



RESOLUCIÓ de 25 de juliol de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament d'Alcanar, per a l'any 2019. (Codi de conveni 43100022132019)

Vist el text de l'Acord de condicions de treball dels funcionaris públics de l'Ajuntament de l'Alcanar, subscrit pels representants de l'entitat local i pels seus treballadors el dia 21 de gener de 2019, i d'acord amb el què disposen l'article 38 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit d'acords i convenis col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i altres normes d'aplicació,

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

Resolc:

1.- Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament d'Alcanar, per a l'any 2019 al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a les Terres de l'Ebre, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Tortosa, a 25 de juliol de 2019

La directora dels Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Rosa Ana Fatsini Bonilla.

Transcripció del text signat per les parts:

**ACORD REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL DELS
FUNCIONARIS DE L'AJUNTAMENT D'ALCANAR PER A L'ANY 2019**

CAPITOL I: DISPOSICIONS GENERALS.

Article 1.- Àmbit personal, funcional i territorial

A efectes d'aplicació del present Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari, en endavant Acord, s'entendrà com a empresa, l'Ajuntament d'Alcanar i els seus organismes autònoms.



El present Acord regula les relacions jurídic-laborals entre l'Ajuntament d'Alcanar i els i les funcionaris/es al seu servei que integrin la plantilla de personal funcionari, bé en qualitat de carrera, d'interinitat i el personal eventual, independentment de la ubicació del centre de treball.

Article 2.- Durada, vigència, pròrroga i revisió.

La vigència d'aquest Acord s'iniciarà el dia següent de la seva publicació al DOGC i finalitzarà el 31 de desembre 2019.

Aquest Acord quedarà prorrogat tàcitament, per períodes anuals, si no es produeix expressa denúncia del mateix per alguna de les parts signants, amb una antelació mínima de tres mesos a la finalització del seu període de vigència o de qualsevol de les seves pròrrogues.

El present Acord perllongarà la seva vigència durant el període de negociació fins la entrada en vigor d'un nou acord.

Els canvis normatius que es produeixin durant la vigència d'aquest Acord i que afectin als i les funcionaris/es de l'Administració local i al contingut establert en el mateix seran d'aplicació previ acord al respecte de la Comissió de seguiment.

Article 3.- Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades en aquest Acord són mínimes i constitueixen un tot orgànic, unitari i indivisible, i per tant, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

En el cas que la jurisdicció contenciós-administrativa, en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions de l'Acord, hauran d'adaptar-s'hi, per la qual cosa es facultarà la Comissió de seguiment i sense que això comporti una nova negociació de l'Acord, al llarg del temps de la vigència pactada.

Article 4.- Garantia ad personam

Es respectaran com a condicions més beneficioses, a títol exclusivament individual, aquelles condicions que qualsevol funcionari/a vingués gaudint, sempre i quan, una vegada examinades en el seu conjunt i còmput anual, resultin més beneficioses per als empleats públics.

Article 5.- Absorció i compensació.

Les condicions econòmiques establertes en el present Acord, valorades en el seu conjunt i en el còmput anual, compensaran i absorbiran les condicions existents en el moment que entrin en vigor, independentment de quin sigui el seu origen, naturalesa, denominació o forma, sense perjudici del que disposa l'article anterior.



CAPITOL II: COMISSIÓ DE SEGUIMENT

Article 6.- Comissió de seguiment. (CS)

En el termini màxim de trenta dies a partir de la signatura d'aquest Acord, es constituirà una comissió paritària amb la denominació de Comissió de Seguiment, dos membres designats per la Corporació, el Delegat de Personal i un membre designat pels funcionaris.

Els membres de la Comissió, així com la seva substitució, seran comunicats per escrit a totes les parts que la integren.

La Comissió de Seguiment podrà dotar-se d'un Reglament de funcionament intern.

La CS podrà ser convocada per qualsevol dubte o conflicte que sorgeixi sobre el compliment d'aquest Acord. Es podrà convocar a sol·licitud de qualsevol de les parts, especificant els temes a tractar, i en aquest cas, la Comissió s'haurà de reunir en el termini màxim de 15 dies hàbils a partir de la seva petició.

La CS es reunirà com a mínim una vegada cada sis mesos.

Perquè els acords de la CS siguin vàlids, serà necessària l'aprovació per majoria dels membres presents a la sessió, sempre i quan hi hagi com a mínim un representant del personal funcionari i un representant de la Corporació.

Els acords de caràcter interpretatiu adoptats per la CS es faran públics en tots els centres de treball de l'Ajuntament d'Alcanar on hi presti els seus serveis el personal funcionari.

La CS assumeix les competències que legalment té assignades i les funcions d'estudi, interpretació, vigilància i desenvolupament dels pactes continguts en aquest Acord.

Article 7.- Funcions de la CS

Seràn funcions específicament assignades a la CS:

El control, seguiment i vigilància de l'acompliment de l'Acord.

Emetre els informes que li sol·liciti la corporació o la representació sindical dels treballadors sobre les matèries contingudes en l'Acord .

Resoldre, a petició de qualsevol treballador/a o dels seus representants, les qüestions que puguin presentar conflicte en la interpretació i/o aplicació dels articles del present Acord.

Qualsevol altra que determinin les disposicions legals vigents en matèria d'Acords col·lectius i normativa concordant.



Art. 8.- Mesa negociadora

La seva constitució i composició es regirà i regularà d'acord amb les disposicions vigent del TRLEBEP o norma legalment aplicable.

CAPITOL III: ACCÉS A LA PLANTILLA I PROVISIÓ DE LLOC DE TREBALL.

Article 9.- Accés a la plantilla.

La selecció per a la provisió de tots els llocs de treball del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alcanar es realitzarà sota els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat establerts a la normativa d'accés a la Funció Pública.

En casos justificats podran realitzar-se nomenaments interins d'acord amb la normativa vigent. La contractació es considerarà d'urgència quan sigui necessari cobrir el lloc de treball abans d'un mes.

Article 10.- Personal de nou ingrés.

Totes els nomenaments de personal es formalitzaran per escrit i en ells s'hi haurà de fer referència a la denominació de l'escala, subescala, classe, categoria i grup de titulació per al qual es selecciona al personal a més del complement específic assignat a la plaça.

L'Ajuntament d'Alcanar assumirà la pràctica de facilitar al personal de nou ingrés un document annex al nomenament en el qual es consignaran: les funcions pròpies dels llocs de treball per als que es realitza el nomenament del funcionari, així com els riscos del lloc de treball. Tanmateix, es reconeix el dret del personal a obtenir informació dels caps respectius sobre les funcions i competències dels llocs de treball que ocupin i, si no n'hi ha, dels caps de servei.

Prèviament al seu nomenament com a funcionaris de carrera els/les aspirants que resultin aprovats/des en els diferents processos selectius i n'obtinguin plaça es sotmetran a un període de pràctiques segons els criteris temporals següents:

Tècnics: quatre mesos

Resta de personal: dos mesos

Polícia Local: sis mesos

Durant aquest termini, el funcionari té els mateixos drets i obligacions que qualsevol funcionari de la mateixa escala, subescala, classe, categoria i grup de titulació, excepte la retribució que s'integrarà únicament pel salari base i, tant el funcionari com l'Ajuntament d'Alcanar podran resoldre lliurement el nomenament, sense termini de preavis ni dret a cap indemnització. Un cop superat el període de pràctiques, aquest, computarà a tots els efectes com a temps efectivament treballat i seran nomenats/des funcionaris/es de carrera.



Els llocs de treball vacants i amb dotació pressupostària seran coberts mitjançant convocatòria de provisió de lloc de treball.

Article 11.- Treballs de superior i inferior categoria.

Quan les necessitats del servei ho exigeixin, l'Ajuntament podrà encarregar als seus funcionaris que gaudeixin de la titulació exigida (títol acadèmic o professional), l'exercici de funcions corresponents a un lloc de treball amb superior complement de destí i/o específic al que està ocupant per un període no superior a 6 mesos durant un any o a 8 mesos durant dos anys. Es pacta de forma expressa que en aquest casos i quan la causa sigui suplir funcionaris amb reserva de lloc de treball, aquesta situació podrà allargar-se en el temps fins que el funcionari substituït retorni a la situació de servei actiu, sense que el funcionari que hagi realitzat funcions de superior retribució pugui reclamar la consolidació dels complements retributius per haver-se superat el termini de 6 mesos en un any o de 8 mesos en dos anys.

En els casos previstos als apartats anteriors, el funcionari que transitòriament realitzi un treball amb complements retributius superiors tindrà dret a percebre el complement específic i de destí de la plaça ocupada transitòriament durant el temps que es perllongui aquesta situació.

Si per necessitats peremptòries i imprevisibles, l'Ajuntament necessités destinar un funcionari a tasques corresponents a un lloc de treball amb complements retributius inferiors als que té assignat, podrà fer-ho durant el temps imprescindible, amb una durada màxima de 6 mesos i, en qualsevol cas, respectant-li les retribucions i els altres drets del seu lloc de treball d'origen.

CAPITOL IV: FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT PROFESSIONAL.

Article 12.- Formació professional.

1.- Objectius.

El personal afectat per aquest Acord té dret a la formació i a un perfeccionament professional constant. En aquest sentit s'han d'elaborar polítiques relatives a:

Formació per a l'adaptació de l'empleat/da al lloc de treball

Formació per a la promoció professional

Reciclatge i capacitació professional

Formació sobre prevenció i salut laboral

2.- Comissió especial de formació

La Comissió Paritària s'ha de constituir en Comissió especial de formació per elaborar amb caràcter anual un pla de formació del personal de l'Ajuntament d'Alcanar. Aquesta Comissió s'ha de reunir en el termini màxim de 15 dies a



partir de la convocatòria de qualsevol de les parts i les seves decisions s'han de prendre per majoria simple dels seus membres (per majoria ponderada de les parts).

Abans de la confecció del pla, la Comissió ha de demanar a totes les unitats i departaments informació relativa a les necessitats i prioritats formatives dels diferents col·lectius professionals.

3.- Dotació econòmica

L'Ajuntament d'Alcanar procurarà assignar anualment una quantitat suficient, en el Pressupost general de la corporació, per a la bona formació professional del personal, de la qual s'ha d'informar al Delegat de Personal.

4. Registre

Des de l'àrea de recursos humans es mantindrà un registre detallat i actualitzat d'assistències a cursos, que pot consultar tot el personal.

5. Criteris del pla de formació

El pla de formació ha de seguir els criteris següents:

La formació s'ha de realitzar organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a cursos externs, garantint la igualtat d'oportunitats de tot el personal. Així mateix han d'estar prèviament autoritzats pel cap de personal, cap del departament i regidor corresponent i hauran d'estar expressa i directament vinculats al lloc de treball del funcionari.

S'ha de donar publicitat dels cursos de caràcter no individual que es realitzin mitjançant anuncis als taulers situats en lloc visible de cadascuna de les seus de l'Ajuntament d'Alcanar. La formació interna pot tenir caràcter d'obligatòria, sempre que es realitzi majoritàriament dins l'horari laboral i, en tot cas, els costos han de ser a càrrec de l'Ajuntament d'Alcanar i el temps d'assistència es considera temps de treball efectiu.

S'ha de potenciar el coneixement de la llengua catalana.

Per l'assistència a cursos autoritzats per part de l'Ajuntament, s'abonaran les dietes establertes a les Bases d'Execució del Pressupost Municipal, relatives a residència, manutenció i desplaçaments, quant aquests cursos es realitzin fora del municipi d'Alcanar o del municipi de residència del funcionari, sempre que tinguin relació directa amb la prestació de serveis que desenvolupin com a funcionaris i que hi hagi dotació pressupostària. La presència en aquests cursos, es comptabilitzarà com a temps real de servei.

CAPITOL V.- JORNADA I HORARI LABORAL.

Article 13.- Jornada laboral



1.- La jornada dels diferents departaments de l'Ajuntament d'Alcanar, serà de 37'50 hores setmanals, i es portarà a terme segons el calendari laboral pactat anualment. Estarà distribuït de la següent manera:

1. La durada de la jornada ordinària serà de 37 hores i mitja setmanals de treball efectiu de promig en còmput anual, equivalent actualment, amb 6 dies d'assumptes particulars, a mil sis-cents quaranta-dues hores anuals (1.642 h) o la que en cada moment resulti d'aplicació a l'administració local.

Oficines Municipals: Matins de dilluns a divendres, de 08:00 hores a 15:00 hores i dijous tarda de 16'30 hores a 19 hores. Els dies marcats al calendari elaborat per l'Ajuntament d'Alcanar, com a dies de festa popular, (Festes de Maig i Festes d'Octubre), l'horari serà de les 09:00 hores a 12:00 hores.

El calendari laboral incorporarà dos dies de permís addicional quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable, quan així ho determinin les disposicions legals vigents aplicables a l'àmbit del personal de l'administració local.

Durant el període del 15 de juny al 15 de setembre, es realitzarà un horari reduït, essent de 8:00 hores a 15:00 hores.

Policia Local: El total d'hores anuals a treballar pels funcionaris/àries de la Policia Local de l'Ajuntament d'Alcanar, serà igual a la de la resta de funcionaris de l'Ajuntament d'Alcanar, i es regirà, segons el quadrant de torns, emmarcat dins l'acord específic per als funcionaris de la Policia Local de l'Ajuntament d'Alcanar. En cas que a la resta de funcionaris o personal laboral de l'Ajuntament d'Alcanar, se'ls apliqui reducció en motiu de les festes majors de la localitat, vespra de Nadal, Cap d'any, aquesta reducció també s'aplicarà als membres del Cos de la Policia Local, descomptant-ho del total de la bossa d'hores anuals de treball.

Cada treballador/a disposa de 30 minuts de descans que obligatòriament s'ha de gaudir en mig la jornada laboral i en cap cas pot coincidir amb l'inici o el final de la jornada.

Per tots els departaments que no estiguin aquí reflectits i es creen dins de la vigència del present acord, s'acudirà a la Mesa de Negociació per a la realització del seu corresponent quadre horari, el qual posteriorment a la seva aprovació, es considerarà incorporat en aquest acord.

2.- S'estableix, per tal de poder conciliar la vida laboral amb la familiar, per a cada treballador/a interessat/da, que no estigui subjecte a torns o quadrant anual, un horari flexible i voluntari des de les 07:30 fins 16:00, dins les quals el funcionari haurà de realitzar la seva jornada (7 hores diàries) , garantint la seva presència física en tot cas des de les 08:30 fins les 14:30.

Els treballadors/es que es vulguin acollir a aquest horari flexible ho hauran de comunicar al cap del seu departament, i aquest al cap de personal. L'elecció d'aquesta jornada de treball s'haurà de mantenir durant tot l'any, la sol·licitud



d'aquesta jornada s'ha de demanar durant els primers quinze dies del mes de desembre de l'any anterior al d'aplicació i es resoldrà abans de finalitzar el mes de desembre. Els casos de necessitat sobrevinguda seran valorats per la CS. Aquesta flexibilitat es resoldrà considerant les necessitats del servei i l'organització de cada departament.

La possibilitat d'acollir-se al gaudiment d'aquesta flexibilitat de jornada així com llur exercici, queda condicionat a la inexistència de incompliments del control de presència, actuals o previs, en termini no inferior de sis mesos.

3.- Es consideren serveis extraordinaris tots aquells realitzats en temps que excedeixi de la jornada ordinària, així com els serveis realitzar durant els dies festius, sempre i quan aquest no estiguin dins la jornada ordinària del funcionari. Aquests serveis extraordinaris tenen caràcter excepcional.

La realització del serveis extraordinaris serà compensada en descans o retribuída econòmicament, segons decisió de l'Ajuntament, seguint un criteri de preferència la segona opció, sempre i quan això fos possible pressupostàriament. Per tal de poder-ho garantir, l'Ajuntament es compromet, en la mesura de lo possible i sempre que no hi hagi motius degudament justificats i/o de força major, a prendre les accions pertinents per tal de donar resposta les necessitats pressupostàries que hi hagi a cada exercici econòmic, considerant, així mateix, les peculiaritats de les que es pugui tindre coneixement.

Tanmateix els empleats es comprometen a garantir els serveis extraordinaris, amb disponibilitat de suficients efectius per a dur-los a terme.

En el supòsit de que l'hora extraordinària es realitzi en horari diürn i dia no festiu el funcionari tindrà dret a gaudir, per cada hora de servei extraordinari de 1'5 hores de descans o retribució, quan l'hora extraordinària es realitzi en horari nocturn i/o en dia festiu, equivaldrà a 1,75 hores de descans o retribució. La retribució dels serveis extraordinaris serà la que figura a l'annex I d'aquest pacte.

A l'efecte de compensació ó retribució, s'entén per treball en període nocturn l'efectuat entre les 22:00 hores i les 6:00 hores.

A l'efecte de compensació ó retribució, s'entén per treball en període diürn l'efectuat entre les 6:00 i les 22:00 hores.

A l'efecte de compensació o retribució, s'entén per festiu els festius nacionals, locals, autonòmics i diumenges.

4.- Control de presència

4.1. El control de presència s'estableix per a tot el personal de l'Ajuntament i serà el mitjà vàlid per tal d'acreditar la realització de serveis extraordinaris

4.2. El control de presència s'efectuarà mitjançant el sistema informàtic establert i els fulls d'incidències i , amb aquesta finalitat, se seguiran les determinacions següents:

Tot el personal estarà obligat a utilitzar el rellotge instal·lat amb aquesta finalitat o el sistema de marcatge equivalent indicat per l'Ajuntament, tant a l'entrada com



a la sortida de cada jornada o tram horari, així com a les entrades i sortides inter horàries.

El retard a l'inici de la jornada de treball, així com l'avançament en l'hora de la sortida es consideraran faltes de puntualitat.

4.3. Per tal de realitzar-se el control de presència, el personal que presta els seus serveis a l'Ajuntament s'incorporarà, mitjançant lectura d'empremta dactilar, a fitxer automatitzat pel control de presència que serà gestionat per l'Ajuntament.

4.4. En el cas d'incompliment dels deures de fitxar, incomplir la jornada pactada o no presentar els documents acreditatius (informe mèdic d'indisposició, baixa o comunicat de confirmació i alta), es procedirà a la corresponent deducció proporcional d'havers en incórrer en una falta de puntualitat i assistència de caràcter lleu. Es comunicarà al personal per mitjà d'escrit (sense necessitat d'expedient previ), en què es farà constar els dies en què s'ha produït, la causa i la quantitat a deduir. El dèficit en còmput mensual entre la jornada de treball reglamentària i la

efectivament duta a terme, segons el control de presència, donarà lloc excepte si concorre causa justificada de inassistència, a la corresponent deducció proporcional d'havers.

4.5. La deducció proporcional d'havers es farà aplicant la següent operació matemàtica: per al càlcul del valor/hora aplicable a l'esmentada deducció, es prendrà com a base la totalitat de les retribucions íntegres mensuals que percebi el personal dividides per 30 i aquest resultat pel nombre d'hores que tingui l'obligació de complir, de mitjana, cada dia; en el cas de sou diari, es prendrà com a base la retribució diària dividida pel nombre d'hores diàries que el personal realitza.

4.6. Aplicació temporal de la deducció d'havers:

a) Més de 8 hores mensuals de dèficit acumulat: es procedirà a la deducció en la nòmina mensual de la totalitat del dèficit acumulat.

b) 8 hores o menys mensuals de dèficit: es procedirà a la deducció acumulada del dèficit en còmput trimestral que s'aplicarà a la nòmina de la mensualitat següent al període considerat.

c) La reiteració de més de 2 descomptes consecutius en nòmina o 3 de no consecutius durant un mateix any natural implica que els incompliments horaris tindran la qualificació de repetits i comportaran, per tractar-se de notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball, l'adopció de mesures disciplinàries.

4.7. En relació a les sortides dins de la jornada de treball, tots els treballadors/es amb obligació de fitxar han de complir, respecte a cada tipus de sortida, el següent:

Sortida de treball:

Totes les sortides que es realitzin per treball hauran de ser marcades al rellotge horari.

Sortida personal:

Plaça Gerard Vergés, 1
43500 Tortosa
Telèfon 977 44 12 34



Totes les sortides de tipus personal hauran de ser conformades prèviament pel cap del servei, o pel regidor, mitjançant el full d'incidències.

Totes les sortides que es realitzin de tipus personal hauran de ser marcades al rellotge horari. Igualment, haurà de ser marcada l'entrada

Sortida per formació:

Les sortides per aquest concepte requeriran autorització prèvia mitjançant el full d'incidències.

Totes les sortides per formació, a excepció de les que, per l'hora i el lloc de realització, el personal estigui autoritzat a anar directament al curs, hauran de ser marcades al rellotge horari.

Sortida per hores sindicals:

Les sortides per aquest concepte no estan subjectes a autorització, però cal que, mitjançant el full d'incidències, els/les delegats de personal, en comuniquin la realització a l'Ajuntament.

Es considera sortida per hores sindicals totes les hores que es destinin a aquest concepte, tant les que suposin sortir de l'edifici com les que no. Per tant, en un i altre cas hauran de ser marcades al rellotge horari, quan el funcionari es trobi en horari laboral.

Article 14.- Descans setmanal i diari.

1. Amb caràcter general, el descans setmanal serà de quaranta-vuit hores continuades.

2. En aquells col·lectius en que, per imperatiu del servei, estiguin impossibilitats per efectuar el descans el dissabte i el diumenge, se'ls garantirà el descans de quaranta-vuit hores continuades.

3. Als funcionaris afectats pel present Acord no se'ls podrà exigir un descans diari inferior a dotze hores entre jornades.

CAPITOL VI.- VACANCES, PERMISOS I LLICÈNCIES.

Amb caràcter general, les vacances, permisos, llicències, excedències i mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alcanar es regularan d'acord amb el que estableixi la normativa d'aplicació al personal funcionaris de les administracions públiques, en tot allò que no contravingui l'ordenament jurídic vigent, sempre i quan es respecti l'efectivitat del servei que s'hagi de realitzar.

Article 15.- Permisos, llicències i excedències.

1.-Permisos retribuïts

El personal de l'Ajuntament d'Alcanar, sense pèrdua de drets ni de sou, i mitjançant avís i justificació pot absentar-se del lloc de treball per les causes i durant el temps següents:



a) El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella inscrites al corresponent Registre d'Unions de fet, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

b) Per raó de matrimoni d'un fill o d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: un dia natural si es celebra a Catalunya i de dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

c) El temps indispensable per visita mèdica a facultatiu del sistema públic de salut, tant pròpia com per acompanyar a familiars al metge, fins al segon grau de consanguinitat i/o afinitat.

Aquest temps indispensable es determinarà en funció de la població de la visita mèdica segons els següents paràmetres, si es tarda més temps dels aquí establerts es descomptarà de la nòmina excepte que quedi justificat pel facultatiu del centre on ha estat atès: El temps de visita no es pot calcular, proposem presentar justificant d'entrada al centre mèdic i de sortida del mateix i el temps de desplaçament es regularà segons els següents paràmetres:

- Dins població d'Alcanar : 30 minuts *
- En una població d'un radi de 20 km. :1,5 hores *
- En una població d'un radi de 60 Km. : 3 hores *
- En una població d'un radi de 100 Km. :5 hores *
- En una població d'un radi de 200 Km. o més :7 hores *

*El temps establert inclou a anada i tornada

d) Per la mort, accident o malaltia greu, o hospitalització i cirurgia sense hospitalització amb repòs domiciliari del convivent o d'un familiar, fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: tres dies. Si per alguna d'aquestes causes, el treballador necessita fer un desplaçament a un altra població, del domicili oficial d'origen, el permís serà de cinc dies. Aquest permís es gaudirà en dies hàbils.

e) Per traslladar-se de domicili: un dia.

f) Per concursar a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació, en centres oficials o a Oposicions per a l'Administració Pública, durant els dies de la seva celebració.

g) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal: durant el temps indispensable per complir-los.

h) Els funcionaris que portin un any a l'Empresa amb caràcter continuo gaudiran de 6 dies anuals per a assumptes personals sense justificació. El personal amb una antiguitat superior als 6 triennis a l'Administració Pública tindrà dret a dos dies més, i un més per trienni a partir del 8è. En el supòsit en que porti menys d'un any de treball continuat a l'Ajuntament d'Alcanar el gaudiment d'aquests dies serà proporcional al temps treballat. El gaudiment d'aquests dies de permís estarà subordinat a les necessitats el servei i s'haurà de fer efectiu com a molt



tard dins del primer trimestre de l'any següent i no es podran acumular a vacances. Per a la seva retribució es calcularà com si es tractés de dia treballat.

i) El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

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

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

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

L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que 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.

j) 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.

k) El permís per naixement es remet a allò estipulat al RDL 6/2019 d'1 de març de 2019.



l) El permís per lactància d'un fill menor de 12 mesos, és 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.

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.

ll) 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.

m) 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.

n) 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, emesa pel facultatiu corresponent del sistema públic de salut.

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

o) 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.

Serà d'aplicació directa, al personal afectat per aquest Acord, sense necessitat de cap acord exprés, qualsevol modificació que per llei o norma modifiqui les condicions establertes en aquest apartat.

Tots els permisos hauran de ser justificats per l'empleat públic, amb el suposat de no justificar-se no tindrà dret a la seva retribució, a excepció de l'apartat h)

Als efectes de permisos, inclòs pel cas de matrimoni, la referència al cònjuge es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet amb independència de la seva



orientació sexual, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant un document oficial.

Per tot allò no regulat en els punts anteriors, serà d'aplicació la Llei 6/2002 del 25 d'abril, la Llei 18/2003 del 4 de juliol, la Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques, l'EBEP i les lleis que siguin aprovades amb posterioritat a la signatura d'aquest conveni.

2.- Permisos i llicències no retribuïdes

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

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

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

3.- Excedències

Condicions generals

Els supòsits d'excedència voluntària establerts en aquest capítol tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquesta llei i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària.

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

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

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



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

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

a) Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill menor de 3 anys

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

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

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

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

b) Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

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

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

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

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

c) Excedència voluntària per agrupació familiar

Plaça Gerard Vergés, 1
43500 Tortosa
Telèfon 977 44 12 34



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

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

d) Excedència voluntària per violència de gènere

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

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

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

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

e) Excedència voluntària per interès particular

Es reconeix el dret a què li sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per interès particular, sempre i quan hagin prestat serveis en qualsevol administració pública en els cinc anys immediatament.

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

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

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



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

f) Excedència voluntària per incompatibilitat

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

4.-Reducció de jornada

Requisits de concessió

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

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

a) La reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions

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

- a) Per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ésser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial.

b) La reducció de jornada per lactància

El permís per lactància pot substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

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

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

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

c) La reducció de la jornada per cura de fill menor afectat per càncer o malaltia greu



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

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

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

d) Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

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

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.

e) Reducció de la jornada de les dones víctimes de la violència de gènere

Per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, les empleades públiques tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució en els termes que, per a aquests casos, s'estableixi de comú acord entre les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord i l'empleada pública, en tot cas aquesta reducció es situarà entre un terç o la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de les retribucions.

f) Reducció de la jornada per interès particular

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

Article 16.- Vacances

Tot el personal afecta per aquest Acord, que acrediti com a mínim una antiguitat d'un any de servei a l'Ajuntament d'Alcanar, té dret a gaudir d'un període de



vacances de 30 dies naturals i continuats o de 22 dies laborables en cas de fraccionar el seu gaudiment, a petició del o de la interessat/da. Les vacances s'han de gaudir dins de l'exercici corresponent i fins el dia 1 de febrer de l'any següent, sense perjudici que per raons excepcionals, degudament justificades, especialment relacionades amb les necessitats del servei, es puguin gaudir en un període posterior.

L'elecció de la forma de 22 dies laborables permet el fraccionament del període de vacances, però seran com a mínim de dos dies laborables.

En el supòsits d'haver complert els anys d'antiguitat a l'Administració Pública, es gaudirà dels següents dies de vacances:

- a.- Per 15 anys de servei, 1 dia addicional.
- b.- Per 20 anys de servei 2 dies addicionals.
- c.- Per 25 anys de servei 3 dies addicionals.
- d.- Per 30 anys de servei, 4 dies addicionals.

Aquest dret es podrà fer efectiu des del mes següent al del compliment dels corresponents anys de servei.

Els dies de vacances no es podran acumular al gaudiment dels dies d'assumptes propis o particulars.

En cas de baixa per IT que impedeixi el gaudiment durant l'any natural, es podran gaudir en el moment de la reincorporació de la baixa, sempre que no hagin transcorregut 18 mesos a partir del final de l'any que s'hagin originat, i sempre amb caràcter subsidiari respecte al quadrant anual de vacances.

Els funcionaris hauran de presentar al cap de departament, abans del dia 28 del mes de febrer de cada any, la seva proposta de vacances. El cap de departament proposarà al cap de personal o persona en la que delegui, el calendari de vacances del seu departament i es resoldrà en un termini màxim de 30 dies.

CAPITOL VII: CONDICIONS PROFESSIONALS.

Article 17.- Organització de treball.

L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la corporació.

El treballador/a restarà obligat a prestar els serveis corresponents d'acord amb l'objecte del seu nomenament.

Article 18.- Lloc de treball.

Cada lloc de treball de l'Ajuntament d'Alcanar estarà definit per criteris tècnics específics en la relació de llocs de treball corresponent.



La corporació facilitarà a cada treballador/a que ho sol·liciti la definició genèrica de les funcions corresponents a cada lloc de treball, segons resulti de l'estudi i aplicació de la classificació existents en cada moment.

Article 19.- Incompatibilitats.

Seràn d'aplicació al personal afectat pel present Acord les normes sobre incompatibilitats del personal funcionari al servei de les administracions públiques.

CAPITOL VIII: CONDICIONS ECONÒMIQUES.

Article 20.- Estructura salarial.

Les retribucions salarials del personal, quina estructura s'assimila a la vigent en l'àmbit de la funció pública, s'ajustaran als següents conceptes:

- a) Sou base.
- b) Complement de Destí.
- c) Complement Específic. És destinat a retribuir els llocs de treball en funció de la dedicació, especial dificultat tècnica, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perill o penúria.
- d) Triennis. Si el venciment del trienni té lloc del dia 1 al 15 del mes, l'import del trienni es percebrà amb efectes del mateix mes. Si es produeix del 16 a l'últim dia del mes, es percebrà amb efectes del primer dia del mes següent.

Article 21 Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries seràn dues a l'any, es retribuiran d'acord amb allò disposat a la Llei de Pressupostos General de l'Estat o les normes de desenvolupament.

Es faràn efectives els mesos de juny i desembre respectivament, i el període de meritament serà el que preveu la Llei de Pressupostos General de l'Estat.

Article 22.- Incrementos salarials.

Durant la vigència del present Acord, les retribucions salarials per tots els conceptes percebuts pels treballadors/es afectats/des pel mateix, s'incrementaran anualment d'acord amb els criteris que a tal efecte estableixin les lleis de pressupostos generals de l'Estat aplicables a cadascun dels anys de vigència del present Acord.

Article 23.- Desplaçaments de personal i dietes.

S'estarà han allò establert als Pressupostos Municipals per als membres de la corporació.

Article 24.- Bestreta



Respecte a les bestretes que els funcionaris de l'Ajuntament d'Alcanar, puguin sol·licitar s'estarà a allò previst anualment a les Bases d'Execució del pressupost de cada exercici econòmic.

Article 25.- Incapacitat temporal

Quan els funcionaris es troben en situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comuns o professionals, percebran el següent complement de la prestació:

1. Per als supòsits de d'incapacitat temporal derivada de contingències comuns i professionals

Per als supòsits derivats de contingències comuns i professionals, l'Ajuntament des del primer dia i durant tot el procés fins als dotze mesos, complementarà la prestació d'incapacitat temporal de l'entitat gestora, fins a arribar al cent per cent de la retribució que hagués percebut el funcionari en el mes anterior a la baixa mèdica.

CAPITOL IX: PREVENCIO DE RISCOS LABORALS

Article 26.- Salut laboral

1. L'Ajuntament d'Alcanar estarà subjecte a l'estricta compliment de la normativa vigent de prevenció de riscos laborals i el seu desenvolupament reglamentari en allò que sigui d'aplicació.

2. Als tres mesos de la signatura del present Acord es crearà un Comitè de Seguretat i Salut que serà l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals.

3. El Comitè de Seguretat i Salut Laboral estarà format pels mateixos membres que conformen la Mesa de Negociació.

El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà, almenys una vegada al trimestre, establint les seves pròpies normes de funcionament.

4. Servei de Prevenció: En compliment del deure de prevenció de riscos professionals, l'Ajuntament designarà a un o varis funcionaris per ocupar-se de l'esmentada activitat, constituint un servei de prevenció propi o concertat donant compliment a la normativa establerta.

5. Formació: L'Ajuntament garantirà que tots i totes els funcionaris rebin la formació teòrica i pràctica suficient i adequada en matèria preventiva pel desenvolupament de les funcions encomanades.

1. Programes d'avaluació de riscos: L'acció preventiva és planificarà per l'Ajuntament o empresa, a partir d'una avaluació inicial dels riscos laborals que



es realitzarà amb caràcter general i, específic per aquells treballs que puguin estar exposats a riscos especials.

Article 27.- Revisió mèdica.

A tot el personal funcionari se li realitzarà un reconeixement mèdic amb caràcter periòdic, gratuït i confidencial. Aquesta revisió mèdica serà anual, amb caràcter voluntari, excepte que per les seves peculiaritats estiguin sotmesos a un protocol mèdic propi i amb una especial atenció als casos de treball perillós, tòxic o amb riscos de contagi, en els quals la revisió serà cada sis mesos. En tot cas, tindrà caràcter obligatori per a l'Ajuntament, i voluntari per al funcionari.

Es farà en hores laborables. Si això no fos possible, es compensarà amb el temps de durada de la revisió més l'empleat en el desplaçament, però mai en hores extraordinàries.

Si es comprovés mitjançant un control d'inspecció mèdica que el lloc de treball o activitat, perjudica o pot perjudicar, a un determinat empleat, aquest empleat se li haurà d'adaptar el lloc a les circumstàncies concretes que requereix, previ informe, del servei de prevenció de l'Ajuntament i en cas contrari, serà traslladat, sempre que sigui possible, a un altre destí de la mateixa categoria i especialitat.

De la metodologia de la revisió així com de les proves que la integren per cada sexe i col·lectiu, serà informat el Comitè de Seguretat i Salut.

CAPITOL X: ASSISTENCIA I MILLORES SOCIAL

Article 28.- Objectius primordials.

L'Ajuntament d'Alcanar considera com a objectiu primordial de la seva política d'acció social aconseguir la total homogeneïtat en les condicions de la prestació de serveis per al personal que constitueix el col·lectiu funcional.

Tots els treballadors/es acollits/des al present Acord hauran d'estar afiliats al règim general de la Seguretat Social.

Per aconseguir aquest objectiu s'estableixen les prestacions dels articles següents.

Article 29.- Assistència jurídica i responsabilitat civil.

L'Ajuntament facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica, gratuïta, així com el pagament de les despeses judicials i fiances de responsabilitat civil, si s'escau, a tots els funcionaris de l'Ajuntament d'Alcanar, que tinguin qualsevol conflicte judicial davant tercers, com a conseqüència del desenvolupament del seu treball.

L'Ajuntament garantirà, així mateix, la cobertura de la responsabilitat civil del seu personal per danys ocasionat a tercers en l'exercici de les seves funcions.

Article 30.- Indemnització per contingències professionals.

Plaça Gerard Vergés, 1
43500 Tortosa
Telèfon 977 44 12 34



L'Ajuntament es compromet a contractar una pòlissa d'assegurança per accidents i malalties professionals que ha de comprendre tot el personal funcionari inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.

El funcionari que com a conseqüència d'una contingència professional quedi afectat a incapacitat laboral permanent total o absoluta o causi mort, tindrà dret a percebre ell (en el primer cas) o els seus hereus (en el segon cas) una indemnització per import de 80000 €

CAPITOL XI: DRETS SINDICALS.

Article 31.- Llibertat sindical.

L'Ajuntament d'Alcanar garantirà el dret a la lliure sindicació i organització del personal subjecte a aquest Acord, i a la no discriminació, perjudici o sanció per causa de la seva afiliació i exercici de drets sindicals, sense cap mena d'exclusió per pertànyer a un determinat cos o lloc de treball.

Article 32.- Dret de vaga

En cas de convocatòria de vaga legal, la corporació i les centrals sindicals que firmen aquest Acord negociaran els serveis mínims essencials per atendre a la comunitat.

Article 33.- Garanties i facultats dels representants sindicals.

1. Els representants sindicals dels funcionaris inclosos en l'àmbit personal d'aquest Acord tenen capacitat de negociació en totes les qüestions que afectin els funcionaris, sempre i quan no siguin d'exclusiva competència dels òrgans municipals o afectin a aspectes d'organització i a les facultats de la direcció de l'Ajuntament d'Alcanar, d'acord amb la legislació vigent.

2. La informació escrita relativa a qualsevol matèria que afecti les relacions de treball serà confeccionada pels representants del personal, prèvia consulta amb la direcció de la corporació. Les despeses originades al respecte aniran a càrrec de la corporació.

La propaganda sindical podrà ser difosa fora de les hores de treball per a que aquesta circumstància no alteri el normal desenvolupament de treball.

3. Es podran dur a terme assemblees del personal afectat per aquest Acord, fora de les hores normals de treball, sempre que hagin estat degudament convocades pels seus representants sindicals. Igualment podran fer-se assemblees dins les hores de treball, quan es compleixin els requisits següents:

- a) Que els temes a tractar tinguin relació directa amb el treball.
- b) Que la corporació autoritzi la realització de les assemblees.
- c) Que no ultrapassin globalment les 15 hores a l'any.



Aquestes reunions podran dur-se a terme en locals idonis que l'Ajuntament designi a aquests efectes. En aquest cas la celebració de cada reunió haurà de notificar-se al Servei de Personal amb una antelació mínima de 72 hores. Les esmentades assemblees hauran de ser autoritzades per l'Ajuntament.

4. Els Delegats de Personal, com a representants legals dels treballadors afectats per aquest Acord, tindran les següents facultats i garanties:

Convocar assemblees generals

Audiència prèvia en cas de seguir-se expedient disciplinari contra un representant sindical, sense perjudici de la de l'interessat.

La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en matèries concernents a l'àmbit de la seva representació.

Publicar i distribuir, fora d'hores de treball i sense perjudicar-ne el desenvolupament, les comunicacions d'interès professional, laboral i sindical.

No ser discriminats en la seva promoció econòmica professional per raó de l'exercici de la seva representació. Aquesta garantia s'allargarà en un any més després de la cessació efectiva com a representant sindical.

Disposar de les hores retribuïdes establertes per la legislació vigent per a l'exercici de les funcions representatives.

Els representants sindicals podran sol·licitar l'acumulació d'hores sindicals en el president o secretari de la Junta de Personal, portaveus o representants de les centrals sindicals.

Les hores utilitzades per discutir l'Acord de condicions de l'Ajuntament d'Alcanar o per convocatòria de la mateixa corporació no computaran a efectes d'hores sindicals.

Article 34.- Mitjans materials

L'Ajuntament d'Alcanar facilitarà els següents mitjans:

Una dependència o local adequat per possibilitar les diferents reunions dels representants a la CS, dels delegats de personal i/o membres de les seccions sindicals constituïdes, amb mobiliari, equipament i material d'oficina suficients.

Un tauler d'anuncis a cada centre de treball.

Article 35.- Capacitat jurídica i competències del Delegat Personal.

1. Els Delegats de Personal tindran plena capacitat jurídica en l'àmbit de les seves competències.

2. Competències:

a) Ser informats amb caràcter general de les qüestions d'interès laboral que afectin els treballadors, i de manera especial de les transformacions o modificacions de les missions de les unitats administratives i de les innovacions tècniques operades als llocs de treball.

b) Emetre informe amb caràcter previ a la decisió de l'òrgan competent de l'Ajuntament d'Alcanar, en els casos següents:

Modificació de condicions substancials de treball, i trasllat total o parcial de les instal·lacions.

Plans de formació del personal de la corporació.



c) Conèixer els nomenaments

d) Ser informat de totes les sancions imposades.

e) Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció utilitzats.

Igualment, haurà de conèixer els documents relatius a la finalització de la relació laboral, d'acord amb la legislació vigent.

f) Exercir una labor:

De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, Seguretat Social i treball, i també en la resta dels pactes, condicions i usos en vigor.

De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball, segons la normativa de la salut i riscos laborals.

g) Formular les reclamacions i accions legals d'interès general que siguin pertinents, per la via administrativa jurisdiccional i davant l'autoritat laboral o organismes competents, en aplicació de la normativa laboral vigent.

h) Qualsevol altres competències que s'estableixin en les clàusules d'aquest Conveni

Els informes que s'hagin d'emetre, en relació amb les competències que es reconeixen en aquesta clàusula, hauran de finalitzar-se en el termini de quinze dies hàbils.

Article 36.- Seccions i delegats/des sindicals.

1. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius, d'acord amb el que disposa la Llei Orgànica de Llibertat sindical tindran els drets, competències, facultats i atribucions reconeguts a l'esmentada Llei.

2. Els delegats/es sindicals, en el supòsit que no foren part de la representació legal dels funcionaris de l'Ajuntament, tindran les mateixes garanties que les establertes legalment per als representants dels treballadors de l'Ajuntament, i també els drets reconeguts de forma expressa a la Llei de llibertat sindical.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Aquest Acord serà d'aplicació a tots i totes els i les funcionàries de l'Ajuntament d'Alcanar, sense perjudici de les condicions particulars que s'acordin respecte el col·lectiu de la Policia Local.

Segona.- Ambdues parts es comprometen, a la propera negociació del nou acord, analitzar l'aplicació de la jornada de 35 hores setmanals.



DISPOSICIO DEROGATÒRIA

Aquest acord deixa sense efecte qualsevol pacte que pugui haver en qualsevol de les matèries aquí regulades.

DISPOSICIÓ FINAL

Com a dret supletori i pel no previst en aquest Acord cal atènyer-se a allò que disposa la normativa vigent de la funció pública.

ACORDS ESPECÍFICS PER ALS FUNCIONARIS/ES DE LA POLICIA LOCAL DE L'AJUNTAMENT D'ALCANAR.

Article 1.- Calendari laboral.

1.- Estructuració d'hores anuals.

Aquestes hores es repartiran segons el calendari laboral portat a terme i amb sistema descrit en aquest article, tenint en compte les vacances reglamentàries, i quedant establerts els dies festius, que queden desglossats com a dies de descans en el calendari anual.

La jornada laboral serà de vuit (8) hores diàries, de dilluns a divendres, repartida en tres (3) torns:

Torn de matins: 06:00 a 14:00 hores.
Torn de tardes: 14:00 a 22:00 hores.
Torn de nits: 22:00 a 06:00 hores.

La jornada laboral serà de dotze (12) hores diàries, en dissabtes i diumenges, repartida en dos (2) torns:

Torn de matins: 06:00 a 18:00 hores.
Torn de nits: 18:00 a 06:00 hores.

El dies de treball estan formats per les seqüències dels dies i torns de treball previstos en el quadrant de cinc (5) setmanes.

En aquest quadrant pot haver-hi una bossa d'hores a tornar per part del policia:

De forma voluntària:
En disposar-se serveis de reforç.

De manera no voluntària:
Els agents que tinguin major bossa d'hores i estiguin lliures de servei.
Els agents d'altres grups que estiguin lliures de servei.
Els agents d'altres grups que no estiguin lliures de servei.



Dies a reforçar per torns de quadrant de vacants, reforços de patrulles o actes programats, el còmput a efectes compensatoris del servei serà de 2 hores com a mínim. En actes no programats per quadrant el còmput a efectes retributiu o compensatori del servei serà d'un mínim de 1 hora.

Quan s'hagi arribat al còmput d'hores anuals, els serveis que no estiguin reflectits al calendari laboral tindran el caràcter de serveis extraordinaris.

Es disposarà d'uns temps de descans de 30 minuts per esmorzar i les jornades de 12 hores, a més 1 hora per dinar o sopar.

1.1 Estructura del serveis per "Sistema de Grups Rotatius".

Es desenvolupa un model de grups rotatius de cinc setmanes, a partir d'una base d'hores anual de treball. Aquest quadrant parteix de dividir el contingut de la plantilla en cinc (5) grups i així tenim una composició quantitativa de cada grup.

Els grups entren a un sistema rotatiu de treball de cinc (5) setmanes, i en acabar es torna a iniciar el cicle.

1.2 Conveni regulador.

Les hores pendent es retornaran davant la demanda de la Prefectura mitjançant el full de serveis de reforç.

Es poden realitzar canvis de servei entre el agents, sempre i quan no afecti a la funcionalitat del servei i sempre comunicant-ho prèviament al Cap del Cos de la manera establerta per la Prefectura.

Un cop aprovat per Prefectura, la baixa d'un dels agents no implica la nul·litat del canvi.

En cas de produir-se una baixa, el servei serà cobert de la manera establerta per tornar hores de l'apartat 1 d'aquest article.

En cas de situació d'emergència greu, considerada aquesta com catàstrofe o calamitats públiques s'estarà allò que disposa la legislació vigent.

1.3 Serveis especials.

La prioritat per cobrir aquest serveis serà la següent:

Hores pendents voluntàries de reforç.
Hores pendents obligatòries de reforç.
Hores extraordinàries remunerades.

1.4.- Bossa d'hores.



1.4.1 Les hores que faltin per arribar al còmput anual d'hores de treball efectiu previstes en l'apartat 1 d'aquest article, s'acumularan en una bossa d'hores.

1.4.2. Les hores acumulades per perllongament de la jornada diària de treball, pel fet d'haver de treballar en dies lliures de servei i per serveis extraordinaris, seran degudament compensades en el seu cas mitjançant el sistema que s'estableixen en l'article 13, apartat 3 del Acord Regulador de les Condicions de Treball dels Funcionaris de l'Ajuntament d'Alcanar i a l'article 1, article 2 del Acord Específic per als Funcionaris de la Policia Local.

Article 2.- Serveis Extraordinaris:

Es consideren serveis extraordinaris tots aquells realitzats en temps que excedeixi de la jornada ordinària. Aquests serveis extraordinaris tenen caràcter excepcional i no obligatori.

La realització dels serveis extraordinaris serà compensada en descans o retribució econòmicament. En el supòsit de que l'hora extraordinària es realitzi en horari diürn i dia no festiu el Personal Funcionari tindrà dret a gaudir, per cada hora de servei extraordinari de 1'50 hora de descans o retribució, quan l'hora extraordinària es realitzi en horari nocturn o en dia festiu, equivaldrà a 1'75 hores de descans o retribució i quan sigui en horari nocturn i dia festiu, serà equivalent a 2 hores de descans o retribució.

A l'efecte de compensació ó retribució, s'entén per treball en període nocturn l'efectuat entre les 22:00 hores i les 6:00 hores.

A l'efecte de compensació ó retribució, s'entén per treball en període diürn l'efectuat entre les 6:00 i les 22:00 hores.

A l'efecte de compensació ó retribució, s'entén per festiu el treball en cap de setmana l'efectuat entre les 22 del divendres i les 24 hores del diumenge, així com el dies festius locals, nacionals i autonòmics, legalment establerts, entre les 00:00 hores i les 24:00 hores.

La realització de serveis extraordinaris programats dins del quadrant de torns serà per un mínim de 2 hora per acte.

La realització dels serveis extraordinaris, una vegada s'hagi tornat la bossa d'hores, serà retribuída mitjançant la corresponent assignació econòmica pressupostàriament consignada, i en el seu defecte, mitjançant compensació amb dies de descans retribuíts.

L'assistència a judicis dins del mateix partit judicial i fora de la jornada laboral es computarà amb un mínim de quatre hores, la resta d'assistències a judicis es computaran segon el temps necessari.

Article 3.- Complement de festius

La realització de serveis, en jornada ordinària que no siguin serveis extraordinaris, de 8h complerts d'efectiu compliment que es correspongui amb els dies 1 de Gener, 25 de desembre, tindrà un complement retributiu de 45 €/dia.



Article 4.- Formació

L'Ajuntament fomentará la participació a cursos, per al reciclatge dels membres del cos de la Policia Local, i que es comptabilitzaran com a servei efectiu.

L'Ajuntament abonará als funcionaris de la Policia Local, que estiguin realitzant qualsevol dels cursos impartits a l'Escola de Policia de Catalunya, i durant el temps en que assisteixin als citats cursos, el sou íntegre.

Article 5.- Material i vestuari de treball

1. La corporació dotará al personal amb l'uniforme adequat per desenvolupar les seves funcions dins del Cos de la Policia Local.
2. L'uniforme estarà subjecte a la millor idoneïtat del lloc de treball, tenint en compte les condicions de seguretat que el lloc de treball requereixi.
3. La roba d'estiu s'entregarà, com a molt tard, el mes de maig i la d'hivern, en el mes d'octubre de cada any.
4. Els/les aspirants a membres de Policia Local que es trobin com alumnes en pràctiques rebran així mateix l'uniforme i equip corresponent.
5. L'uniforme és d'ús obligatori per a tots els membres del Cos durant la prestació del servei, llevat de les excepcions previstes, estant prohibida la utilització incompleta del mateix.
6. L'Ajuntament dotará als agents de la Policia Local, segons necessitats del servei, armilles interiors de nivell adequat de protecció per tal d'evitar lesions i situacions de risc amb presència d'armes de foc i blanques.

La roba d'estiu es facilitarà als agents entre el dia 1 i el dia 15 de maig i la roba d'hivern entre el dia 1 i el 15 de setembre

No obstant el destinatari d'aquest vestuari i material es compromet a utilitzar un sistema d'autogestió i evitar despeses innecessàries.

Article 6.- Pràctiques de tir.

S'efectuaran tres practiques de tir obligatòries anualment amb un instructor de tir degudament qualificat. Les despeses ocasionades per tal de poder efectuar aquestes practiques, aniran a càrrec de l'Ajuntament, se comptabilitzaran les hores lectives fora de la seva jornada laboral per temps real treballat.

Les hores acumulades es compensaran amb les hores pendents de la borsa, en el supòsit en que aquestes estiguessin exhaurides amb la corresponent retribució econòmica, i en el seu defecte es compensaran amb dies de descans retribuït.

Article 7.- Règim disciplinari

Pel que fa al règim disciplinari de la policia local s'estarà al disposat a la Llei 16/1991 de 10 de juliol, de les policies locals de Catalunya



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball, Afers Socials
i Família**

Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre

Disposició addicional primera: En el termini màxim de nou mesos des de l'entrada en vigor del present acord regulador es constituirà Comissió per l'elaboració del reglament de la segona activitat de la Policia Local.

La comissió estarà integrada per dos representants designats per l'Ajuntament, dos membres de la Policia Local.

Data: 2019.07.25
12:56:15 +02'00'