prestació de servei amb l'ajuntament.

ANNEX III

PACTE DE CONDICIONS PEL COL·LECTIU DE CONSERGES

Preàmbul.

Al col·lectiu de conserges de Sant Andreu de Llavaneres li seran d'aplicació les previsions generals contingudes en l'Acord comú de condicions aplicable a la resta del personal, amb les especificitats que s'esmentaran tot seguit en relació a la jornada i horaris que, en tot cas, tindran prelación sobre les esmentades previsions generals. Serà d'aplicació el que s'estableixi en cada moment per la normativa bàsica de règim local, el TREBEP, la resta de normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i règim local de la Generalitat de Catalunya.

Aquest annex és aplicable al personal que realitza les tasques de consergeria i manteniment bàsic en aquells centres educatius, equipaments esportius i, edificis públics de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres.

Article 1. Jornada i horaris.

1.1.- La jornada ordinària dels conserges serà de 37,5 hores setmanals en còmput anual. Aquesta jornada podrà ser a temps parcial o complerta, amb una distribució de dilluns a diumenge i, amb un descans setmanal de dos dies.

1.2.- L'horari de treball dels conserges serà el que estigui implantat en els edificis o instal·lacions municipals en els que es presti servei en cada moment.

1.3.- En atenció al servei que es presti, es podran fixar horaris especials de mutu acord entre les parts implicades.

1.4.- El permís de conciliació previst a l'article 17.1 s) de l'Acord comú, es gaudirà en dies sencers, amb un total de 3 dies, d'acord amb les necessitats del servei.

Article 2. Treballs a realitzar fora de la jornada ordinària.

2.1.- La realització de serveis extraordinaris i hores extraordinàries fora de la jornada de treball té caràcter voluntari.

2.2.- Quan per necessitats del servei es requereixi al personal de consergeria i manteniment la realització d'altres hores fora del seu còmput habitual es compensaran d'acord amb el previst a l'article 50 de l'Acord comú de condicions, per la resta dels empleats/des públics de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres.

2.3.- Prèviament a la seva realització, es podrà acordar amb el cap del departament corresponent si les hores extres realitzades es volen compensar preferentment amb el seu pagament envers el descans compensatori

Article 3. Quadrant.

3.1.- L'ajuntament amb col·laboració del cap de l'àrea corresponent, elaborarà un quadrant anual del servei de conserges municipals que englobarà a tots els professionals que hi estiguin assignats, en el qual es reflectiran les vacances de cada professional en base a les peticions efectuades per aquests i els reforços d'acord amb el calendari anual dels diferents establiments municipals que, dins de la jornada, s'hauran de preveure d'acord amb les necessitats del servei, prenent en consideració la necessitat de garantir la prestació del servei mitjançant un sistema de rotacions dels empleats/des assignats a aquells equipaments.

3.2.- Aquest quadrant s'haurà de penjar al tauler d'anuncis de personal de la corporació. La petició de vacances per part dels empleats/des, excepte en casos excepcionals, es realitzarà per escrit i, com a màxim, abans del 31 de març de l'any vigent.

El quadre aprovat s'exposarà en els centres de treball abans del 30 d'abril de cada any. De forma excepcional, s'habilitarà el quadre de vacances pel personal de nova incorporació durant l'any.

Article 4. Serveis en altres equipaments municipals.

4.1 Els conserges podran ser requerits per la prestació del servei en altres equipaments municipals quan estigui dins de la seva jornada habitual i d'acord amb les necessitats del servei.

4.2 Quan es presti el servei en dies festius o fora de la jornada habitual, previ acord comú de les parts i de forma voluntària, l'ajuntament podrà mobilitzar la presència de conserges en altres equipaments municipals.

Article 5. Vacances.

5.1 Els conserges tindran dret a un descans anual retribuït de 22 dies laborals 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.

5.2 La petició de vacances per part dels conserges, excepte en casos excepcionals, es realitzarà per escrit i, com a màxim, abans del 31 de març de l'any vigent.

5.3 Les vacances es gaudiran, preferentment, durant els mesos de juliol i agost de cada any. No obstant això, també es podrà gaudir de les vacances anuals en un altre període diferent de l'assenyalat anteriorment, amb la prèvia petició del conserge i posterior autorització, i sempre que no perjudiqui les necessitats del servei.

5.4 Durant els mesos d'estiu, prèvia sol·licitud dels conserges i amb autorització de l'ajuntament, es podrà fer jornada intensiva, sempre que no afecti a les necessitats del servei.

Article 6. Vestuari.

L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres proporcionarà les peces d'uniformitat que a continuació es relacionen, amb caràcter bàsic, d'acord amb els llocs assignats als conserges i les fitxes de prevenció de riscos laborals:

- 1 anorac d'estiu.
- 1 anorac d'hivern.
- 2 polos d'estiu i 2 polos d'hivern.
- 2 pantalons d'estiu i 2 pantalons d'hivern.
- 1 jersei.
- 1 equip de pluja i botes d'aigua.
- 1 tallavent

Les peces es lliuraran per substituir aquelles que s'hagin deteriorat que necessàriament hauran de retornar-se a l'ajuntament.

A les persones que inicien la seva prestació se'ls farà lliurament d'un primer joc de d'uniformitat complet.

L'uniforme és d'ús obligatori per a tots el conserges que per la prestació del servei en facin ús.

Les peces d'uniforme seran utilitzades únicament i exclusiva durant els horaris de treball i hauran de ser retornades al finalitzar la prestació de servei amb l'Ajuntament.

ANNEX IV

PACTE DE CONDICIONS PER L'ESCOLA MUNICIPAL DE MÚSICA DE L'AJUNTAMENT DE SANT ANDREU DE LLAVANERES

Els empleats/des públics es regiran amb caràcter general pel regulat a l'Acord aplicable a tots els empleats/des públics i amb caràcter específic pel regulat en aquest annex.

Article 1. Jornada i horaris.

1.1.- La jornada laboral serà de 37,5 hores setmanals de promig en còmput anual. L'equip directiu tindrà una dedicació a la funció directiva de com a mínim 24 hores setmanals del total de les 37,5 hores. El repartiment de les 24 hores es farà en funció de les necessitats entre els components de l'equip directiu.

1.2.- La jornada setmanal pel personal que presta serveis a temps complet es distribuirà de la manera següent:

- 27.75 hores lectives setmanals destinades a docència directa de l'alumne; docència individual o a grups de classe; activitats directives i de gestió amb les dedicacions previstes per a l'exercici d'aquestes funcions. Aquestes hores es podran prendre com a mitjana per a la seva distribució irregular durant el curs acadèmic, d'acord amb la planificació de les activitats del centre i les necessitats del servei.

- 3.25 hores no lectives setmanals destinades a activitats complementàries de presència al centre en horari fix, com són: substitució d'absències, reunions d'avaluació, claustres, reunions de departament i coordinació, guàrdies, entrevistes amb els pares dels alumnes, i d'altres similars, organització i execució de les accions que ofereix el centre en el marc de determinats programes. Aquestes hores es podran prendre com a mitjana per a la seva distribució irregular durant l'any, d'acord amb la planificació de les activitats del centre.

- 6,5 hores lectives, de preparació de classes, correcció d'activitats, etc, que no s'han de fer necessàriament al centre.

Les hores no lectives es distribuïran segons les necessitats del servei i el calendari que s'estableixi per l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres.

1.3.- L'horari setmanal pel personal docent estarà distribuït setmanalment, entre les 17:00 hores i les 22:30 hores de la tarda, d'acord amb l'obertura i tancament de l'Escola de música.

Article 2. Vacances.

2.1.- El personal del centre 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.

El professorat gaudirà del mes de vacances entre l'1 i el 31 d'agost, que coincidirà amb el tancament de l'escola de música (els dies exactes es concretaran anualment mitjançant el calendari laboral).

El còmput anual d'hores previst pel departament d'ensenyament, es repartirà de forma irregular en funció de les activitats que es realitzin.

2.2.- Per Setmana Santa, Nadal i ponts, el personal tindrà dret als dies de descans que seran fixats per l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres.

Article 3. Activitats fora de la jornada ordinària.

3.1.- El còmput anual de 1.687,50 hores, o les que es determinin reglamentàriament, es podrà repartir de manera irregular al llarg de l'any, respectant sempre el mínim legal de descans setmanal i entre jornades.

3.2.- Les activitats realitzades fora de l'horari habitual es compensaran amb descans mitjançant pacte entre el personal de l'escola de música i l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres, sense que això pugui afectar a les necessitats del servei.

Article 4. Formació.

4.1.- La formació professional del personal docent de l'escola de música es regirà pel previst en l'Acord comú de condicions amb les especificitats que es mencionen tot seguit:

4.2.- La formació podrà ser de tres tipus diferents:

a) Formació obligatòria

A proposta de la direcció del centre de l'escola de música o de la regidoria d'educació, l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres podrà atorgar la participació en cursos de formació, sempre que no s'alterin les necessitats del servei i sigui motivada la seva participació.

b) Formació de carrera / complementària

La formació de carrera / complementària, és una formació que ha de ser acordada entre direcció i professor/a. Aquesta formació es proposarà a l'ajuntament que assumirà el cost de la formació quan sigui d'interès per la corporació. Les hores de la formació seran fora de la jornada i sempre que no afectin a les necessitats del servei.

ANNEX V

COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT

Article 1. Àmbit personal d'aplicació.

Aquestes normes són d'aplicació als empleats públics de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres, sempre que

- a) L'avaluació individual, periòdica i continuada del desenvolupament que se n'hagi realitzat sigui positiva, segons els criteris establerts al present annex.
- b) Que s'hagi prestat servei a l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres un mínim d'1 any. Aquest complement s'abonarà de forma proporcional als treballadors que finalitzin la seva relació amb l'Ajuntament amb anterioritat al mes del seu abonament.
- c) Els contractes temporals o treballs inferiors a l'annualitat si l'empleat/da treballa a l'Ajuntament durant el període d'abonament se li retribuirà la part proporcional corresponent al temps treballat.
- d) Resta exclòs de la seva aplicació el personal eventual.

Article 2. Periodicitat de l'avaluació, determinació de la quantia i data abonament.

L'import d'aquest complement serà de 750 EUR bruts, que s'abonaran als empleats/des públics que compleixin els requisits i, proporcionalment a l'assoliment dels mateixos i a la seva jornada laboral.

El període de valoració serà des del dia 1 gener fins al 31 de desembre de l'any anterior i es farà efectiu durant el primer trimestre de l'any següent, d'acord amb el que preveu l'article 47.3 de l'Acord.

Article 3. Factors objectes d'avaluació.

Es configuren dos trams d'avaluació que correspondran al 50% de la quantitat màxima individual assignada per a cada lloc de treball:

3.1. Interès i iniciativa, activitat extraordinària i especial rendiment

3.2. Presència

3.1 Factor d'interès i iniciativa, activitat extraordinària i especial rendiment

Seràn objecte d'avaluació del rendiment dels empleats públics d'acord amb els següents factors, que es desenvolupen en els descriptors que s'indiquen:

FACTOR 1: Especial interès i iniciativa: Aquest factor mesura el grau de resolució i la formulació de suggeriments i alternatives davant les dificultats o situacions crítiques, la innovació en el desenvolupament de les tasques, el grau d'implicació, compromís, participació i col·laboració amb les finalitats del servei públic.

FACTOR DE PRODUCTIVITAT 1 - ESPECIAL INTERÈS I INICIATIVA		punts
Descriptor 1.1	L'empleat/da treballa amb diligència i resolució proposant alternatives, solucions, i/o diferents enfocaments en situacions noves i/o crítiques, dins de l'àmbit de les seves funcions.	
Descriptor 1.2	L'empleat/da mostra interès per participar en processos de perfeccionament i/o actualització a iniciativa pròpia o de l'Organització pel desenvolupament del seu lloc de treball fet que li permet estar al dia i portar a terme les seves tasques amb un nivell correcte.	

FACTOR 2: Activitat extraordinària: Aquest factor mesura la disponibilitat i flexibilitat en l'exercici de les funcions del seu lloc de treball per sobre de la convencionalment establerta, la disposició a realitzar puntualment noves i/o diferents tasques de les que habitualment es porten

a terme i l'especial dedicació i/o disposició a possibles canvis i/o prolongacions de jornada per necessitats del servei.

FACTOR DE PRODUCTIVITAT 2 – ACTIVITAT EXTRAORDINÀRIA		Punts
Descriptor 2.1	L'empleat/da està disposat a desenvolupar funcions i/o tasques diferents a les que habitualment desenvolupa i que són necessàries pel servei. Es mostra obert a noves propostes i a formes noves de fer les coses.	
Descriptor 2.2	L'empleat/da organitza els materials, equipaments, maquinaria, eines i l'espai personal per tal de mantenir un ordre i una intel·ligibilitat per a ell mateix i per als altres.	

FACTOR 3: Especial rendiment: Mesura la qualitat de la feina que se li encarrega en termes d'absència d'errors i d'eficiència i economia tot utilitzant els recursos mínims imprescindibles així com la quantitat de feina que es desenvolupa i el temps utilitzat per a aportar a terme cada tasca.

FACTOR DE PRODUCTIVITAT 3 – ESPECIAL RENDIMENT		Punts
Descriptor 3.1	L'empleat/da és capaç de realitzar la seva feina sense deficiències i/o mancances amb els recursos econòmics, materials, personals, etc, imprescindibles per al seu desenvolupament.	
Descriptor 3.2	L'empleat/da és capaç de finalitzar les tasques que porta a terme dintre dels terminis planificats per al seu desenvolupament o inclús abans del temps límit establert, comptant amb els recursos econòmics, materials i personals, adients per el seu desenvolupament.	

Article 4. Resultat de l'avaluació.

Pel que fa al factor interès i iniciativa, activitat extraordinària i especial rendiment, l'avaluació consistirà en relacionar cada descriptor de l'article 3.1 amb els següents barems per a cada empleat/da:

Mai o quasi mai: Si considerem que el descriptor descriu la forma en què l'empleat/da porta a terme i aborda les tasques dins del seu lloc de treball mai o pràcticament mai: 0 punts

De vegades. Si considerem que el descriptor descriu la forma en què l'empleat/da porta a terme i aborda les tasques dins del seu lloc de treball de vegades: 1 punts

Molt sovint o sempre: Si considerem que el descriptor descriu la forma en què l'empleat/da porta a terme i aborda les tasques dins del seu lloc de treball gairebé sempre o molt sovint: 2 punts

Sent la puntuació mínima 0 punts i la puntuació màxima 12, s'estableixen els següents intervals de resultats:

- Fins a 2 punts: Grau de productivitat 0: (Insuficient) = 0% assoliment.
- Entre 3 i 6 punts: Grau de productivitat I (Suficient) = 50% assoliment.
- Entre 7 i 12 punts: Grau de productivitat II (Satisfactori/Molt satisfactori) = 100% assoliment.

Serà objecte d'avaluació amb Grau de Productivitat 0 (Insuficient) el personal que durant el període d'avaluació hagi estat objecte de sanció disciplinària per falta greu o molt greu.

Article 5. Sistema d'avaluació.

L'avaluació de l'activitat desenvolupada s'efectuarà de forma conjunta entre l'empleat/da i l'immediat superior jeràrquic.

Article 6. Drets dels empleats/des.

Els empleats/des públics/publiques se'ls facilitarà les valoracions que ha rebut mitjançant informe i, podrà fer constar les alegacions que consideri oportunes. La valoració realitzada pel responsable de l'àrea, amb les alegacions recollides seran lliurades al departament de Recursos Humans i es donarà compte a la comissió de seguiment creat a tal efecte abans del dia 31 de gener de l'any següent al de meritació.

Article 7. Comissió de Seguiment (amb veu i sense vot).

Es constitueix un Comitè de Seguiment paritari amb les següents funcions:

- a) Rebre informació prèvia del resultat de l'avaluació.
- b) Fer el seguiment de l'avaluació.
- c) Atendre reclamacions.
- d) Proposar resolució de conflictes proposant el corresponent informe.

Aquesta Comissió es reunirà dos cops l'any per tractar aquelles qüestions que siguin necessàries pel bon funcionament del sistema d'avaluació i corregir les possibles desviacions que es produeixin.

La Comissió de Seguiment quedarà integrada de la forma següent:

- Per la part social: Un membre designat pel Comitè d'Empresa i un altre designat per la Junta de Personal, amb el valor de 2 vots.

- Per l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres: Un empleat públic del departament de recursos humans i el regidor del departament de recursos humans, amb el valor de 2 vots.

En el cas de discrepància, el conflicte es sotmetrà a la decisió de l'Alcalde de la Sant Andreu de Llavaneres, tenint en compte l'informe/proposta de resolució realitzada per la Comissió de Seguiment.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

La relació entre el personal funcionari i laboral i l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres de Sant Andreu de Llavaneres, es regirà amb caràcter preferent pel previst en aquest Acord, i en tot allò que no estigui previst, s'aplicarà el que disposi el Decret 214/1990, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals; la normativa de la Generalitat i la normativa de l'administració de l'Estat, per aquest ordre.

En relació a la regulació dels empleats/des públics del Cos de la Policia Local, es regirà de forma preferent pel disposat en el present Acord, i en tot allò que no es disposi, per l'aplicació de la Llei 16/1991 de les Polícies Locals a més de la normativa anterior.

Barcelona, 11 de novembre de 2019

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