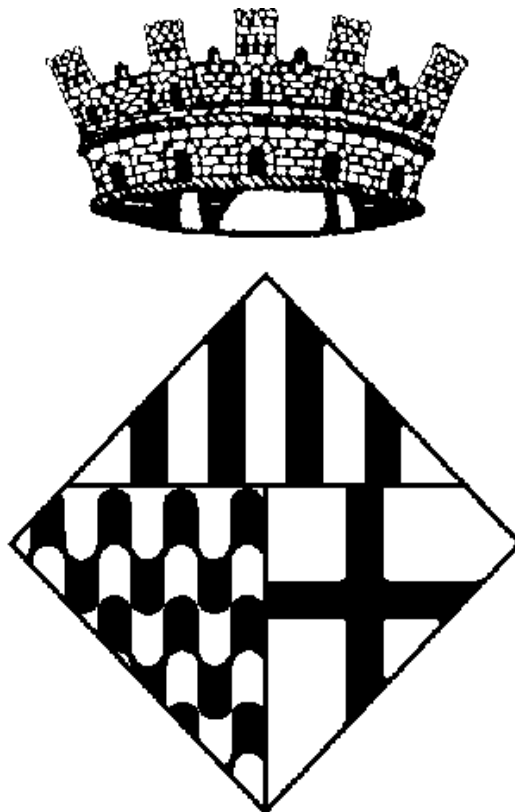




AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS
Aquest document és una còpia simple del document electrònic original. Pot verificar la integritat del document amb el codi de verificació electrònic a l'adreça següent : <https://ciutadada.guixols.cat/OAC/ValidarDoc.jsp>



AJUNTAMENT DE SANT FELIU GUÍXOLS

**ACORDS DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DE LES MATÈRIES I
CONDICIONS DE TREBALL COMUNES DEL PERSONAL FUNCIONARI
I LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS, PER A
L'APROVACIÓ DE L'ACORD DE CONDICIONS DEL PERSONAL
FUNCIONARI I DEL CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL
LABORAL PER AL PERÍODE 2013-2015.**

Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Cap. I – CONDICIONS GENERALS

<i>ARTICLE</i>	<i>TÍTOL</i>	<i>PÀG.</i>
1.	Àmbit d'aplicació _____	5
2.	Vigència temporal i denúncia _____	5
3.	Condicions més beneficioses _____	5
4.	Interpretació i Comissió de seguiment _____	5
5.	Vinculació a la totalitat _____	7
6.	Dret Supletori _____	7

Cap II – ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

7.	Organització del treball _____	8
8.	Direcció i control del treball _____	8
9.	Mobilitat funcional _____	8

Cap III – CALENDARI LABORAL

10.	Jornada laboral _____	9
11.	Absentisme laboral _____	9
12.	Flexibilitat Horària _____	9
13.	Temps de descans _____	10
14.	Serveis Extraordinaris _____	10

Cap. IV – VACANCES / PERMISOS

15.	Vacances _____	11
16.	Altres festius _____	12
17.	Permisos _____	13
18.	Llicències _____	17
19.	Reduccions de jornada _____	18
20.	Excedències _____	19

Cap. V – PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

21.	Principis generals _____	21
22.	Representació _____	21
23.	Delegats de Prevenció _____	21
24.	Comité de Seguretat i Salut Laboral _____	22
25.	Formació i informació en matèria de prevenció de riscos _____	23
26.	Equips de protecció individual i vestuari _____	23
27.	Vigilància de la Salut _____	24
28.	Canvi de funcions per motius de salut _____	25



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Cap. VI – PRESTACIONS SOCIALS

29. Assegurança de responsabilitat civil	25
30. Assegurança en cas de mort o invalidesa	26
31. Assistència jurídica	26
32. Renovació del permís de conduir	26
33. Malaltia o accident	26
34. Bestretes de retribucions	27
35. Bestreta per jubilació	27
36. Prestacions sanitàries	27
37. Ajuts per estudis per als fills dels treballadors	28
38. Sol·licituds i pagaments dels ajuts per estudis reglats o de caràcter oficial	28
39. Jubilació	29
40. Reconeixement pels 25 anys de dedicació	29
41. Pla de pensions	29
42. Panera de Nadal	29

Cap. VII – FORMACIÓ

43. Accions formatives	29
44. Accions formatives generals	30
45. Accions formatives de promoció professional	30
46. Pagament de les despeses	30

Cap. VIII – SELECCIÓ DE PERSONAL / CONTRACTACIÓ

47. Selecció de personal	31
48. Participació en els sistemes previs de selecció	31
49. Òrgans de selecció	31
50. Promoció Professional	31
51. Contractació per urgència / Borsa de treball	32
52. Integració de minusvàlids	32

Cap. IX – DRETS SINDICALS

53. La representació col·lectiva	32
54. Comitè d'empresa i Junta de personal	32
55. Acció Sindical	33
56. Representació sindical	33
57. Delegats sindicals	34
58. Recaptació quotes sindicals	34

Cap. X – PLA D'IGUALTAT

59. Comissió d'Igualtat	34
-------------------------	----



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Cap. XI – RÈGIM ECONÒMIC

60 Clàusula de no discriminació	35
61 Retribucions	35
62 Complement de Destí	36
63 Adequació de llocs de treball	36
64 Antiguitat	37
65 Pagues Extraordinàries	37
66 Data Màxima d'ingrés de salaris	37
67 Endarreriments	37
68 Assistència a Reunions	37
69 Dietes i Quilometratges	38
70 Renda vital garantida	38
DT 1	38
DT 2	38
DT 3	39
DT 4	39
DT 5	39

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

ANNEX I – BRIGADA MUNICIPAL.	39
ANNEX II – ESPORTS.	40
ANNEX III – CENTRE 0-3	40
ANNEX IV POLICIA LOCAL.	40



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Cap. I – CONDICIONS GENERALS

Art.1 Àmbit d'aplicació

Resten inclosos en aquest (acord de condicions/conveni col·lectiu) els empleats i empleades públics/ques de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols que tinguin la condició de personal (funcionari/laboral), el personal contractat o nomenat per substitució del titular, així com aquells contractats o nomenats per temps o tasca determinada, restant exclòs per tant el personal eventual.

El conveni serà d'aplicació, excepte pel que fa als articles del capítol III-Prestacions Socials que ho deneguin expressament, al personal (funcionari/laboral) que presta serveis amb més d'un any de servei continuat a l'Ajuntament. No obstant, aquest personal tindrà cobertura d'assegurança de responsabilitat civil i de vida i invalidesa des del primer dia de relació contractual amb l'Ajuntament.

Art. 2 Vigència temporal i denúncia.

Aquest conveni entrarà en vigor a partir de la seva aprovació definitiva pel Ple de l'Ajuntament, després de la seva signatura per part dels membres de la Mesa Negociadora, formada pels representants de les organitzacions sindicals legítimes i de l'Ajuntament. Tindrà una vigència econòmica i administrativa de tres anys, des del dia 1 de gener de 2013 fins el dia 31 de desembre de 2015, excepte en aquells conceptes per als que s'estableixin dates de vigència diferents.

La denúncia del conveni s'efectuarà per qualsevol de les parts (Ajuntament i/o Sindicats signants) de manera expressa amb una antelació superior a un mes respecte a la data de finalització, quedant prorrogat durant 12 mesos, és a dir, fins el 31 de desembre de 2016, si no s'ha efectuat l'esmentada denúncia.

Mentre no hi hagi acord en la negociació del següent conveni, aquest quedarà prorrogat durant 12 mesos, és a dir, fins 31 de desembre 2016, podent ser modificada aquesta data si així ho decideixen les parts integrants de la Mesa negociadora del conveni següent.

Art.3 Condicions més beneficioses

Es respectaran les condicions més beneficioses per als treballadors/es que restin vigents amb anterioritat per disposicions legals o normes convencionals. Àdhuc es garantirà el respecte als drets adquirits pels treballadors/es per qualsevol contracte o acord degudament documentat que no vulneri la legislació vigent ni que generi concurrència en el desenvolupament d'aquest conveni.

Art.4 Interpretació i Comissió de seguiment

Composició: La Comissió estarà formada per 10 membres, 5 en representació de l'Ajuntament i 5 en representació de les organitzacions sindicals legalment legítimes,



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

que seran escollits entre els delegats dels sindicats signants del present (Acord/Conveni).

Podran assistir a les reunions de la Comissió Paritària, amb veu però sense vot, els assessors que les parts considerin oportú, amb un màxim de dos per cada part.

A fi i efecte de que la operativitat de les reunions sigui el més àgil possible, es considera que la condició de membre de la Comissió Paritària és personal, havent de comunicar amb la suficient antelació a la Secretaria de la Comissió les variacions que es produeixin.

La seu administrativa de la Comissió Paritària, a efectes de notificacions i comunicacions serà l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

Competències de la Comissió Paritària:

- Interpretar la totalitat de l'articulat del present Conveni Col·lectiu.
- Actuar en els Conflictes Col·lectius Jurídics o d'Interès del present Conveni Col·lectiu.
- Revisions salarials.
- Qualsevol altre competència que expressament estableixi el present (Acord/Conveni).

Procediment: Tant l'ajuntament com els representants dels treballadors podran sol·licitar la convocatòria de reunions paritàries i en el termini màxim de 10 dies hàbils, aquestes s'han de portar a terme i resoldre.

La Secretaria de la Comissió Paritària, estarà obligada a remetre a cada una de les parts, dins del termini de 24 hores des de la seva recepció, qualsevol notificació, document, etc., mitjançant la via més ràpida possible.

La Comissió haurà de reunir-se per a tractar assumptes de la seva competència, les vegades necessàries quan hi hagi causes justificades, sempre a instàncies de l'Ajuntament o de la majoria de la representació sindical.

Per a abordar les matèries d'estudis que pugui tenir encomanades aquesta Comissió, es podran convocar Comissions de Treball. Els acords d'aquestes Comissions només tindran validesa un cop aprovats per la Comissió Paritària.

De les Actes de les reunions: De les reunions de la Comissió Paritària s'aixecarà una Acta en la que es reflectiran, puntualment, els acords assolits. Les manifestacions de parts que no siguin Acords, podran ser incloses a les Actes, sempre que s'adjunti el corresponent escrit en el que hauran de constar expressament les manifestacions que es desitgi incorporar a l'Acta.

Les Actes seran redactades per la Secretaria de la Comissió, designada pels seus membres, i que correspondrà a la representació de l'Ajuntament.

Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols

6



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Per a la seva validesa, les Actes hauran de ser aprovades per la Comissió, mitjançant la signatura dels assistents de cada una de les parts. Aquesta aprovació, amb caràcter general, es farà en la mateixa reunió, i des d'aquest moment, tindran caràcter vinculant.

Per acord de les parts, les diferències existents en el sí de la Comissió, es traslladaran al Tribunal Laboral de Catalunya, i en el seu defecte a l'organisme de mediació que acordin, malgrat que les qüestions sotmeses tinguin repercussió sobre la normativa pressupostària aplicable. Si per ambdues parts es demanés un laude, aquest serà d'obligat compliment per les parts.

Actuació en matèria de conflicte col·lectiu: Els conflictes col·lectius que es poguessin plantejar durant la vigència del present Conveni Col·lectiu, seran sotmesos obligatòriament a la Comissió Paritària, que actuarà com a òrgan de conciliació, sense perjudici de les actuacions administratives o judicials.

Com a principi general s'estableix la bona fe en la negociació de la solució dels conflictes.

Les resolucions, acords, dictàmens o recomanacions de la Comissió, adoptades per majoria de cada una de les parts, seran vinculants i resolutòries.

El treballador que consideri lesionats els seus drets individuals, podrà exercir les accions legals que estimi oportunes.

Art.5 Vinculació a la totalitat

El present conveni constitueix un tot únic i indivisible, i com a tal, ha de ser objecte de consideració conjunta, per la qual cosa, cap de les obligacions i contraprestacions pactades no pot ser unilateralment considerada.

De tota manera, i entenent que la dinàmica organitzativa de l'Administració Pública està en permanent estat d'adequació a les exigències dels ciutadans i ciutadanes, i que aquest fet pot incidir en el marc de relacions laborals, ambdues parts acorden la possibilitat d'estudiar modificacions puntuals de l'articulat d'aquest conveni col·lectiu.

L' inici de negociacions per estudiar aquestes possibles modificacions es farà de comú acord d'ambdues parts i es portarà a terme amb els mateixos criteris de participació i de paritat de les parts amb els que s'ha portat a terme la negociació d'aquest conveni col·lectiu.

Les parts podran delegar la responsabilitat de la negociació en la Comissió de Seguiment d'aquest Conveni.

Art. 6 Dret Supletori

En allò que no estigui previst en la regulació del present conveni, que serà la normativa a aplicar amb caràcter general, s'estarà al que disposa la legislació vigent en cada tema.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Cap II – ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Art. 7 Organització del treball

D'acord amb les disposicions vigents, la facultat i responsabilitat de l'organització del treball correspon a l'Ajuntament, que l'exercirà a través de les delegacions oportunes.

L'Ajuntament recavarà dels representants legals i sindicals dels treballadors els informes i assessoraments que creguin oportuns.

Art. 8 Direcció i control del treball

El treballador/a té l'obligació a realitzar la prestació laboral sota la direcció de les persones delegades a l'efecte.

Es podran adoptar les mesures que s'estimin més oportunes per a la vigilància i control de les obligacions i deures laborals, respectant en la seva adopció i aplicació la consideració deguda a la seva dignitat, i tenint cura de la capacitat efectiva dels treballadors/res disminuïts, en el seu cas.

L'Ajuntament es reunirà amb una periodicitat mensual amb els representants legals dels treballadors/es, a efectes d'informar del desenvolupament del treball i rebre suggeriments envers el mateix.

Art. 9 Mobilitat funcional

La mobilitat del personal dins l'Ajuntament té com a objectiu donar resposta als requeriments del servei que exigeixen les necessitats organitzatives, i no tindrà cap altra limitació que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i per la pertinença al grup professional o categoria professional equivalent, atenent també a allò que regula l'art. 81 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Aquests canvis de lloc de treball s'han de realitzar sense perjudici econòmic ni professional del treballador afectat i no poden fonamentar-ne en mesura correctiva o sancionadora.

Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, l'Ajuntament podrà encomanar als seus treballadors l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior a la que tinguin de forma temporal.

Quan es realitzin treballs de categoria superior a la del treballador, aquest rebrà la diferència retributiva entre la seva categoria i la funció que efectivament realitzi

Si per necessitats preemptòries i imprevisibles cal destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té, únicament podrà fer-ho pel temps imprescindible, i rebrà la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional.

Els representants dels treballadors seran degudament informats dels casos de mobilitat funcional que apliqui la Corporació.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Cap III – CALENDARI LABORAL

Art. 10 Jornada Laboral

La Comissió Paritària, abans del 31 de desembre de cada any, calcularà el còmput anual de l'exercici següent.

A tots els efectes els dissabtes es consideraran festius per a tots els treballadors/es d'aquest Ajuntament amb jornada ordinària de dilluns a divendres.

Depenent dels serveis, s'establiran els horaris de treball, essent la distribució de la jornada elaborada amb la participació dels representants legals dels treballadors. Els tipus de jornada són:

- Ñ Jornada continuada. Set hores continuades de treball, tant sigui en horari de matí, tarda o nit.
- Ñ Jornada partida. Set hores de treball en horari de matí i tarda, distribuïdes, per norma general, en dos períodes de 5 i 2 hores continuades respectivament, existint entre aquests dos períodes un mínim d'una hora.
- Ñ Jornada nocturna. Set hores continuades de treball realitzat entre les 22 hores i les 6 hores.
- Ñ Jornada a torns. Es considerarà treball a torns tota forma d'organització del treball, segons la qual els treballadors/es ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme, continu o discontinu, implicant la necessitat de prestar els seus serveis en hores diferents durant un període determinat de setmanes o mesos.

Per norma general, llevat d'adscripció voluntària o que hagués estat contractat per treballar en aquest horari específicament, cap treballador romandrà al torn de nit més d'un mes consecutiu.

Per completar les 37 hores i mitja s'afegirà mitja hora al davant o darrera de la jornada i el treballador que ho sol·liciti podrà realitzar-les acumulades en una tarda.

Art 11 Absentisme laboral

L'Ajuntament, amb l'objectiu de controlar l'absentisme laboral, i d'acord amb les prerrogatives legals i normatives, podrà disposar les visites mèdiques que consideri oportunes amb els serveis que tingui contractats a l'efecte.

L'Ajuntament podrà exigir al personal, que d'una forma reiterativa en el temps s'absenti del seu lloc de treball per raons de salut, que ho acrediti amb informe mèdic.

Art. 12 Flexibilitat Horària.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

El personal d'oficines i serveis tècnics podrà optar per flexibilitzar el seu horari de forma que l'inici de la jornada es podrà fer a les 7, 8 o les 9 del matí i la sortida a les 14, 15 o a les 16 hores respectivament.

La flexibilitat s'haurà de demanar amb una antelació mínima de 15 dies i el període d'horari flexible no podrà ser inferior a 3 mesos, i la seva autorització serà resolta d'acord amb les necessitats objectives del servei.

Art. 13 Temps de descans.

Qui efectui jornada continuada disposarà de 30 minuts per a descans en un sol període.

Els treballadors/es que efectuïn jornades partides disposaran de 15 minuts per a descans en cada un dels períodes diaris de treball. Excepcionalment, sempre que el servei quedi cobert i prèvia autorització del responsable d'àrea o departament, podran acumular aquest temps en un sol de 30 minuts, que hauran de gaudir en el període més llarg, i mai a l'inici o al final de la jornada.

Art. 14 Serveis Extraordinaris

Amb l'objectiu de potenciar la contractació estable i l'adequació de la plantilla orgànica, s'acorda la supressió d'hores extraordinàries, llevat que circumstàncies especials que incideixin en el servei als ciutadans i ciutadanes, o l'atenció d'esdeveniments imprevisibles o indispensables ho requereixin.

El repartiment de les hores serà el més equitatiu possible.

Atenent a aquestes situacions, s'estableix la necessitat d'autorització prèvia del regidor i del cap de l'àrea corresponent i es fixen en vuitanta (80), com norma general, el nombre màxim d'hores extraordinàries per treballador/a en el període d'un any.

No es computaran dintre del màxim anual de 80 hores, aquelles hores realitzades per a prevenir o reparar sinistres o accidents de gran magnitud que impliquin la incorporació imprescindible de tots els efectius, departaments o àrees afectades, que seran considerades situacions de força major.

El treballador/a podrà optar per compensar la realització d'aquestes hores extraordinàries amb temps de descans, d'acord amb el següent barem.

Hora extra normal:	2 hores
Hora extra nocturna:	2 hores 30 minuts
Hora extra festiva:	2 hores 30 minuts
Hora extra festiva i nocturna:	3 hores

Quan es tracti d'una hora forçosa / força major, aquesta equivalència es veurà incrementada en una hora.

Considerant que l'horari nocturn és el realitzat entre les 22 hores i les 6 del matí, en el cas de compensació d'hores extres, els treballadors/es que realitzin el torn de nit i hagin



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

de prolongar la seva jornada, aquesta es considerarà extra nocturna fins que finalitzi aquella perllongació.

L'hora extraordinària festiva es considera aquella que el treballador/a realitzi durant el seu dia de descans.

A fi de no alterar la bona marxa dels serveis, les hores així compensades, només es podran gaudir quan s'acumulin en número suficient per completar una jornada laboral, i amb l'autorització prèvia del/de la Cap de l'Àrea. No obstant l'exposat, es podran gaudir en nombre inferior d'hores, si el servei no resulta afectat.

L'oferiment dels serveis especials o extraordinaris es farà a tot el personal en condicions de realitzar el treball previst. Així mateix quan es tracti d'un esdeveniment extraordinari però previsible amb antelació, es comunicarà al personal que hagi de treballar amb la màxima antelació possible.

Les hores dels serveis extraordinaris de caràcter estructural o no, es computaran com a hora sencera l'excés de temps treballat inferior a una hora, i es catalogaran de la manera següent:

1.1.- De 22:00 a 06:00 en dia festiu : FESTIVA NOCTURNA.

1.2.- De 22:00 a 06:00 en dia laborable: NOCTURNA.

1.3.- De 06:00 a 22:00 en dia festiu: FESTIVA.

1.4.- De 06:00 a 22:00 en dia laborable: LABORABLE.

1.5.- Quan un funcionari que realitzi servei en dia laborable en el torn de nit hagi de perllongar la seva jornada laboral, per raó de servei, fins la finalització d'aquest: NOCTURNA.

Cap. IV – VACANCES / PERMISOS

Art. 15 Vacances

Per norma general, tots els treballadors/res gaudiran, durant l'any natural, de 22 dies laborals de vacances anuals retribuïdes, tenint dret el personal de nou ingrés a la part proporcional corresponent al temps treballat durant l' esmentat període.

Les vacances es gaudiran, prèvia autorització i sempre que resulti compatible amb les necessitats del servei, dins l'any natural. Preferiblement, les vacances es gaudiran de manera continuada encara que de manera excepcional, i sempre que les necessitats del servei ho permetin, es podran fraccionar, de manera voluntària, en dos, tres o quatre períodes, coincidint preferiblement, cada un d'aquests períodes, en setmana natural. Sense perjudici de l'anterior, i sempre que les necessitats del servei ho permetin, es podrà sol·licitar el gaudiment independent de fins a 5 dies hàbils per any natural.

S'elaborarà un calendari anual de vacances consensuat amb els representats dels treballadors/res que haurà de ser aprovat i autoritzat abans del 31 de desembre de l' any



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

anterior, i que s'elaborarà tenint en compte els aspectes relatius a la conciliació de la vida familiar i la rotativitat. La policia local es regirà en aquest paràgraf pel seu annex.

Les vacances no podran ser substituïdes per compensacions econòmiques ni podran acumular-se a les dels anys successius.

Quan per raons alienes al servei, degudament i prèviament justificades, el treballador/a no pugui gaudir de la totalitat dels 22 dies laborals de vacances autoritzats abans del 31 de desembre, el treballador/a podrà gaudir d'aquests dies restants durant el mes de gener de l'any següent.

Quan per raons de servei alienes al treballador/a, degudament i prèviament justificades, s'hagi d'anular o modificar substancialment el calendari de vacances dins dels tres mesos anteriors al període autoritzat, el treballador/a afectat/da gaudirà de tres dies addicionals de vacances que podrà gaudir, com a màxim, durant la primera quinzena de l'any següent. Aquest punt no serà d'aplicació quan el període de vacances sigui inferior a cinc dies laborables.

Excepcionalment, el personal afectat per Incapacitat Temporal abans de la iniciació de les seves vacances, i que no pugui gaudir-les abans del 31 de desembre, podrà fer-les durant el primer trimestre de l'any següent.

Un cop començat el període de vacances, només s'interromprà per accident o malaltia greu, amb prescripció facultativa.

La resolució dels conflictes per a gaudir les vacances a l'àrea de la Policia Local es faran de la següent forma:

- 1.1.- Casos especials (sentència judicial, custòdia de fills o algunes de caràcter excepcional – cura de malalts impossibilitats).
- 1.2.- La Normativa Legal i Reglamentació existent.
- 1.3.- Si no hi ha acord entre els interessats, gaudirà de les vacances el que no hagi gaudit de les mateixes en anys anteriors en el període sol·licitat.
- 1.4.- Es podran canviar períodes de vacances entre treballadors del mateix torn, unitat, serveis específics o a petició de l' àrea, sempre que no hi hagi un tercer treballador que hagi demanat els mateixos períodes.
- 1.5.- Quan un empleat canviï de torn a un funcionari per motius de servei i sempre justificats, se li respectarà els períodes de vacances autoritzats.
- 1.6.- Quan a un empleat li canviïn el torn per motius de servei i sempre justificats, se li respectarà els períodes de vacances autoritzats.

Art. 16 Altres festius

Sempre que la normativa aplicable ho permeti s'assenyalen els següents dies festius:



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Dia 22 de maig, festivitat de Santa Rita patrona dels funcionaris d'administració local.

Dia 13 de juny, festivitat de Sant Antoni, festa patronal del personal adscrit a la Brigada d'Obres i Manteniment.

Dia 8 de març, data de creació de la Policia Local, pels funcionaris d'aquest cos.

El personal docent i no docent adscrit a l'Escola d'Adults, a la UEC (unitat d'escolarització compartida) i a l'Escola Bressol disposaran d'un dia festiu a l'any en concepte de festa patronal; s'intentarà que aquest dia coincideixi amb un dels dos dies de què disposen les escoles de la població, segons el calendari aprovat pel Consell Escolar Municipal.

Dia 24 i 31 de desembre i dijous sant.

En el cas que qualsevol d'aquest dies caigui en dissabte o diumenge, o bé que el personal presti els serveis en les dates assenyalades, s'acordarà amb l'ajuntament el dia de gaudiment d'aquest festiu.

El nombre màxim de festius s'ajustarà a la normativa vigent en cada anualitat.

Art. 17 Permisos

Es concediran permisos retribuïts i no recuperables per les següents causes, degudament justificades documentalment:

a/Per matrimoni o per inici de convivència.

El/la treballador/a tindrà dret a un permís de 15 dies laborables. La forma d'acreditar la unió lliure de parella serà a través de la corresponent certificació.

b/Per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat:

1 dia si es produís a una localitat de la província de Girona, 2 dies si es produís a un altre localitat de Catalunya.

c) Per maternitat, adopció o acolliment:

Es concedirà un permís d'una durada de 112 dies naturals que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon, i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. També s'incrementa el permís en dues setmanes en cas de discapacitat del fill o filla nascut, adoptat o acollit.

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.

No obstant, 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 els casos d'adopció o acolliment internacional, si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, es té dret, a més, a un permís de fins a dos



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques. Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit que s'hi estableix, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es pot iniciar fins a sis setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

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.

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 fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

Si el període del permís de maternitat coincideix totalment o de forma parcial amb el període de vacances, la persona afectada gaudirà de les vacances un cop finit el permís. El còmput de vacances s'inicia l'endemà de la data del finiment del permís, malgrat finalitzat l'any natural.

d) Per naixement, adopció o acolliment.

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

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

e) Permís de paternitat

El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes. El període de gaudiment serà determinat de comú acord entre l'interessat i l'Ajuntament.

Si el període del permís de paternitat coincideix totalment o de forma parcial amb el període de vacances, la persona afectada gaudirà de les vacances un cop finit el permís. El còmput de vacances s'inicia l'endemà de la data del finiment del permís, malgrat finalitzat l'any natural.

f) Per lactància:

Es concedirà un permís de fill menor de dotze mesos d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual 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, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i es pot perllongar amb una durada màxima de 20 setmanes.

A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei. Si la mare està gaudint del permís de maternitat (16 setmanes), el pare no pot gaudir del permís de lactància fins que aquella hagi finalitzat el permís de maternitat i amb una durada màxima de 20 setmanes.

El permís de lactància es pot acumular a la reducció de jornada d'1/3 per atendre a un infant menor de 16 mesos, prevista a la Llei 8/2006 de conciliació de la vida familiar.

La compactació de la lactància serà equivalent a vint-i-cinc dies laborables, en un únic període gaudit de forma continuada.

g) Per atendre fills amb discapacitats:

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

h) Permís prenatal i tècniques de preparació a part.

Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc 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.

i) Permís per dur a terme els tràmits administratius requerits per a l'adopció o per 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



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

j) Permis per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat.

En cas d'un familiar de 1r grau de consanguinitat o afinitat, si el fet es produeix a la mateixa localitat, 3 dies hàbils, i si el fet es produeix fora de la localitat, 5 dies hàbils.

Quan es tracti de familiars fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies si el succés es produís a la mateixa localitat i fins a 4 dies laborals quan es produeixi en una localitat diferent de la del lloc de treball.

Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 6 dies laborables.

k) Pel temps indispensable per al compliment d' un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

l) Per situacions de violència de gènere.

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen 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.

m) Visites mèdiques.

Els treballadors/res públics/ques locals tindran dret a absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques per a si mateix, així com per acompanyament d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat que estiguin al seu càrrec, també per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills, aquests permisos sempre que siguin degudament justificats no tindran el caràcter de recuperables.

Els treballadors que hagin de treballar la nit anterior, es considerarà la llicència a partir de les 02:00 h.

n) Per trasllat de domicili

Sense canvi de residència: 1 dia.

Si comporta trasllat a una altra localitat: fins a 4 dies.

o) Per concursar en exàmens en centres oficials:

Durant el dia dels exàmens. Els treballadors que hagin de treballar la nit anterior, gaudiran de permís la data anterior al dia de l'examen.

p) Per concursar en oposicions a l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

1 dia. Els treballadors que hagin de treballar la nit anterior, gaudiran de permís la data anterior al dia de l'examen.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

q) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal.

El temps indispensable per complir-los.

r) Permís per Assumptes Personals .

Es podrà de disposar de 5 dies (10 mitges jornades a l'any), com a màxim, de llicència per a assumptes personals, sense justificació i amb dret a remuneració. Aquests permisos s'han de demanar amb una antelació mínima de tres dies, i es concediran sempre que no incideixin negativament en la prestació del servei i no impliqui perjudici a tercers.

La possible denegació serà suficientment motivada i vindrà acompanyada d'una data alternativa de realització.

Art. 18 Llicències.

a) Per assumptes propis sense cap retribució.

Els treballadors/es amb, al menys, un any de servei efectiu, podran sol·licitar llicències, sense sou i anant a càrrec seu totes les despeses socials, per un termini no inferior a 15 dies cada any natural.

Les sol·licituds es faran per escrit amb un preavís de 5 dies laborables, i es concediran sempre que no incideixin negativament en la prestació del servei i no impliqui perjudici a tercers

L'Ajuntament podrà concedir altres llicències sense retribució si ho estima convenient. En tot cas, l'Ajuntament haurà de garantir que això no impliqui perjudici a una tercera persona o la pròpia organització.

Es podrà concedir llicència per a la realització d'estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que existeixi informe favorable del cap de la unitat orgànica i regidor responsable en la qual presti els seus serveis el treballador

b) Per dedicar-se al propi perfeccionament professional per la via de la formació acadèmica, mitjançant estudis, cursos, seminaris o similars organitzats per institucions públiques o privades.

Els empleats podran sol·licitar aquesta llicència després de 5 anys d'exercici actiu en el mateix Ajuntament. La seva durada no podrà ser superior a 2 anys.

La concessió d'aquesta llicència queda supeditada a un informe favorable del cap i regidor de l'àrea.

Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració el funcionari té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

c) Per raó de malaltia que impedeixi el normal desenvolupament de les funcions públiques.

Aquesta llicència es determinarà per reglament i d'acord amb el règim de previsió social al qual el treballador sigui acollit.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

d) Per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal.
Aquesta llicència s'ha d'atènyer al que sigui determinat per reglament, amb consulta prèvia als òrgans de participació en la determinació de les condicions de treball.

e) Per tenir cura d'un fill amb malaltia greu, segons el Reial Decret 1148/2011.

Art. 19 Reduccions de jornada.

a) Reducció 1/3 de la jornada per cura d'infants amb la totalitat de la retribució.

Les persones a les quals s'aplica aquesta llei poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor treballi.

La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

b) Reducció jornada per discapacitat legalment reconeguda.

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

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

c) Reducció jornada d'un terç o de la meitat, amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.

Les persones a les quals s'aplica, 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:

1/ Per a tenir cura d'un fill o filla menor de 6 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

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



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

3/ 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 impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

d) Reducció de jornada de dones víctimes de la violència de gènere.

Les faltes d'assistència de les empleades víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què ho determinin així els serveis socials d'atenció o de salut segons correspongui. Així mateix, les empleades víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi l'administració pública competent en cada cas.

Art. 20 Excedències.

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

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

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

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

Així mateix, es té dret a la participació de cursos de formació organitzats per l'administració.

b) Excedència voluntària per a tenir cura de familiars.

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

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



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

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

c) *Excedència voluntària per violència de gènere*

Les empleades víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar la situació d'excedència sense l'obligació d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible cap termini de permanència en aquesta.

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

Si les actuacions judicials ho exigeixen es pot prorrogar aquest període per tres mesos, i fins a divuit com a màxim, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència l'empleada té dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec

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

d) *Excedències per interès particular*

Els empleats públics que així ho sol·licitin, podran obtenir aquesta excedència quan hagin prestat serveis efectius a l'administració durant un període mínim de 5 anys immediatament anteriors. No obstant les Lleis de Funció Pública que es dictin durant el desenvolupament de l'EBEP podran establir períodes de serveis prestats menors i determinaran els períodes mínims de permanència en aquesta situació.

La concessió d'aquest permís queda supeditada a les necessitats del servei i no podrà declarar-se quan a l'empleat públic se li hagi obert un expedient disciplinari.

Els qui estan en situació d'excedència per interès particular no meriten retribucions, ni els és 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

e) *Excedències per agrupació familiar*



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Es pot concedir l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert als empleats, el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball estable.

Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions, ni els és 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.

Cap. V – PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Art. 21 Principis generals

En matèria de prevenció de riscos, l'actuació de l'Ajuntament, dels treballadors/es i dels seus representants es basarà en:

- a) La integració de la prevenció de riscos laborals en el conjunt d'activitats i decisions tant en el que fa als processos tècnics i en l'organització del treball como en les condicions en que aquest es desenvolupi en tots els seus nivells jeràrquics, i d'acord amb el principi de Seguretat Integrada.
- b) La implantació d'una autèntica cultura preventiva, a través de la formació, la informació i la participació dels treballadors/es per les vies que s'estableixin en cada cas.

Art.22 Representació

La participació dels treballadors/res en matèria de prevenció de riscos laborals es canalitzarà a través dels Delegats de Prevenció y, del Comitè de Seguretat i Salut.

Art.23 Delegats de Prevenció

Els Delegats de Prevenció, son els representants específics dels treballadors/res en matèria de prevenció de riscos laborals. Seran designats pels membres de les representacions unitàries, entre els representants legals dels treballadors/res.

Els Delegats/des de Prevenció tindran les garanties establertes per la legislació vigent, i els serà d'aplicació tot allò que es refereix al sigil professional que aquesta matèria exigeix

Serà considerat com temps de treball efectiu, sense imputació al crèdit al que tenen dret como a representants legals dels treballadors/res, el corresponent a:

- Les reunions del Comitè de Seguretat i Salut qualsevol altres convocades per l'Ajuntament per a tractar de les específiques qüestions de prevenció de riscos laborals.
- El destinat a acompanyar als tècnics en les avaluacions de risc i investigació d'accidents.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Son competències dels Delegats de Prevenció:

1. Col·laborar amb l'Ajuntament en la millora de l'acció preventiva.
2. Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors/res en la execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
3. Ser consultats per l'Ajuntament, amb caràcter previ a la seva execució, sobre l'adopció de les decisions relatives a:
 - Ñ La introducció de noves tecnologies, en les conseqüències que poguessin tenir per a la seguretat i la salut dels treballadors/es, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i el impacte dels factors ambientals en el treball.
 - Ñ L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals en l'Ajuntament.
 - Ñ Els procediments d'informació i documentació.
 - Ñ El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.

Art.24 Comitè de Seguretat i Salut Laboral

a) Constitució i naturalesa:

Es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut, com òrgan de participació de naturalesa paritària i col·legiada destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions en matèria de prevenció de riscos laborals.

b) Composició:

El Comitè estarà format de manera paritària pels Delegats/des de Prevenció, d'una part, i pels representants designats per l'Ajuntament

c) Funcionament:

El Comitè redactarà les regles de funcionament intern.

d) Reunions:

El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà trimestralment i serà convocada per part de l'Ajuntament amb, almenys, amb 72 hores de antelació .

Qualsevol de las representacions podrà sol·licitar, justificadament, la convocatòria de reunions amb caràcter de urgència, que es celebraran en el termini màxim de 24 hores.

e) Competències:

Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos .

Conèixer els documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per desenvolupar la seva funció.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors/es, amb l'objectiu de valorar la causalitat i proposar mesures adients. Esser informat del possible increment del risc en els llocs de treball que les modificacions tècniques poguessin produir.

Informar als treballadors/res dels riscos específics per a la seguretat i salut del seu lloc de treball, així como de las mesures de protecció i prevenció.

Proposar a l'Ajuntament, la necessitat de establir ajuts individualitzats (mèdics i psicològics) per a aquells treballadors/res amb patologies addictives, i que per ells siguin lliurement acceptats.

Totes aquelles funcions que legalment tinguin conferides.

Art. 25 Formació i informació en matèria de prevenció de riscos

Tots els treballadors i treballadores, en funció dels riscos detectats en el seu lloc de treball, tenen el dret i l'obligació de rebre la informació i la formació teòrica i pràctica suficient relacionada amb els esmentats riscos així com les mesures de prevenció envers els mateixos.

El Comitè de Seguretat i Salut elaborarà la planificació anual formativa i informativa a desenvolupar en aquest tema, i el temps dedicat a aquest tipus de formació es considerarà com temps de treball efectiu.

Art.26 Equips de protecció individual i vestuari

D'acord amb Comitè de Seguretat i Salut Laboral quant a la qualitat i idoneïtat, l'Ajuntament facilitarà els equips de protecció individual així com el vestuari adequat a la naturalesa del risc de cada ocupació a tots els treballadors/es que, per les característiques del treball a desenvolupar, fos necessari.

Els treballadors/es estan obligats a utilitzar aquests Equips de Protecció Individual i el vestuari i son responsables de fer bon us dels que els entreguin, seguint les instruccions facilitades per l'Ajuntament.

Els terminis màxims per fer lliurament d'aquests equips i vestuari serà el següent, segon l'annex:

- Roba d'estiu: abans del 30 de maig
- Roba d'hivern: abans del 30 de setembre
- Altres: abans del 30 de setembre

Malgrat això, els Equips de Protecció Individual i el vestuari facilitat seran renovats quan els seu deteriorament ho faci necessari, prèvia devolució dels mateixos, d'acord amb l'anàlisi que de comú acord faci l'Ajuntament i el Comitè de Seguretat i Salut Laboral.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

El Comitè de seguretat i salut realitzaran una proposta anual per poder dotar les necessitats dels empleats/des de l'Ajuntament, en quant a equips de protecció individual i vestuari.

Art. 27 Vigilància de la Salut

L'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols promourà les actuacions preventives necessàries per a la conservació de la salut, garantint la vigilància amb una periodicitat mínima anual del estat de salut dels treballadors i treballadores, en funció d'allò establert a l'article 22 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

A més a més, l'Ajuntament promourà tots aquells plans preventius que tendeixin a millorar la qualitat de vida dels treballadors i treballadores, determinant, un cop analitzats els riscos als que estiguin exposats, juntament amb el Comitè de Salut Laboral, els tipus, la periodicitat i la obligatorietat dels reconeixement mèdics, així com els protocols específics aplicables als diferents llocs de treball.

La vigilància de la salut serà extensiva a tot el personal de l'Ajuntament, amb independència de la naturalesa i durada del seu contracte y estarà dissenyada d'acord amb els riscos inherents al lloc de treball i al seu desenvolupament.

Els treballadors i treballadores tenen dret als exàmens de salut pertinents i l'obligació de sotmetre's als reconeixements mèdics que siguin considerats obligatoris, d'acord amb la legislació vigent.

Els exàmens de salut tindran caràcter voluntari, i el treballador haurà de donar el seu consentiment abans de sotmetre's al mateix, excepte en les situacions següents en que serà obligatori:

Quan sigui imprescindible avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors i treballadores

Quan sigui necessari verificar que l'estat de salut del treballador i treballadora pugui constituir un perill per ell mateix , per els demás treballadors o per a altres persones.

Quan així s'hagi establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics.

En el cas d'exàmens de salut de caràcter voluntari, els treballadors i treballadores que no desitgin sotmetre's als mateixos hauran de renunciar per escrit

Els treballadors i treballadores rebran un informe amb els resultats de totes les proves mèdiques que, relacionades amb la vigilància de la salut, li hagin practicat.

Malgrat que l'accés a aquesta informació mèdica és de caràcter confidencial, l'Ajuntament podrà rebre informació referent a l'aptitud del treballador o treballadora per el desenvolupament del seu lloc de treball, sense especificar les causes.

Al marge de l'activitat preventiva enquadrada en la vigilància de la salut específica, l'Ajuntament impulsarà altres programes preventius envers la salut pública.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

A cada centre de treball hi haurà una farmaciola de primers auxilis, i s'establirà el procediment necessari per a assegurar que el seu contingut sempre estigui complet i actualitzat.

Tipus d' exàmens de salut:

Examen de salut inicial: Es farà previ a la incorporació al lloc de treball, amb independència de la modalitat de contractació, amb el propòsit de protegir als treballadors i treballadores i evitar assignar treballs a persones que no puguin desenvolupar-los físicament.

Avaluació periòdica: Es realitzaran exàmens de salut periòdics, amb les seves corresponents parts generals i específiques, amb una periodicitat mínima anual.

Avaluació de salut prèvia a l'assignació de noves tasques: Si el lloc de treball varia en el seu contingut o bé es produeix un canvi de lloc de treball, s'analitzaran les condicions físiques del treballador o treballadora i es comprovarà que el pugui desenvolupar sense riscos afegits.

Avaluació de la salut després d'absència prolongada per motius de salut: Es podrà realitzar un examen de salut a aquells treballadors i treballadores que s'incorporin al treball després d'un procés de malaltia, a fi d'intentar conèixer si l'afectat es troba en condicions de desenvolupar la seva activitat habitual sense risc per a la seva salut, la dels altres o del procediment de treball. Aquest examen de salut es podrà practicar quan l'absència hagi estat superior a tres mesos o l'origen del mateix així ho aconselli.

Art.28 Canvi de funcions per motius de salut.

En els casos en què, com a conseqüència dels reconeixements mèdics o de les situacions d'incapacitat temporal prolongada, es posi de manifest que el treballador/a no està en condicions de desenvolupar el nucli essencial de les funcions de la seva ocupació, essent la seva situació física compatible amb el desenvolupament d'altre lloc de treball que existeixi a l'Ajuntament, aquest s'oferirà al treballador/a, informant als representants dels treballadors/res del trasllat a l'altre lloc de treball, i percebent les retribucions i base de cotització corresponents a les condicions de treball que efectivament presti amb els nous serveis a partir del segon any d'adscripció.

Cap. VI - PRESTACIONS SOCIALS

Art. 29 Assegurança de responsabilitat civil.

S'estableix una assegurança de responsabilitat civil els beneficiaris de la qual seran tots els treballadors/res de l'Ajuntament pels actes que puguin realitzar en el desenvolupament del seu treball.

Art. 30 Assegurança en cas de mort o invalidesa



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

L'Ajuntament contractarà una assegurança individual de vida i d'incapacitat permanent per a tots els treballadors/es de l'Ajuntament en actiu, per un valor d'indemnització de 30.540 euros per a l'any 2014 per a cada contingència (mort/invalidesa) que s'actualitzarà, cada any, amb la previsió d'IPC de la Llei General de Pressupostos de l'Estat.

Abans de la seva contractació/renovació, els treballadors hauran d'informar del beneficiari en cas de mort i, posteriorment, rebran una acreditació de la seva inclusió a l'assegurança. L'Ajuntament informarà a la Comissió Paritària del Conveni dels procediments previs a la contractació o renovació periòdica.

Art. 31 Assistència jurídica

L'Ajuntament ha de facilitar l'assessorament, la defensa jurídica i el pagament dels costos judicials de tots els treballadors/es que tinguin qualsevol conflicte judicial davant tercers, com a conseqüència del desenvolupament del seu treball. Si l'Ajuntament considera que una sentència no és satisfactòria, es farà càrrec de la tramitació dels recursos pertinents.

Una vegada s'hagi dictat sentència i de la mateixa en resulti mala fe o negligència greu, el treballador/a haurà de retornar a l'Ajuntament tots els imports que aquest hagi satisfet per causa del conflicte judicial, en un termini màxim d'un any, acceptant el treballador la retenció d'aquests imports de la seva nòmina mensual, segons les quantitats que legalment es puguin aplicar, assolint també les conseqüències disciplinàries que de la seva actuació poguessin derivar.

Art. 32 Renovació del permís de conduir

Als treballadors/es que ocupin llocs de treball on sigui necessari estar en possessió del permís de conduir, l'Ajuntament els abonarà el 100 % del cost de la corresponent renovació, mentre estigui necessàriament relacionat amb el lloc de treball i en el seu normal desenvolupament.

El treballador, prèvia autorització i posterior presentació del document acreditatiu, rebrà l'abonament d'aquestes despeses en un termini màxim de dos mesos.

Les peticions que puguin generar dubte, quant a la seva acceptació, seran resoltes per la CPSC.

Art. 33 Malaltia o accident

En el cas de Incapacitat Temporal per malaltia comuna, l'Ajuntament aplicarà els descomptes més beneficiosos pel treballador que permeti la Llei.

En el cas de Incapacitat Temporal per accident de treball o malaltia professional, l'Ajuntament abonarà el 100% de les retribucions mensuals, mentre duri aquesta situació, excloent les gratificacions extraordinàries.

A més del que es pugui patir en el desenvolupament del treball habitual en jornada laboral, també es considerarà accident laboral a tots els efectes el que pateixi el



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

treballador/a, amb ocasió o com a conseqüència d'ocupar-se de càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical a l'Ajuntament, així com els ocorreguts en el desplaçament que realitzi per les funcions pròpies del càrrec referit a l'Ajuntament.

També es considerarà accident laboral a tots els efectes quan el treballador/a, pateixi un accident de trànsit amb ocasió o com a conseqüència del desplaçament que realitzi d'anada o tornada de la seva jornada laboral fins el seu domicili.

Art. 34 Bestretes de retribucions

Tot treballador/a, que ho necessiti, pot demanar una bestreta de les seves retribucions fins a un màxim de 2.100 € a tornar amb descomptes a la nòmina en el termini de les següents 12 mensualitats, veient-se reflectits al mes següent del pagament de la bestreta. Se'n té de dret si es destinen a:

- a) Trasllet, compra, rehabilitació o desnonament de l'habitatge.
- b) Pagaments imprevisibles de la unitat familiar, o situacions de necessitats anàlogues.
- c) Per norma general no es concediran més de dos bestretes mensuals. En circumstàncies especials, la Comissió de seguiment podrà estudiar l'ampliació d'aquest número, de la quantitat, i/o del termini de devolució.

En tot cas, el treballador/a haurà de justificar prèviament la despesa.

La utilització contrastada d'aquesta bestreta per a una qüestió diferent a la motivada per a la seva concessió, comportarà la devolució total de l'avançament a les nòmines, segons les quantitats que legalment es puguin aplicar.

En cap cas el total dels avançaments de salari pendents de reembossament superaran la quantitat de 20.871 Euros per a 2014.

Art. 35 Bestreta per jubilació.

El treballador de l'Ajuntament que es jubili podrà sol·licitar la quantitat de 1000 € mensuals, a pagar el mes següent després de la jubilació i mentre no li sigui abonada la pensió, havent-se de retornar un cop reconeguda aquesta; el retorn d'aquestes quantitats s'haurà de garantir i es retornaran en el moment que li sigui abonada la pensió i endarreriments corresponents.

Art. 36 Prestacions sanitàries

Seràn beneficiaris d'aquestes prestacions tot el personal actiu, amb un mínim d'antiguitat d'un any continuat.

Les prestacions màximes visuals que s'estableix en aquest sentit, queden reflectides en els punts següents:

- a) Vidres per ulleres (amb prescripció facultativa): 100 %



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

- | | |
|------------------------|---|
| b) Muntures (2anys) | 60 €. |
| c) Lentilles | 50 % cost anual. |
| d) Cirurgia refractiva | 10 % del pressupost total, amb un màxim de 200€ |

En cas d'accident de treball contrastat, s'abonarà la totalitat del cost dels vidres, les muntures o les lentilles, sense límit temporal

La presentació de les factures corresponents serà indispensable per a percebre aquestes ajudes. Es podran presentar al llarg de l'any però la quantitat del seu pagament es determinarà per la Comissió Peritaria al setembre de cada any i el seu pagament s'efectuarà abans de final d'any. Les sol·licituds presentades a partir de l'1 de setembre seran valorades a l'exercici posterior.

La quantitat que es destinarà a aquestes prestacions seran les corresponents a la partida inicial del pressupost de l'any anterior. Si l'aplicació pressupostària resultés insuficient, les referides prestacions es reduiran proporcionalment en funció dels criteris que estableixi la Comissió paritària.

No es podran acumular en un any les prestacions de lentilles i ulleres.

Altres prestacions:

L'Ajuntament facilitarà a tots els treballadors/res, sense cap cost, una revisió odontològica anual, en les condicions que determini l'Ajuntament.

Ambdues parts acorden, durant la vigència del conveni, cercar mecanismes pressupostaris que permetin ampliar les prestacions i ajuts sanitàries en temes relacionats amb els tractaments odontològics i ortopèdics.

Art. 37 Ajuts per estudis per als fills dels treballadors

Durant els tres primers mesos de vigència del Pacte/Conveni, es desenvoluparà un reglament intern que s'ocupi de l'aplicació d'aquest article.

La quantitat que es destinarà a aquestes prestacions seran les corresponents a la partida inicial del pressupost de l'any anterior

Art. 38 Sol·licituds i pagaments dels ajuts per estudis reglats o de caràcter oficial

a) Sol·licitud:

Els interessats en l'obtenció d'ajuts per estudis hauran de demanar-ho a l'Ajuntament per cada curs o anualitat, segons el cas, i conjuntament per a tots els beneficiaris del sol·licitant. El termini per fer la sol·licitud serà de l'1 d'octubre al 31 de desembre. Juntament amb les sol·licituds hauran d'aportar:



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Fotocòpia del llibre de família o document anàleg en el qual figuri la inscripció dels fills, només el primer vegada que es demani l'ajut.

Fotocòpia de la matrícula del curs o assignatures que s'estudien, i resguard del seu pagament.

b) Pagament dels ajuts:

Els ajuts que corresponguin es pagaran posterior i immediatament a l'aprovació definitiva del pressupost municipal, i en tot cas abans del dia 30 d'abril.

Art. 39 Jubilació.

Dins el marc legal vigent a cada moment, l'ajuntament se sotmetrà al que estigui legalment establert.

Art. 40 Reconeixement pels 25 anys de dedicació

A tot el personal que compleixi aquesta antiguitat en el servei a aquest Ajuntament, i en l'any del seu compliment, se'ls abonarà un complement de productivitat de 600 €

Art. 41 Pla de pensions

Tot el personal es podrà acollir de forma optativa al Pla de Pensions. Per a aquest Pla, l'Ajuntament aportarà fins a un 3 % del Salari Base, Antiguitat i Complement de Destí de cada empleat/da, incrementant-ne aquesta aportació fins arribar a un 4% durant la vigència del conveni, sempre que no contravingui la normativa pressupostària ni el reglament del Pla de Pensions.

Totes les qüestions que afectin al Pla de Pensions seran resoltes per la Comissió de Control del Pla de Pensions.

Art. 42 Panera de Nadal

L'Ajuntament oferirà a cada treballador en concepte de gratificació amb motiu de les festes nadalenques, un lot o panera.

Cap. VII – FORMACIÓ

S'acorda que dins el trimestre següent a l'aprovació d'aquest conveni es constituirà una comissió de paritària per a la implantació del Pla de Formació i de carrera professional.

Art. 43 Accions formatives

Ambdues parts reconeixen que la formació continua és un dret i un deure dels treballadors/es, i ha de ser un dels factors bàsics sobre el que ha de girar el model de Gestió per Competències i d'Avaluació del Desenvolupament que durant la vigència del Conveni s'implantarà a l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols per a la gestió dels seus Recursos Humans.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

En aquest sentit, i amb aquest objectiu, s'elaborarà un pla de formació continua que haurà de respondre a dues necessitats inicialment diferenciades:

- a) Accions formatives generals, que s'inclouran dins del anomenat Pla de Desenvolupament Professional i que tindran per objectiu fonamental la capacitat d'aquells treballadors que necessitin reciclatge formatiu per desenvolupar la seva ocupació habitual.
- b) Accions Formatives de promoció professional que, responent a necessitats de l'Ajuntament, podran implicar promoció professional i revalorització del lloc de treball.

Art. 44 Accions formatives generals

Cada any l'Ajuntament, juntament amb els representants legals dels treballadors i treballadores, a través d'una comissió constituïda a l'efecte, i un cop detectades objectivament les necessitats formatives dels treballadors/es per a desenvolupar la seva feina habitual, elaborarà el Pla Anual de Desenvolupament Professional. (PADP)

Aquestes accions formatives programades no implicaran promoció interna, són de caràcter obligatori, aniran sempre a càrrec de l'Ajuntament i es desenvoluparan dins de la jornada laboral

Quan a iniciativa del treballador/a es proposi una acció formativa no inclosa en el PADP però que a criteri de l'Ajuntament sigui necessària per el desenvolupament de la feina habitual, s'haurà d'autoritzar prèviament per la Regidoria de Personal, i tindrà el mateix tractament que les accions incloses en el Pla.

Per norma general, cap treballador/a participarà en accions formatives més de 40 hores a l'any.

Art. 45 Accions formatives de promoció professional

L'Ajuntament, obeint a necessitats tècniques que impliquin modificació de qualificació en els llocs de treball, elaborarà accions formatives que, un cop superades amb èxit, implicaran una promoció professional, i amb la repercussió sobre les retribucions que legalment correspongui.

Aquestes accions formatives seran a iniciativa de l'Ajuntament, seran suficientment publicades entre els treballadors/es i es faran sempre fora d'hores de treball.

Art. 46 Pagament de les despeses

Quan l'Ajuntament autoritzi prèviament una determinada acció formativa que impliqui cost per el treballador/a, aquest avançarà totes les despeses i una vegada conculsa l'activitat de Formació Professional presentarà la corresponent "relació de despeses per assistència a activitats de Formació", juntament amb el corresponent certificat d'aprofitament o assistència. L'Ajuntament farà efectiu el pagament que li correspongui al treballador/a en un termini màxim d'1 mes des de la data de l'aprovació de la despesa.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Cap. VIII – SELECCIÓ DE PERSONAL / CONTRACTACIÓ

Art. 47 Selecció de personal

El sistema de selecció i contractació, s'ajustarà a la normativa general pressupostària i que sobre ocupació estigui vigent en cada moment i es realitzarà d'acord amb els següents criteris:

- a) Ha de basar-se en els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i fer-se mitjançant convocatòria pública.
- b) Ha d'ajustar-se a la normativa, als acords amb la representació legal dels treballadors/res i a les necessitats reals de l'Ajuntament.
- c) Ha de prioritzar la promoció interna dels treballadors/ers que presten servei a l'Ajuntament.

Art. 48 Participació en els sistemes previs de selecció

Amb caràcter general, la selecció s'efectuarà per concurs-oposició o per concurs de mèrits segons els procediments normatius i pactats a l'efecte.

En virtut del art. 61.6 del EBEP los sistemes selectius de funcionaris de carrera seran els d'oposició i concurs-oposició i sols per llei podrà aplicar-se, excepcionalment, el sistema de mèrits. Respecte del personal laboral fix se segura les mateixes regles.

Amb l'objectiu d'agilitzar els processos selectius, s'elaborarà un catàleg de bases que defineixi el temari general dels diferents llocs de treball a cobrir. En aquesta elaboració participaran els representants legals dels treballadors/res.

En els sistemes de valoració s'haurà de tenir en compte la prestació de serveis a l'Ajuntament, amb independència de la relació contractual que el treballador/a tingui.

Art. 49 Òrgans de selecció

La representació legal dels treballadors/res designarà un membre per formar part de cada un dels òrgans de selecció que es constitueixin, i serà part intrínseca i col·legiada del mateix, amb els mateixos dret i obligacions que la resta de membres.

Art. 50 Promoció Professional

Ambdues parts acorden prioritzar i potenciar la promoció vertical, horitzontal, restringida i general a l'hora d'ocupar qualsevol plaça que sigui necessari cobrir a l'Ajuntament.

Dins del marc legal i normatiu, i sempre respectant els principi de publicitat, transparència i igualtat d'oportunitats, totes les places a cobrir es faran, en primer lloc, mitjançant promoció interna.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Es considerarà promoció professional i, per la qual cosa, supeditada al mecanisme de cobriment de plaça per promoció interna, qualsevol tipus de contractació per substitució o per acumulació de tasques superior a tres mesos.

Art. 51 Contractació per urgència / Borsa de treball

L'Ajuntament, per qüestions urgents contrastadament justificades, podrà fer contractes temporals per un termini inferior a tres mesos, sense convocar el concurs oposició pertinent.

Totes aquelles persones que han participat i aprovat en proves de selecció de l'Ajuntament formaran part d'una bossa, i se' ls informarà de la necessitat de contractació puntual i urgent que té l'Ajuntament.

Art. 52 Integració de minusvàlids

L'Ajuntament reservarà, per a persones que tinguin reconeguda la condició legal de minusvàlida una discapacitat igual o superior al 33% un 3 % de les places lliures de treball o contractes ofertes, aquest reserva es concretarà en aquelles categories professionals i àrees funcionals en els quals la seva incorporació sigui més efectiva per la prestació del servei públic, d'acord amb les capacitats del treballador i amb les condicions objectives de l'organització de treball.

Cap. IX – DRETS SINDICALS

Art. 53 La representació col·lectiva

La representació col·lectiva es portarà a terme a través de la representació legal dels treballadors i treballadores fruit de les Eleccions Sindicals, en els termes establerts per la Ley 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Art. 54 Comitè d'empresa i Junta de personal

- a) Composició. El nombre de membres del Comitè d'Empresa i la Junta de Personal es determinarà d'acord amb allò establert a la legislació vigent.
- b) Dotació: Per el desenvolupant de l'activitat pròpia de la representació unitària, l'Ajuntament facilitarà un lloc equipat amb els mitjans adequats, i la utilització de taulers d'anuncis municipals.
- c) Crèdit Horari. Els membres de la representació unitària de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols disposaran d'un màxim de 20 hores mensuals per a desenvolupar la seva tasca sindical. Per a la utilització d'aquestes hores serà necessari la comunicació prèvia a l'Ajuntament amb una antelació mínima de 48 hores, excepte casos d'urgència contrastada. La utilització contrastada d'aquestes hores per a altres qüestions diferents a les legítimament destinades, comportarà iniciar les accions legalment possibles.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

- d) Hores Fora de Càmput. No es computarà a l'esmenta't crèdit horari el temps utilitzat en reunions amb els responsables de l'Ajuntament per iniciativa d'aquests últims, i de manera específica, en les actuacions que es refereixen al Comitè de Seguretat i Salut Laboral, Tribunals de Selecció i altres comissions de treball creades per iniciativa de l'Ajuntament.
- e) Acumulació Horària: Les organitzacions sindicals podran constituir una Borsa d'hores amb la totalitat o part dels drets i garanties del conjunt dels seus membres amb dret a crèdit horari i només podrà incrementar el crèdit horari dels representants sindicals, i per períodes setmanals, com a mínim.
Si aquesta acumulació horària, que haurà de ser autoritzada prèviament per l'Ajuntament, comportés detriment del servei, aquest treballador podrà ser substituït per un treballador/a per el mateix temps i mentre duri l'acumulació del crèdit horari.
- f) Assemblees: La representació unitària disposarà de 20 hores anuals per a la celebració d'assemblees.
La celebració d'aquestes assemblees haurà de ser sol·licitada a l'Ajuntament amb una antelació mínima de 72 hores.
En cap moment, la celebració d'una assemblea pot deixar inactiu un servei de l'Ajuntament.
- g) Fons de formació sindical: L'Ajuntament, consignarà en el seu pressupost la quantitat de (1.000 €) per a l'adquisició de material, llibres, etc. Les despeses d'aquest fons seran autoritzades per el president del Comitè d'Empresa/Junta de personal.

Art. 55 Acció Sindical

En aplicació de la legislació vigent, els treballadors/es afiliats a un Sindicat podran:

- a) Constituir Seccions Sindicals de conformitat amb allò establert en els Estatuts de la seva organització Sindical.
- b) Fora d'hores de treball, celebrar reunions, prèvia notificació i autorització de l'Ajuntament, si es celebra en alguna dependència municipal, recaptar quotes i distribuir informació sindical sense pertorbar l'activitat normal.
- c) Rebre la informació que li envii la seva Organització Sindical.

Art. 56 Representació sindical

Les Seccions Sindicals degudament constituïdes i integrades pels afiliats/es als Sindicats amb representació de més del 10% a la representació unitària tindran dret a:

- a) Nomenar un delegat sindical que les representi.
- b) Utilitzar els taulons d'anuncis municipals per a la informació específica del Sindicat.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

- c) Celebrar una assemblea anual dins de les hores de treball amb un temps màxim d'una hora, prèvia notificació amb una antelació mínima de 72 hores, i autorització expressa de l'Ajuntament.

Art. 57 Delegats sindicals

Els delegats/des sindicals tindran les garanties i drets que els reconeix la legislació vigent, i de manera singular, els següents:

- a) Representar i defensar els interessos del seu Sindicat i dels afiliats/des al mateix.
- b) Servir d'instrument de comunicació entre el seu Sindicat i l'Ajuntament.
- c) Tenir l'accés a la mateixa informació i documentació que es posi a disposició dels membres de la representació unitària, estant obligats a guardar el degut sigil professional.
- d) Assistir a les reunions que convoqui la representació unitària amb veu però sense vot.
- e) Ésser escoltats per l'Ajuntament prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin als treballadors/es en general i als afiliats de la seva Organització Sindical en particular, i especialment en las sancions acomiadaments d'aquests últims, sempre que l'Ajuntament tingui coneixement previ d'aquesta afiliació.
- f) Emetre informes relatius a l'organització del treball.
- g) Negociar en nom de la representació sindical.
- h) El crèdit d'hores i la seva utilització serà el reconegut en aquest Conveni als membres de la representació unitària.

Art. 58 Recaptació quotes sindicals

El descompte de la quota sindical es farà efectiu mitjançant la detració del seu import en la nòmina mensual de cada afiliat.

Serà necessari que el treballador/a interessat/da remeti a l'Ajuntament un escrit expressant amb claredat l'ordre de descompte, l'Organització Sindical a la que pertanyi i el número de compte corrent on s'hagi d'fer l'ingrés de la corresponent quota.

Cap. X – PLA D'IGUALTAT

Art. 59 Comissió d' Igualtat

L'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols a de adoptar les mesures necessàries dirigides a evitar qualsevol discriminació laboral entre homes i dones



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Amb independència de l'apartat anterior l'ajuntament ha d'elaborar i d'aplicar un pla d'igualtat, per aquest motiu es crearà una comissió mixta administració/sindicats per la seva elaboració

Art. 60 Clàusula de no discriminació

Les parts es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació per raó de sexe, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindical, així com per raons de llengua. En tot cas, es donarà compliment a allò previst a la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat d'oportunitats per a la igualtat efectiva entre homes així com a la resta de normativa vigent sobre aquesta matèria.

Aquest compromís comporta igualment remoure els obstacles que puguin incidir en el compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes així com impulsar mesures d'acció positiva o altre necessàries per corregir possibles situacions de discriminació. S'ha de posar especial atenció quant al compliment d'aquests objectius en:

- Accés a l'ocupació
- Estabilitat en l'ocupació
- Igualtat salarial en treballs d'igual valor.
- Eliminació de la segregació ocupacional per sexe.
- Formació i promoció professional, de manera que les dones siguin presents en tots els nivells jeràrquics.
- Ambient laboral exempt d'assetjament sexual i/o moral.
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

En tot cas, l'aplicació d'aquestes mesures se subordinarà a una correcta prestació del servei públic sense perjudici d'allò que estableixi la normativa vigent.

Així mateix, les parts es comprometen a adoptar totes les mesures que siguin necessàries per a salvaguardar el dret de tots els empleats respecte a la seva intimitat i a la consideració que mereix la seva dignitat, compresa la protecció davant les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, i a concretar aquest compromís en l'elaboració conjunta d'un protocol d'actuació davant de l'assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe.

Cap. XI – RÈGIM ECONÒMIC

Art. 61 Retribucions

L'increment retributiu per a cada any de la vigència d'aquest conveni serà el que estableix la Llei General de Pressupostos de l'Estat.

L'estructura salarial i les remuneracions per a cada un dels conceptes és la que es reflecteix en la relació de llocs de treball aprovat pel Ple Municipal i que forma part del Pressupostos Municipals.

Art.62 Complement de destí



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

És el concepte retributiu destinat a remunerar el lloc de treball que s'ocupi, segons el nivell assignat.

Quant les circumstàncies legals ho permetin, es continuarà valorant l'experiència dels empleats/des, en el seu lloc de treball, fomentant la mateixa, a raó d'un augment de dos nivells per a tots els treballadors i treballadores que no estiguin en el nivell màxim, segons la relació següent i que tinguin, a la signatura d'aquest conveni, més d'un trienni d'antiguitat en el seu actual lloc de treball; entenent com antiguitat el servei a aquesta administració i la manera de compensar l'experiència en el lloc de treball, especialment d'aquells que no tenen possibilitats de canvi de grup en la seva carrera professional.

- Grup A1 (antic A): 28 punts
- Grup A2 (antic B): 26 punts
- Grup C1 (antic C): 22 punts
- Grup C2 (antic D): 18 punts
- Agrupacions Professionals (antic E): 14 punts

Si per disposicions de caràcter normatiu s'establissin altres màxims superiors als assenyalats anteriorment, la Comissió Paritària estudiarà la possibilitat de regular la situació dels treballadors/es que no hagin gaudit d'aquest augment per trobar-se al límit dels màxims establerts.

Tenint present que els treballadors i treballadores més antics són els que han de realitzar les tasques d'integració a l'Administració de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols en el seu funcionament intern d'usos i costums propis, el Complement de Destí dels treballadors i treballadores de nova contractació es mantindrà en el nivell mínim, d'acord amb la relació següent, fins que no tinguin un trienni d'antiguitat en el lloc de treball. Un cop exhaurit aquest trienni, i les circumstàncies legals ho permetin, s'aplicarà el nivell que determini el Ple Municipal per a cada lloc de treball

Grup A1	25 punts
Grup A2	21 punts
Grup C1	17 punts
Grup C2	15 punts
Agrupacions professionals	12 punts

Art.63 Adequació de llocs de treball

La comissió paritària de adequació de llocs de treball, estarà formada com a mínim per 1 membre de cada representació sindical, tenint en compte la ponderació per número de representants. Per tant, es garanteix la representació de totes les forces sindicals a la Comissió Paritària de Adequació de llocs de treball i es limita la presència d'1 assessor extern per sindicat. Aquesta Comissió Paritària de ALLT que tindrà un màxim 5 de membres com a representants dels treballadors i de 5 membres com a part de l'Ajuntament, es reunirà, de manera ordinària, cada sis mesos, la primera setmana del mes de maig i la primera setmana del mes de novembre.

Els treballadors i treballadores que considerin que el seu lloc de treball mereix una nova adequació, d'acord amb els paràmetres acordats, podran presentar la seva petició de manera suficientment justificada i fonamentada.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Les decisions de la Comissió Paritària d' Adequació de llocs de Treball que impliquin modificació salarial es reflectiran en els Pressupostos Municipals.

Les decisions de la comissió paritària es prendran per consens dels seus membres.

Art.64 Antiguitat.

La valoració de l'antiguitat serà sobre la base dels triennis de la quantia que es fixin en els Pressupostos Generals de l'Estat, la meritació dels quals es farà de forma automàtica i d'aprovació tàcita el dia en què es compleixi i es liquidaran en la nòmina en què vencin.

Art.65 Pagues extraordinàries.

El personal laboral al servei de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols rebrà anualment dues pagues extraordinàries d'una quantia, cadascuna d'elles, igual a la totalitat del salari mensual.

Art.66 Data màxima d'ingrés dels salaris.

La data màxima en què l'Ajuntament ingressarà la nòmina serà el dia 28 de cada mes, excepte els mesos de juny i desembre, en que l'ingrés de la nòmina i la paga extra es farà el dia 20.

L'ajuntament donarà l'ordre d'abonament de la nòmina a l'entitat bancària emissora, com a màxim el dia 27 de cada mes; excepte els mesos de juny i desembre que ho farà com a màxim el dia 19.

Art.67 Endarreriments.

Tota liquidació d'endarreriments que en aplicació d'aquest Pacte, correspongui percebre als treballadors/es, s'abonarà en un termini de tres mesos a partir de la seva aprovació definitiva; en cas de no haver-hi consignació, s'iniciarà l'expedient de modificació de crèdit, a la signatura dels acords.

Art. 68 Assistència a reunions

Les assistències que faci el personal que està al servei d'aquest Ajuntament en ser citat pel President de la Comissió o Regidor competent a qualsevol convocatòria o reunió per qüestions professionals inherents al seu lloc de treball, i que tingui lloc fora de l'horari laboral, es compensaran de la següent manera:

Les que facin referència al lloc de treball i que siguin de caire permanent anual i periòdic, seran retribuïdes mitjançant valoració del complement específic personal, segons criteris i barem establert i adoptats a la Comissió d'adequació de llocs de treball
CALLT



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Les que siguin puntuals i esporàdiques mitjançant hores festives, sempre que hi hagi acord en entre el/la treballador/a i l'Ajuntament i sempre que les necessitats del servei restin cobertes, segons taula de compensació del pacte/conveni.

Es donarà coneixement als representants dels treballadors.

Art.69 Dietes i quilometratge.

Quan els treballadores/es de l'Ajuntament s'hagin de desplaçar per raó del servei prèviament autoritzades percebran en concepte de dietes i quilometratge les quantitats que per aquests conceptes fixa la normativa vigent de funció pública de Catalunya en cada moment.

L'ús del vehicle privat en la realització de qualsevol feina relacionada amb el lloc de treball es regularà durant la vigència d'aquest conveni

L'àrea corresponent tramitarà els seu IPJ corresponents

Art.70 Renda vital garantida

Per a l'any 2013 cap treballador/a al servei de l'Ajuntament no cobrarà unes retribucions brutes inferiors a 1.124 € corresponents a la jornada completa de treball mensual.

Aquestes previsions no seran aplicables als contractes especials, com els de Formació Professional o Pràctiques, el règim jurídic dels quals preveu una disminució de retribucions, o bé al personal d'ocupació comunitària.

Les retribucions de tot el personal municipal seran fixades atenent els següents criteris:

La seva suficiència per assegurar un nivell de vida digna.

La categoria de cada treballador/a, i el correcte equilibri intern entre categories.

Disposició Transitòria Primera

A l'any 2014 s'aplicarà la revisió i adequació de llocs de treball disposant de la quantitat de 200.000 €

Si finalitzat l'any 2014 no s'hagués aplicat la revisió, es consolidarà en el pressupost la quantitat destinada a l'ALLT.

Disposició Transitòria Segona

És voluntat d'ambdues parts l'aplicació de mesures que permetin aconseguir una plena estabilitat laboral.

A tal efecte, els contractes administratius, les tasques dels quals siguin de desenvolupament propi de treballadors en plantilla, es crearà la plaça adient, i serà inclosa en l'oferta pública d'ocupació que correspongui, seguint la legislació vigent



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Disposició Transitòria Tercera

Ambdues parts acorden que, al llarg de la vigència del conveni col·lectiu, tots els treballadors i treballadores del nivell C2 (antic grup D) i de les Agrupacions Professionals (antic E) tindran l'oportunitat d'optar, dins del marc legal i normatiu, a la promoció interna vertical o horitzontal, d'acord amb els sistemes de carrera professional que s'implantaran mitjançant la gestió per competències i l'avaluació del desenvolupament.

Disposició Transitòria Quarta

Durant l'any 2014, s'elaborarà un reglament que desenvolupi l'aplicació efectiva dels criteris de les accions formatives de promoció professional.

Disposició Transitòria Cinquena

En el termini de tres mesos a comptar des de la signatura del present conveni, la Comissió Paritària de Seguiment del Pacte determinarà el redactat d'un article en relació al supòsit d'externalització de serveis prestats per l'Ajuntament. Aquest article s'haurà de reflectir l'actitud de defensa dels interessos dels treballadors que passin a formar part de l'empresa contractada, a l'hora de fer les incursions procedents en el Plec de Condicions corresponents.

ANNEX I

SECTORIAL BRIGADA MUNICIPAL

Art. 1 Sistema de Treball

En el decurs del primer trimestre del 2014 es constituirà una comissió entre l'Ajuntament, els responsables de la Brigada Municipal i els representants legals dels treballadors d'aquest servei, amb la finalitat d'elaborar un sistema de treball i de distribució de jornada que permeti donar resposta a les necessitats reals de la població, en quant a sistemes de manteniment es refereix, optimitzant, alhora, els recursos dels que disposa la Brigada.

En aquest sentit, es valorarà la possibilitat que es puguin negociar jornades flexibles, retens i polivalències, que hauran de ser valorades econòmicament, d'acord amb les directrius i el vist i plau de la Comissió Paritària del Conveni, i sempre que la dotació pressupostària ho permeti.

Art.2 Roba de treball

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral, vetllarà pel compliment de terminis d'entrega i qualitats de la roba de treball i seguretat pactades.

Per tractar temes que afecten al vestuari de la Brigada Municipal, el Comitè de Seguretat recavarà l'assessorament dels responsables d'aquest servei.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

ANNEX II

SECTORIAL ESPORTS

Art. 1 Sistema de Treball

En el decurs del primer trimestre del 2014 es constituirà una comissió entre l'Ajuntament, els responsables del servei d'esports i els representants legals dels treballadors d'aquest servei, amb la finalitat d'elaborar un quadrant anual de treball.

Art.2 Roba de treball

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral, vetllarà pel compliment de terminis d'entrega i qualitats de la roba de treball i seguretat pactades.
Per tractar temes que afecten al vestuari dels treballadors adscrits al servei d'Esports, el Comitè de Seguretat recavarà l'assessorament dels responsables d'aquest servei.

ANNEX III

SECTORIAL ESCOLA BRESSOL

Art.1 Roba de treball

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral, vetllarà pel compliment de terminis d'entrega i qualitats de la roba de treball i seguretat pactades.
Per tractar temes que afecten al vestuari dels treballadors adscrits al servei De l'Escola Bressol, el Comitè de Seguretat recavarà l'assessorament dels responsables d'aquest servei.

ANNEX IV

SECTORIAL POLICIA LOCAL

I .CONDICIONS LABORALS

Art. 1.- Calendari i Jornada laboral

1.- Els funcionaris de la Policia Local realitzaran una jornada laboral igual que la resta de funcionaris d'aquet Ajuntament des del mes següent de la aprovació del Pacte /Conveni pel Ple Municipal. En cas de disminució del còmput setmanal d'hores de treball de la resta de funcionaris d'aquest ajuntament, s'aplicarà al menys la mateixa reducció a aquest col·lectiu.

Les festes oficials es prorratejaran al llarg de l'any

2.- Es crearà una borsa d'hores per a tots els membres de les escales bàsica i intermèdia (romanent), solament per l'any 2014, per tal de cobrir el servei ordinari en cas de que aquest no quedi cobert amb 3 persones, agent/caporal/sergent, i s'aplicarà a tots els



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

components de qualsevol torn o serveis específic amb la distribució màxima d'un dia de treball cada tres mesos. Aquest dia no tindrà caràcter acumulatiu amb els dies a retornar dels altres mesos.

3.- Qualsevol proposta de modificació de la jornada laboral dels funcionaris de la Policia Local, serà pactada amb els funcionaris afectats i la Comissió de Seguiment i Interpretació del Pacte, per a que es pugui annexar al pacte l'acta de l'acord.

4.- En cap cas, la distribució de la jornada laboral tindrà un caràcter personal, sinó que es determinarà en relació amb el lloc de treball, i s'evitarà produir cap tipus de discriminació envers cap treballador o col·lectiu d'aquests, sigui quina sigui la seva naturalesa.

Art. 2.- Horaris de treball

1.- Atenent al fet de que l'organització correspon a l'Ajuntament, el cap de la Policia Local comunicarà, per escrit, l'establiment dels horaris de treball de tot el personal d'aquesta àrea a l'àrea de Recursos Humans i aquesta última a la Comissió de Control, Seguiment i Interpretació del Pacte-Conveni, per a coneixement de tots els treballadors d'aquesta àrea.

2.- En cap cas, la distribució dels horaris s'entendrà que té un caràcter personal, sinó que es determinarà en relació amb el lloc de treball, i s'evitarà produir cap tipus de discriminació envers cap treballador o col·lectiu d'aquests, sigui quina sigui la seva naturalesa.

3.- Atenent a les peculiaritats del servei de policia, així com a preservar la salut del treballador que realitza aquesta funció, i per donar un servei de qualitat al ciutadà, com a norma general no es farà més d'una jornada laboral per cada dia de treball.

4.- Si per raó de servei extraordinari de caràcter obligatori legal, força major, estructural, previsible o no, es realitzen dues jornades laborals seguides en un dia de treball, hi haurà d'haver un descans, com a mínim, d'una jornada laboral sencera abans de la següent jornada laboral.

5.- Els treballadors majors de 50 anys podran sol·licitar no efectuar servei en el torn de nit, per tant, restaran exclosos de realitzar serveis ordinaris i extraordinaris en aquest torn, llevat de situacions temporals de força major degudament justificades (nevades, inundacions i grans incendis). L'Ajuntament, si els efectius i el servei ho permet, accedirà a aquesta petició.

6.- Si per necessitats importants de servei (no es cobreixi el torn de nit amb el personal assignat voluntàriament), els funcionaris que hagin demanat no efectuar servei ordinaris en el torn de nit, no passaran més d'un mes a l'any. Si per qualsevol motiu el mes assignat en quadrant per fer torn de nit no ho fa, passarà el mes següent que la Prefectura consideri més adequat. Si per impossibilitat material no pot fer el servei en torn de nit en l'any en curs, ho farà l'any següent.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

7.- Tota modificació de l'horari laboral es podrà realitzar si les dues parts (afectats i Prefectura) estan d'acord. L'àrea de Recursos Humans donarà, per escrit, compte d'aquestes modificacions a la Comissió de Seguiment i Interpretació del Pacte.

8.- L'àrea de Recursos Humans donarà coneixement mensualment de les modificacions dels horaris degudament justificats i per escrit, a la Comissió de Seguiment i Control del Pacte.

Art. 3.- Calendari laboral anual de la Policia local (quadrant)

1.- Com a Calendari anual laboral de la Policia Local (quadrant), s'entén la distribució dels dies de festa, de servei, de vacances, des del dia 1 de gener a 31 de desembre, de tots els funcionaris d'aquest Cos, independentment de la jornada laboral i horari que realitzin.

2.- La primera setmana del mes d'octubre de cada any la prefectura de la Policia Local comunicarà, mitjançant escrit, la planificació de jornades, horaris, torns, serveis específics, unitats especialitzades, etc... per a l'any següent. Els funcionaris d'aquest Cos hauran de sol·licitar els períodes vacances, preferència de torns, serveis especials, etc... En la segona setmana d'octubre, la llista amb la distribució provisional del personal, segons els conceptes esmentats, es farà arribar als funcionaris de la Policia Local, a la Comissió de Seguiment i Interpretació del Pacte i a Recursos Humans.

3.- La tercera setmana del mes d'octubre la Comissió de Seguiment i Interpretació del Pacte, es reuniran per a acordar els paràmetres a seguir en la confecció del calendari laboral anual (quadrant) per l'any següent: model, durada, rotació dels torns i els horaris de tot el personal d'aquest Cos, tant de servei ordinari com específic i com a mínim contindrà les següents premisses:

3.1.- Es garantirà a tot el personal, com a mínim, cap de setmana altern de festa. En cas de no poder complementar-se puntualment aquesta rotació, per raons importants de servei, el personal afectat gaudirà de dos dies de festa per cada dia modificat a determinar per prefectura i el personal afectat en el mateix mes o en el següent mes que sigui possible.

3.2.- El personal mínim uniformat d'aquesta àrea que ha de restar de servei serà de 3 per cada torn de treball. En aquest total de persones es sumaran els dels diferents serveis que treballin dins de l'horari de cada torn ordinari.

3.3.- Si no és a petició de l'interessat, no hi haurà més de 5 dies seguits de treball, tret que això impossibiliti tenir una rotació de caps de setmana alterns.

4.- Acordats els paràmetres del calendari laboral, l'àrea de Recursos Humans presentarà l'esborrany del mateix a tots els funcionaris de la Policia Local i a la Comissió de Seguiment i Control del Pacte. Es donarà còpia del mateix (mitjançant paper, o per correu electrònic), abans del dia 31 d'octubre.

5.- Els funcionaris i la Comissió de Seguiment i Control del Pacte tindran temps fins el dia 10 novembre del mateix mes per a presentar al·legacions al calendari anual laboral (quadrant), les quals seran contestades en un màxim de cinc dies.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

6.- L'àrea de Recursos Humans abans del dia 20 de novembre haurà de lliurar el calendari anual laboral (quadrant) de treball finalitzat amb les al·legacions contestades als afectats i a la Comissió de Seguiment i Control del Pacte.

7.- Tota modificació posterior que s'hagi de fer al calendari anual laboral (quadrant) aprovat definitivament, serà de comú acord entre el cap de la Policia Local i els interessats.

8.- L'àrea de Recursos Humans donarà coneixement mensualment de les modificacions per escrit respecte del calendari anual laboral (quadrant) a la Comissió de Seguiment i Control del Pacte.

Art. 4.- Unitats especialitzades

1.- L'Ajuntament, dintre de la seva potestat organitzativa, podrà crear unitats especialitzades amb tasques i horaris específiques així com la regulació de l'accés a aquestes unitats.

2.- Qualsevol modificació de les condicions de treball dels serveis especials serà pactada amb la Comissió de Seguiment i Control del Pacte.

3.- En cap cas, l'accés a aquestes unitats especialitzades s'entendrà que té un caràcter personal, sinó que es determinarà en relació amb el lloc de treball, i s'evitarà produir cap tipus de discriminació envers cap treballador o col·lectiu d'aquests, sigui quina sigui la seva naturalesa.

II CONDICIONS SOCIALS

Art. 5.- Pla anual de vacances

1.- A efectes de vacances, es consideraran els dies laborables que segons el quadrant tingui assignat cada funcionari com a dia de treball, i es podran gaudir en les fraccions que calguin, sempre que no vagi en detriment del servei. La no autorització haurà de ser motivada i es donarà coneixement per escrit a la Comissió de Seguiment i Control del Pacte.

2.- Es podran demanar en els períodes que calguin fins esgotar el dies de vacances, sempre que no vagi en detriment del servei.

Art. 6.- Serveis extraordinaris i canvis en el servei

1.- En cas que per Decret d'Alcaldia o per ordre de persona legitimada o prolongació del servei, s'hagi de treballar en dies o hores determinades diferents dels establerts en el quadrant anual distribuït segons article 3.6, es computaran com a serveis de força major i es compensarà hora treballada per quatre hores de descans arrodonint-se a l'hora sencera si hi ha fracció menor de l'hora. Prefectura decidirà els dies en els quals es podran compensar a proposta de l'interessat.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

2.- Assistència a judicis, fora de la jornada laboral es computaran el temps necessari, arrodonint-se a l'hora sencera si hi ha fracció menor de l'hora, incloent-hi el temps de desplaçament des del domicili del treballador si aquest es troba fora de servei. Aquest temps es computarà en descans amb la catalogació del punt 1.
Es computarà una hora més per desplaçament a SFG i dues a Girona.

3.- El cap de l'àrea presentarà un informe mensual a l'àrea de Recursos Humans del personal que hagi realitzat serveis extraordinaris amb la seva motivació.

Art. 7.- Formació policial i reciclatge específic.

1.- S'acorda que els cursos de formació i reciclatge es faran dintre de la jornada laboral. Les hores de formació que es facin fora de la jornada laboral, es compensaran segons el redactat general del Pacte.

2.- Tots els agents de nou ingrés seran inscrits el curs bàsic de formació (excepte els que ja el tinguin aprovat) en la convocatòria més propera que faci a l' Institut de Seguretat Pública de Catalunya, a la data de la convocatòria de l'oposició percebent les retribucions íntegres.

3.- L'ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, es farà càrrec de totes les despeses derivades de l'assistència al curs bàsic de formació i l'específic per a comandaments a l' Institut de Seguretat Pública de Catalunya a tot el personal que treballi en aquesta empresa quan aprovin la convocatòria.

Art. 8.- Revisió mèdica i/o psicotècnica

1.- Donat que per a la Policia Local la revisió mèdica té un caràcter obligatori per els membres d'aquest Cos per a portar armes de foc, es farà la revisió mèdica i/o psicotècnica obligatòria, com a norma general quan es trobin de servei.

2.- Si no fos possible, es compensaran les hores que estiguin en el centre on es faci la revisió, més una hora pel desplaçament d'anada i tornada tal com es fa en desplaçaments per assistència a judicis.

3.- Els membres del torn de 22 a 6 hores, hauran de tenir festa el dia immediatament anterior al dia de la revisió. Si per quadrant tenen festa el dia anterior podran compensar les hores en festes com a hores nocturnes festives.

Art. 9.- Ampliació i reestructuració de la Plantilla de la Policia Local.

1.- Per l'any 2015, l'Ajuntament es compromet a convocar totes les places sense ocupar o ocupades interinament. Tanmateix a proveir les escales de comandament, tenint cura especialment que hi hagi dos caporals per torn de servei i com a mínim un més pels serveis especials.

2.- Durant la vigència del Pacte/Conveni, l'Ajuntament es compromet a ampliar la Plantilla Orgànica de l'àrea de la Policia Local si per norma legal no hi ha cap impediment, convocant públicament les places fins arribar a la ràtio d'agent funcionari amb plaça en propietat per habitant a la mitjana establerta per la Generalitat de



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Catalunya (IDESCAT, Departament d'Interior = 1,99 agents per 1000 hab.) en el Baix Empordà, durant la vigència d'aquest Pacte.

III CONDICIONS ECONÒMIQUES

10.- Adequació del Complement Específic dels funcionaris de la Policia Local.

1.- A la signatura de l'acord d'adequació de Llocs de Treball, la quantitat corresponent al concepte denominat prolongació de jornada del personal de l'escala bàsica i intermèdia, passarà a formar part del Complement Específic dels membres de la Policia Local d'aquestes escales, en els conceptes que s'hagin aprovat per la Comissió d'Adequació de Llocs de Treball.

2.- El personal d'aquests Cos, accepten de forma expressa que una vegada realitzada aquesta adequació, s'ha realitzat totalment la adequació del Complement Específic de la Policia Local i es considera actualitzada la valoració del llocs de treball.

3.- Aquest personal podrà demanar una nova revisió de l'adequació de Llocs de Treball transcorregut el temps fixat pel redactat del Pacte general o que es faci una nova adequació de Llocs de Treball amb criteris nous.

Art. 11.- Gratificació econòmica per treballar dies de festa especials

1.- Tot el personal d'aquest Cos que treballi rebrà una gratificació extraordinària econòmica de 180 €pels torns de 6 a 22 hores i 220 €pel torn de 22 a 6 hores o la part proporcional en cas de jornada que coincideixi parcialment amb aquestes, els següents dies:

- El dia 24 de desembre: torn de nit.
- El dia 25 de desembre: torn matí i tarda
- El dia 31 de desembre: torn de nit
- El dia 1 de gener: torn mati i tarda
- El dia 5 de gener: torn tarda.

2.- El cap de l'àrea presentarà un informe mensual a l'àrea de Recursos Humans del personal que hagi treballat aquests dies el seu servei.

IV UNIFORMITAT

Art. 12.- Comissió d'Assessorament i treball

1.- Es crea una Comissió de Treball on participarà el Cap de la Policia Local, o persona a qui delegui, i els membres de la Junta de Personal de la Policia Local, amb la finalitat de fer el seguiment del compliment de terminis d'entrega i de qualitats del vestuari pactat.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

2.- Respecte a elements relacionats amb l'armament, es podrà recavar informació del personal format en tècniques de tir.

3.- Es podrà establir un sistema alternatiu d'elecció d'elements de uniformitat que permeti al funcionari, dins del cost del material assignat, variar les peces que necessiti.

4.- Els funcionaris/es estaran obligats a utilitzar aquests equips de protecció individual, del material policial i vestuari i son responsables de fer bon us dels que els entreguin, seguint les instruccions facilitades per la Comissió d'Assessorament.

5.- Malgrat això, l'armament, els equips de protecció individual, material policial i el vestuari facilitat seran renovats quan el seu deteriorament ho faci necessari.

6 - Per aquest motiu, es lliurarà un llistat amb totes les peces de la uniformitat i material que es necessiti amb el preu de cada una d'elles. Així mateix es lliurarà el llistat de peces de la uniformitat i material lliurats per a que els funcionaris sàpiguen tot el que poden demanar en anys posteriors.

7.- El funcionari sol·licitarà, per escrit, aquelles peces d'uniformitat que necessiti d'acord amb el llistat adjunt, dins del límit econòmic destinat a l'efecte i segons el full descriptiu facilitat per la Prefectura..

8.- Totes les peces de roba i material que tinguin un període de canvi, també es canviaran per deteriorament sense que s'hagi esgotat aquest període.

9.- L'ajuntament es compromet en el decurs de l'any 2014 a dotar els/les policies, que ho sol·licitin, les armilles antibales com a peça d'uniformitat, adquirint aquests/es el compromís d'utilitzar-les habitualment.

10.- Els terminis màxims per fer lliurament d'aquests equips i vestuari serà el següent:

10.1.- Roba d'estiu: abans del 1 de maig

10.2.- Roba d'hivern: abans del 1 d'octubre

10.3.- Altres: abans del 1 d'octubre

11.- Uniformitat bàsica de dotació, estiu i hivern, per a tot el personal.

11.1).- Vestuari bàsic d'estiu:

Camises o equivalent	2 a l'any.
Pantalons	2 a l'any.
Sabates operatives	1 parell anys alternatius.
Botes operatives	1 parell anys alternatius.
Gorra uniformitat	1 cada any alternatiu
Granota de treball (si es determina per dotació)	1cada any alternatiu.
Ulleres de sol	canvi per deteriorament.

11.2).- Vestuari bàsic d'hivern:



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Camises o equivalent	2 a l'any.
Pantalons	2 a l'any.
Sabates operatives	1 parell cada 2 anys.
Botes operatives	1 parell cada 2 anys.
Gorra uniformitat	1 cada 2 anys.
Granota de treball (si es determina per dotació)	1 cada 2 anys.
Samarreta tèrmica	2 cada 2 anys.
Pantaló tèrmic	2 cada 2 anys.
Parca (peça d'abric)	1 cada 3 anys
Polar (peça d'abric)	1 cada 3 anys
Braga	1 cada 3 anys
Guants	1 parell cada 3 anys

11.3).- Uniformitat de mitja gala:

Sabates de vestir	1 cada 5 anys
Camisa blanca	1 cada 5 anys.
Xarretes escut brodat en color	canvi per deteriorament.
Pantalons amb ribet de color blanc prim	canvi per deteriorament.
Gorra de plat amb escut metàl·lic	canvi per deteriorament.
Guants blans	canvi per deteriorament.
Guerrera mitja gala	canvi per deteriorament.
Corbata negra	canvi per deteriorament.
Subjecta corbata	canvi per deteriorament.
Funda porta arma	canvi per deteriorament.
Guions condecoracions	canvi per deteriorament.

11.4).- Complementos, elements de defensa i d'armament bàsics:

Xarretes escut SFG	1 parell a l'any.
Cinturó interior i l'exterior	canvi per deteriorament.
Placa de pit metàl·lica	canvi per deteriorament.
Porta carnet amb placa metàl·lica	canvi per deteriorament.
Xiulet	canvi per deteriorament.
Impermeable	canvi per deteriorament.
Bastó policial extensible	canvi per deteriorament.
Funda arma servei	canvi per deteriorament.
Funda porta carregadors	canvi per deteriorament.
Guants d'intervenció	canvi per deteriorament.
Manilles i funda	canvi per deteriorament.
Armillà para-bala (personal)	canvi per deteriorament.
Llanterna individual	canvi per deteriorament.
Botes d'aigua	canvi per deteriorament.

11.5).- Uniformitat bàsica de motorista:

Botes	canvi per deteriorament.
Guants	canvi per deteriorament.
Casc	data d'homologació.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

Pantalon d'estiu 2 cada 2 anys.
Pantalon d'hivern 2 cada 2 anys.

V ARMAMENT

Art. 13.- Armament

1.- l'Alcalde o persona que delegui, amb l'assessorament del Cap de la Policia Local i de l'instructor de Tir d'aquest cos, determinaran quina marca i model d'arma de foc, tan curta com llarga, serà més idònia per la seva adquisició pel servei, tenint en compte la Llei de Polícies Locals, el Reglament d'Armes de les Polícies Locals i el Reglament d'Armes i Explosius.

2.- Els funcionaris del Cos de la Policia Local que portin armes de foc de servei assistiran obligatòriament, dintre de la seva jornada laboral, a les 2 practiques anuals de tir obligatòries.

3.- Si la realització de les mencionades pràctiques no fossin possibles dintre de l'horari laboral, els funcionaris compensaran aquestes hores en festes, segons l'article 8 d'aquest annex I.

4.- Atès el Reial Decret 1335/2012, de 21 de setembre, pel que es modifica el Reial Decret 563/2010, de 7 de maig, en el que s'aprova el Reglament d'articles pirotècnics i cartutxeria, es dotarà els funcionaris del Cos de 100 cartutxos de dotació personal i de 200 cartutxos per fer les 2 pràctiques obligatòries i els cartutxos necessaris per a l'equip de tir formalment creat.

VI MATERIAL POLICIAL

Art. 14.- Homologació i adequació del material policial

1.- Aquest Ajuntament vetllarà perquè la Policia Local disposi de tot el material necessari per dur a terme les seves funcions.

2.- La determinació del material a adquirir i utilitzar (idoneïtat, ergonomia, dotació, ubicació d'elements - vehicles -, etc) es farà de comú acord entre l'Ajuntament i membres de la Comissió de Seguretat i Salut de l'àrea de la Policia Local.

Art. 15.- Equipament dels vehicles

1.- L'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, proveirà els membres de la Policia Local del material necessari per a el desenvolupament de les seves funcions, complint les característiques d'homologació i adequació que dicti l'Autoritat competent.

2.- Els vehicles de quatre rodes podran estar dotats d'un dispositiu de separació protectora entre l'espai davanter i els seients del darrera. Aquests hauran ser de material fàcilment rentable i els vidres de les portes del darrera seran fixos o es manipularan solament des de la part davantera.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

3.- Tots els vehicles policials aniran previstos d'equip transmissor receptor, senyalització lluminosa exterior d'emergència, senyals acústiques i equip de megafonia, excepte aquells que per raó del servei no siguin necessaris.

4.- Tots els vehicles policials aniran previstos del material complementari necessari, determinat pel tipus de vehicle i la funció o missió a realitzar, segons estableixi la normativa aplicable

Art. 16.- Manteniment dels vehicles

1.- La operativitat i eficàcia de moltes intervencions policials radica en la rapidesa en que les mateixes s'inicien i es desenvolupen, el que exigeix, no solament l'adequada dotació de vehicles sinó que aquests es trobin en tot moment en òptimes condicions de servei, solament possibles mitjançant la prestació de especial atenció del seu manteniment.

2.- El manteniment, en un primer nivell, correspon al conductor del vehicle, que ha de vetllar per la seva utilització adequada i per la puntual adopció d'aquelles mesures que la conservació del mateix exigeix, donant coneixement els seus superiors de les anomalies que detecten.

Art. 17.- Els equips de transmissió – recepció

1.- L'operativitat i eficàcia de moltes intervencions policials radica en l'adequada dotació d'un número adequat de transmissors receptors que permetin l'operativitat de les diferents unitats sinó que aquests es trobin en tot moment en òptimes condicions de servei, solament possibles mitjançant la prestació de especial atenció del seu manteniment tant per part dels agents com de l'administració.

2.- Per a garantir la operativitat, així com la autoprotecció dels policies, l'Ajuntament garantirà que cada agent disposi d'un equip transmissor - receptor com a dotació personal.

3.- L'ajuntament garantirà que la xarxa de comunicació que utilitza aquesta Policia Local, es trobi en perfectes condicions per a que no hi hagi cap mena de problema a l'hora de comunicar o rebre comunicació per part de la central o qualsevol membre de la policia que es trobi de servei dintre del territori municipal.

VII SEGONA ACTIVITAT

a).- Segona Activitat

1.- La segona activitat és una situació administrativa que afecta als funcionaris de la Policia Local, i que té per objecte garantir l'adequada aptitud psicofísica dels/de les agents mentre estiguin en actiu, assegurant l'eficàcia en el servei.

2.- La incorporació a la situació de segona activitat, així com la seva finalització, es realitzaran de conformitat amb els termes i condicions previstos en la normativa legal d'aplicació.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

b).- Passi i regulació de la segona activitat

1.- El passi a la segona activitat es produirà només des de la situació administrativa de servei actiu, i s'hi romandrà fins al passi a la situació de jubilació o altra que no sigui de servei actiu, llevat que el passi a la segona activitat s'hagi produït com a conseqüència d'embaràs o pèrdua d'aptituds psicofísiques, i que les causes que la motivaren hagin desaparegut.

2.- El personal en situació de segona activitat, restarà subjecte als mateixos règims disciplinaris i d'incompatibilitats que el personal en servei actiu.

3.- En la situació de segona activitat no es podrà participar en procediments de promoció o mobilitat en els cossos de la Policia Local, excepte quan la segona activitat vingui donada per causa d'embaràs.

4.- Malgrat això, a aquells funcionaris que, estant en situació d'actiu i pertanyent a l'Escala Executiva, estiguessin realitzant, en el moment de donar-se les circumstàncies per al passi a la segona activitat, les proves corresponents per accedir a l'escala de comandament, se'ls posposarà el passi a la segona activitat fins a l'acabament de les mateixes.

c).- Funcions susceptibles de segona activitat

1.- Per regla general, les funcions que es desenvolupin pels membres de la Policia Local en situació de segona activitat ho seran dins el mateix cos a que pertanyen, exercint altres funcions d'acord amb llur categoria.

2.- Si això no és possible, poden passar a prestar serveis complementaris adequats a llur categoria en altres llocs de l'Ajuntament. Les funcions concretes que desenvoluparan en aquest cas els/les funcionaris/es membres de la Policia Local en situació de segona activitat seran, preferiblement, entre altres, les següents:

- 2.1.- Vigilància d'entrada i sortida a les dependències municipals.
- 2.2.- Activitats i tasques de subaltern a les oficines i dependències de la Policia Local.
- 2.3.- Activitats relatives a educació vial.
- 2.4.- Control del manteniment del parc mòbil de la Policia Local
- 2.5.- Administratives a les dependències de la Policia Local
- 2.6.- Intendència de la Policia Local (control de vestuari, material, etc.)
- 2.7.- Logístiques (distribució de materials i documents...)
- 2.8.- Pràctica de notificacions administratives
- 2.9.- Inspeccions relacionades amb l' incompliment d'ordenances municipals
- 2.10.- Activitats tècniques d'assessorament, gestió i recolzament de l'activitat policial o relacionades amb la mateixa, sempre que no impliquin actuacions policials operatives.
- 2.11.- I qualsevol altra que els sigui assignada pels seus superiors, i que sigui de naturalesa similar a les anteriors.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

3.- Cada any a la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols es determinaran els llocs de treball adscrits a segona activitat, preferentment a l'àrea de seguretat, i en altres serveis municipals si això no fos possible.

d).- Resolució sobre segona activitat i acreditació professional

1.- Es passarà a la situació de segona activitat i, en el seu cas, es reingressarà al servei actiu, mitjançant resolució de l'Alcalde.

2.- La situació de segona activitat quedarà reflectida en el document d'acreditació professional del funcionari afectat.

e).- Excepcionalitat

1.- L'Alcalde podrà requerir motivadament a Polícies Locals en situació de segona activitat per a l'acompliment de funcions operatives de la Policia Local, pel temps mínim necessari, quan concorrin raons excepcionals de seguretat ciutadana que, bàsicament, contemplaran els aspectes següents:

1.1.- Que siguin imprevisibles i no periòdiques.

1.2.- Que siguin d'una magnitud tal que no puguin resoldre's pels mitjans policials operatius ordinaris.

2.- La designació dels funcionaris/es per a la realització dels serveis esmentats, s'iniciarà pels que hagin passat a la situació de segona activitat per raó d'edat, i, en ordre cronològicament invers al del seu passí, començant pels que es trobin desenvolupant les seves activitats en l'àrea de seguretat.

3.- Als funcionaris que hagin d'efectuar els serveis enumerats en aquest article, se'ls dotarà de la uniformitat i mitjans necessaris per al desenvolupament de les seves funcions.

f).- Inici del procediment

1.- L'Ajuntament juntament amb la representació legal del personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols procedirà a determinar els llocs de treball que podran ser coberts per personal declarat en situació de segona activitat i quedaran reflectits en la Plantilla Orgànica de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

2.- La convocatòria per a l'inici del procediment per a cobrir les places en segona activitat correspondrà a l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

3.- L'Ajuntament determinarà en cada moment els llocs que poden ser ofertats per a ser coberts per aquest sistema.

g).- Causes

1.- Les causes que poden comportar passí a segona activitat, seran les següents:



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

1.1- Per disminució de la seva capacitat per compliment d'una edat determinada, en funció del que la legislació vigent determini per cada escala:

Les edats necessàries per a procedir al passi a la situació administrativa de segona activitat, en cas de tenir la capacitat disminuïda, i segons l'escala a la que pertanyin, seran les següents:

- a. Escala Executiva: 56 anys.
- b. Escala Intermèdia: 53 anys.
- c. Escala Bàsica: 50 anys.

1.2- Per disminució de les aptituds psicofísiques per al desenvolupament de la funció policial:

Podran passar a la situació de segona activitat, aquells/es policies locals que segons dictamen mèdic hagin patit una disminució de les seves aptituds físiques, psíquiques o sensorials necessàries per al compliment del servei ordinari, sempre que no procedeixi la jubilació per incapacitat. Aquest dictamen podrà ser emès pel Tribunal Mèdic, requeriment per part de l'Ajuntament, o per sol·licitud del/de la interessat/da.

La causa de la disminució per a l'accés a la situació de segona activitat, serà qualsevol malaltia, síndrome o procés patològic físic o psíquic, que incapaciti al/a la funcionari/a per al normal desenvolupament de les tasques i funcions policials del servei ordinari, referides a l'escala en la que es trobi enquadrada la seva categoria professional, i sempre que la disminució no sigui causa susceptible de declaració del/de la funcionari/a en situació legal d'incapacitat (temporal o permanent) per a l'exercici de les seves funcions.

2.- Les funcionàries del cos de la Policia Local podran passar a la situació de segona activitat durant l'embaràs, previ dictamen mèdic que ho acrediti.

3.- No podran passar a la situació de segona activitat, aquells/es policies locals que tinguin reconeguda pel Institut Nacional de la Seguretat Social cap tipus de pensió d'incapacitat. En el cas que aquest reconeixement sigui posterior al passi a la situació de segona activitat, aquesta quedarà automàticament sense efecte, essent incompatible la compaginació de les dues situacions.

h).- Procés d'avaluació

1.- L'avaluació de la disminució serà dictaminada per un tribunal mèdic que s'ha de compondre de tres metges: un proposat per l'Ajuntament, un designat per l'interessat i un d'escollit per sorteig entre els facultatius del Servei Català de la Salut que tenen els coneixements idonis en relació amb el tipus d'afecció o de malaltia que pateix l'interessat.



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

2.- A petició expressa del/de la interessat/da, podrà assistir com a observador/a un/a delegat/da de personal designat per ell/a mateix/a.

3.- L'ajuntament també podrà designar a un/a funcionari/ària per a què assisteixi com a observador/a.

i).- Reconeixements mèdics periòdics

1.- Els facultatius podran disposar la pràctica de reconeixements mèdics periòdics, per a l'avaluació de les aptituds psicofísiques, quan les causes que varen originar la disminució així ho aconsellin.

2.- Aquesta circumstància quedarà reflectida en el dictamen, que fixarà la data en que s'haurà de procedir al nou reconeixement.

3.- En aquest cas, si es produís el passí a la situació administrativa de segona activitat, en la Resolució de l'Alcalde es determinarà el caràcter provisional de la mateixa, així com la seva revisió en funció dels reconeixements mèdics que es practiquin.

4.- L'interessat podrà sol·licitar la realització de nous reconeixements mèdics anuals per al seu reingrés en el servei actiu, quan consideri que han desaparegut les causes que varen motivar la disminució d'aptituds físiques o psíquiques.

j).- Dictamen

1.- El tribunal ha d'emetre el dictamen mèdic per majoria i l'ha d'elevat, acompanyat del parer del facultatiu que en discrepi, si s'escau, a l'Alcalde-President per tal que adopti la resolució pertinent, contra la qual es poden interposar els recursos que determina la legislació vigent en matèria de règim local.

1.1- El dictamen haurà de contenir els aspectes següents:

- a).- L'existència o no de disminució d'aptituds físiques, psíquiques o sensorials.
- b).- Si l'esmentada disminució d'aptituds es preveu, o no, amb caràcter permanent.
- c).- Si l'esmentada disminució d'aptituds es susceptible de ser considerada com qualsevol de les invalideses que es contemplan a la Seguretat Social, motiu pel que no procedirà el passí a segona activitat.
- d).- Si la insuficiència en les aptituds afecta o no al funcionament normal dels serveis policials que ha de prestar l'interessat.
- e).- La conveniència o no del passí a la segona activitat.

2.- El dictamen mèdic emès serà vinculant per a totes les parts.

k).- Sistema de retribució



Acords de la Mesa General de negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral (2013-2015).

1.- El personal del cos de la Policia Local que sigui declarat en situació de segona activitat, percebrà el salari base i complement de destí com a membre de la Policia Local, i el Complement Específic del lloc de treball que passin a ocupar en segona activitat, si es fora de la Policia Local a partir del segon any d'adscripció.

2.- Quan el motiu del passi a la segona activitat hagi estat derivat d'accident de treball o malaltia professional, es garanteix la percepció d'un complement personal transitori per compensar la diferència que pugui existir entre el complement específic acreditat del lloc que desenvolupava i el que passi a ocupar per segona activitat.

3.- En tot cas, tots els membres que es trobin en situació de segona activitat se li mantindrà la mateixa base de cotització a la Seguretat Social com si es trobessin en primera activitat.

1).- Formació complementària

1.- L'Ajuntament facilitarà als/a les funcionaris/àries en segona activitat la formació complementària que pugui requerir el desenvolupament de la mateixa.

VIII DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Durant la vigència del Pacte/Conveni, s'acorda adequar els nivells dels components de la Policia Local, aplicant l'equiparació amb la resta de cossos de seguretat de Catalunya (mossos d'esquadra).

Aquesta equiparació, sempre que la normativa legal i pressupostària ho permeti, estaria supeditada a la formació reconeguda en l'ordre EDU 272/2008, i a les equivalències de titulació que s'esmenten en aquesta ordre o en qualsevol normativa de referència.

En línies generals, els agents estarien enquadrats en el nivell C1 o C2, atenent a la superació del preceptiu curs impartit per l' Institut de Seguretat Pública de Catalunya.

En aquest sentit i amb els mateixos preceptes legals en allò que fa referència a titulacions d'accés i a la superació del curs i pràctiques, a nivell organitzatiu i d'organigrama (línia de comandament), passarien a tenir l'actual nivell C1, els Sergents el nivell A2, i l'inspector en cap el nivell A-1.

La Comissió Paritària i de Seguiment del Pacte/Conveni, o comissió en que delegui, estudiarà el mecanisme per a portar aquest acord a terme.

