



Ajuntament de Montcada i Reixac

Els sotasignats, en representació del govern municipal i de tots els sindicats amb representació del personal municipal CCOO, Intersindical i SPL signen el dia 19 de desembre de 2025 aquest

**ACORD MIXT 2025-2028 DE CONDICIONS DE TREBALL
DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE MONTCADA I REIXAC**

Per part del govern municipal,

Nani López

Andreu Iruela

David Zambrana

Rafael Ruiz

Per part dels sindicats representatius,

CCOO

Intersindical

SPL

ÍNDEX

CAPÍTOL I. CONDICIONS GENERALS

- ARTICLE 1. ÀMBIT PERSONAL
- ARTICLE 2. ÀMBIT TEMPORAL
- ARTICLE 3. COMISSIÓ PARITÀRIA

CAPÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL

- ARTICLE 4. JORNADA DE TREBALL I CALENDARI LABORAL
- ARTICLE 5. HORARI DE TREBALL
- ARTICLE 6. DEDICACIÓ
- ARTICLE 7. DESCANS DINS LA JORNADA LABORAL
- ARTICLE 8. PRINCIPI D'EQUITAT I DE NO DISCRIMINACIÓ
- ARTICLE 9. CALENDARI ANUAL DE FESTES
- ARTICLE 10. VACANCES
- ARTICLE 11. PERMISOS, REDUCCIONS DE JORNADA, EXCEDÈNCIES I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
- ARTICLE 12. CANVI DE LLOC DE TREBALL I SEGONA ACTIVITAT
- ARTICLE 13. DISPONIBILITAT
- ARTICLE 14. TRANSICIÓ A LA JUBILACIÓ I RELLEU
- ARTICLE 15. ROBA DE TREBALL
- ARTICLE 16. RÈGIM DISCIPLINARI

CAPÍTOL III. CONDICIONS ECONÒMIQUES

- ARTICLE 17. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA
- ARTICLE 18. INCREMENT DE RETRIBUCIONS
- ARTICLE 19. GRATIFICACIÓ PER SERVEIS EXTRAORDINARIS
- ARTICLE 20. GRATIFICACIÓ PER SERVEIS EXTRAORDINARIS COMPAREIXENT OBLIGATÒRIAMENT DAVANT L'ADMINISTRACIÓ DE JUSTÍCIA
- ARTICLE 21. INDEMNITZACIONS PER RAÓ DE SERVEI
- ARTICLE 22. PRESTACIÓ ECONÒMICA EN SITUACIÓ D'INCAPACITAT TEMPORAL
- ARTICLE 23. AVALUACIÓ DE LA PRODUCTIVITAT I L'ACOMPLIMENT
- ARTICLE 24. RETRIBUCIÓ PROVISIONAL DEL PROGRÉS PROFESSIONAL
- ARTICLE 25. AJUDES DE CARÀCTER SOCIAL

CAPÍTOL IV. CONDICIONS SOCIALS I PROFESSIONALS

- ARTICLE 26. SUPLÈNCIES I SUBSTITUCIONS
- ARTICLE 27. PROMOCIÓ INTERNA I COBERTURA PROVISIONAL DE VACANTS A LLOCS DE TREBALL SINGULARITZATS
- ARTICLE 28. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL
- ARTICLE 29. FORMACIÓ I APRENENTATGE PROFESSIONALS
- ARTICLE 30. VIGILÀNCIA DE LA SALUT
- ARTICLE 31. EQUIPARACIÓ DE LES SITUACIONS DE FET
- ARTICLE 32. ASSISTÈNCIA JURÍDICA I ACOMPANYAMENT
- ARTICLE 33. BESTRETES
- ARTICLE 34. FONS D'ACCIÓ SOCIAL

CAPÍTOL V. CONDICIONS SINDICALS

ARTICLE 35. DRETS SINDICALS

ARTICLE 36. MEDIACIÓ PER A LA RESOLUCIÓ DE CONFLICTES

DISPOSICIONS FINALS

PRIMERA. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

SEGONA. VESTUARI

TERCERA. COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT

QUARTA. TELETREBALL

CINQUENA. PAU SOCIAL

SISENA. GARANTIES SOBRE L'ACTUALITZACIÓ DE LA RLT

SETENA. PRIORITATS EN L'ACTUALITZACIÓ I CONSOLIDACIÓ DE LA RLT

VUITENA. AMPLIACIÓ DELS SUPÒSITS DE JUBILACIÓ ANTICIPADA I DE TRANSICIÓ A LA JUBILACIÓ

NOVENA. INCLUSIÓ EN NÒMINA DE LES DEDUCCIONS PER AL PAGAMENT DE LES APORTACIONS VOLUNTÀRIES DE LES PERSONES EMPLEADES A UNA MÚTUA DE SALUT COL·LECTIVA

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

PRIMERA

SEGONA

TERCERA

QUARTA

CINQUENA

SISENA. AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT 2025

ANNEX ESPECÍFIC DE CONDICIONS DE TREBALL DE LA POLICIA LOCAL

ARTICLE 1. ÀMBIT D'APLICACIÓ

ARTICLE 2. REGLAMENTS, NORMATIVES INTERNES I PROTOCOLS DE LA POLICIA LOCAL

ARTICLE 3. JORNADA DE TREBALL, HORARIS I DEDICACIONS

ARTICLE 4. DESCANS DINS LA JORNADA LABORAL

ARTICLE 5. CALENDARI ANUAL

ARTICLE 6. VACANCES

ARTICLE 7. VACANCES FORA DEL PERÍODE D'ESTIU

ARTICLE 8. PERMISOS, REDUCCIONS DE JORNADA I EXCEDÈNCIES

ARTICLE 9. EXERCICIS DE MANTENIMENT FÍSIC PER AL TREBALL POLICIAL

ARTICLE 10. GRATIFICACIÓ PER SERVEIS EXTRAORDINARIS

ARTICLE 11. GRATIFICACIÓ PER SERVEIS EXTRAORDINARIS COMPAREIXENT OBLIGATÒRIAMENT DAVANT L'ADMINISTRACIÓ DE JUSTÍCIA

ARTICLE 12. DIETES

ARTICLE 13. AVALUACIÓ DE LA PRODUCTIVITAT I L'ACOMPLIMENT

ARTICLE 14. AJUDES DE CARÀCTER SOCIAL

ARTICLE 15. FORMACIÓ I APRENENTATGE PROFESSIONALS

ARTICLE 16. UNIFORMITAT I ARMAMENT

ARTICLE 17. ASSEGURANÇA D'ACCIDENT EN ACTE DE SERVEI

DISPOSICIONS FINALS

PRIMERA. ACTUALITZACIÓ D'HORARIS DE SERVEI

SEGONA. NOVES INCORPORACIONS

TERCERA. PRIORITZACIÓ EN L'ACTUALITZACIÓ DE LA RLT

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

PRIMERA. REVISIÓ DE LA REGULACIÓ DE LES VACANCES

SEGONA. RETRIBUCIONS ESPECIALS PER A FUNCIONS ESPECÍFIQUES INDIVIDUALS

TERCERA. CÒMPUT D'HORES DE PRESENCIA EFECTIVA DEL SERVEI DE LA POLICIA LOCAL PER AL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT

▪ ▪ ▪ ▪ ▪ ▪ ▪ ▪

CAPÍTOL I. CONDICIONS GENERALS

ARTICLE 1. ÀMBIT PERSONAL

1. Aquest Acord de condicions de treball ha estat negociat d'acord amb la legislació vigent, i s'aplicarà a tot el personal al servei de l'Ajuntament de Montcada i Reixac que tingui la condició de personal funcionari de carrera, o de funcionari interí, en formació o en pràctiques, de personal laboral fix, o temporal, tret dels supòsits d'exclusió expressa que es diran.

2. Serà aplicable aquest Acord, tret dels supòsits d'exclusió expressa que es diran, a les contractacions amb finalitats socials, com les del personal contractat a l'empara de col·laboració (tant amb caràcter de subvenció com de conveni) amb el Departament de Treball de la Generalitat i altres entitats públiques, i al personal laboral d'Escoles Taller, Organismes Autònoms existents i/o que es puguin crear.

3. El personal eventual i/o directiu resta exclòs de l'aplicació d'aquest Acord.

ARTICLE 2. ÀMBIT TEMPORAL

1. Aquest Acord entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament i tindrà vigència fins al 31 de desembre de l'any 2028; a partir d'aquesta data, serà prorrogable, tàcitament, per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia per part de l'Administració o de les organitzacions sindicals signants, o de la majoria de la representació sindical, dins el termini de fins a tres mesos abans de la finalització del seu període de vigència.

2. Un cop denunciat el present Acord, i fins que no s'aconsegueixi un nou Acord que el substitueixi, aquest continuarà vigent en la seva integritat en totes aquelles previsions que jurídicament siguin de possible aplicació.

3. Aquest Acord deroga íntegrament i substitueix íntegrament l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'ajuntament de Montcada i Reixac per als anys 2020-2023, vigent per pròrroga i denunciat, publicat per Resolució de 14 de febrer de 2022 del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya al Diari oficial de la Generalitat de l'onze de maig de 2022, només amb les excepcions que es diguin expressament en aquest Acord.

ARTICLE 3. COMISSIÓ PARITÀRIA

1. S'estableix una Comissió Paritària per al control, el seguiment i la interpretació del contingut del present Acord, que estarà formada per un/a representant de cadascun dels_Sindicats signataris, i per un número igual de membres en representació de l'Ajuntament.

2. La representació de l'ajuntament serà sempre unitària i tindrà el 50% del vot; cada sindicat tindrà la part del 50% que li correspongui per representativitat en el moment de la signatura, i pot delegar en un altre el seu vot en cas d'inassistència.

3. Aquesta Comissió ha de reunir-se a petició de qualsevol de les parts, comunicant la proposta d'ordre del dia i la data de la convocatòria amb una setmana d'antelació.

4. De les sessions s'aixecarà acta a la qual es faran constar els acords assolits, que vincularan a les parts signants del mateixos durant tota la vigència d'aquests, o fins que s'arribi a un nou acord que modifiqui l'anterior, i es faran públics per a coneixement dels personal municipal en tots els centres de treball i al Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius, Acords Col·lectius de Treball i Plans d'Igualtat del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

5. La Comissió Paritària pot elaborar un Reglament de funcionament intern.

CAPÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL

ARTICLE 4. JORNADA DE TREBALL I CALENDARI LABORAL

1. La jornada de treball ordinària és de 35 hores de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual.

2. Traduït al còmput anual aquesta jornada suposa restar a 365 dies els 52 caps de setmana per 2 dies, els 14 dies festius i els 22 dies de vacances, i multiplicar el resultat per la mitjana de 7 hores diàries, que dona el resultat de 1.575 hores de treball anuals. Aquest còmput serà únic i vàlid per a tot el personal en jornada ordinària.

3. Els llocs de treball que, per raons organitzatives, duguin a terme la seva jornada ordinària de forma irregular al llarg de la setmana o de períodes temporals variables tindran assignat el mateix nombre d'hores establert anteriorment, si bé la seva distribució temporal es durà a terme de la

forma i amb les característiques que es fixi en cada tipologia horària, d'acord amb la Relació de llocs de treball i el seu propi calendari laboral.

4. El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual es fa la distribució de la jornada. D'acord amb el calendari de festes oficials que cada any s'aprova per part de la Generalitat de Catalunya, es revisaran dins del tercer trimestre de l'any i en el marc de la Mesa General de Negociació, els respectius calendaris laborals per als diferents sectors i col·lectius de l'ajuntament.

ARTICLE 5. HORARI DE TREBALL

1. La jornada i els horaris de treball es regulen, pel que fa a les tipologies de jornades i dedicacions, en aquest Acord, en allò que no s'oposi a la concreció de jornades i horaris dels llocs de treball tal com es regulen a la RLT; i amb els ajustaments i concrecions que s'estableixin en les reglamentacions i normatives internes dels serveis, i als nomenaments en cas de funcionaris interins, en formació o en pràctiques, o als contractes en cas de personal laboral no fix.

2. D'acord amb l'organització i necessitats dels serveis, les modalitats horàries actuals son les següents:

- a) Per al personal tècnic i d'oficines (llevat de serveis amb horari especial) de dilluns a divendres, intensiu al matí i amb distribució horària a partir de les 7.30 hores, subjecta a calendari anual, amb flexibilitat de 30 minuts.
- b) Per al personal d'oficines adscrit a l'Oficina d'Atenció Ciutadana (OAC), s'establirà la inclusió de la jornada dedicació OAC, per tal de garantir el servei continuat, de dilluns a divendres de 8 a 19 hores. La distribució horària estarà subjecta a la planificació establerta al calendari anual amb torns rotatius.
- c) Personal de consergeria d'escoles, de dilluns a divendres, jornada atípica matí i tarda, en la franja horària de 8.00 hores a 17.30 hores, subjecta a calendari anual i modificable per adaptar-se a l'establiment de possibles canvis d'horaris a les escoles per l'administració competent.
- d) Personal de consergeria d'equipaments municipals, de dilluns a divendres, intensiu de matí o tarda, en la franja horària entre les 7.30 hores i les 22 hores, subjecta a calendari anual. Personal de consergeria adscrit a l'Ajuntament, de dilluns a divendres, intensiu matí o tarda en la franja horària entre les 7.00 i les 22 hores.
- e) Personal de Biblioteques:

Horaris i torns de treball amb prestació de serveis de dilluns a divendres matí i/o tarda i dissabtes matí, amb distribució horària subjecta a la planificació establerta al calendari anual, d'acord amb les necessitats del servei i la jornada laboral establerta. La flexibilitat per a l'enllaç de torns serà de 15 minuts.

Dies Especials i Tancaments Fixos: Es preveuen tancaments i condicions especials recollides al Calendari Laboral Anual:

Revetlla Sant Joan (23/06): Treball només pel matí (aplicable a amb dues biblioteques en horari d'estiu).

Dies de Tancament: Tancament el dissabte de Setmana Santa. La Biblioteca Can Sant Joan tancarà una setmana per Setmana Santa i una setmana per Nadal. Es podran acordar dos dies addicionals de tancament per majoria simple dels equips, reservant dies d'assumptes propis per al seu gaudiment.

Elisenda de Montcada: El 24 i 31 de desembre es treballarà només pel matí. Els dimarts pel matí es treballarà a porta tancada per tasques internes (preparació d'activitats i atenció de visites escolars).

Horari d'Estiu: Es realitzarà de dilluns a divendres en horari de tarda, amb un dia de treball pel matí. La Biblioteca Can Sant Joan romandrà tancada durant el mes d'agost.

- f) Personal de brigada municipal, de dilluns a divendres, intensiu matí i distribució horària a partir de les 7.00 hores subjecte a calendari anual.

Personal adscrit a la brigada tarda, dimarts a divendres intensiu tarda a partir de les 13.50 hores, i dissabte intensiu matí a partir de les 7.00 hores, subjecte a calendari anual amb inclusió de dies de treball en festius.

El personal adscrit a aquesta brigada treballarà la mateixa jornada de treball anual ordinària establerta a l'art. 5 del present Acord, amb la peculiaritat que el seu horari ha de ser de tarda, dissabtes al matí i amb un màxim de 19 festius a l'any.

L'adscripció a aquesta brigada serà voluntària i, en el cas de no cobrir-se amb aquesta fórmula, l'Ajuntament, per necessitats del servei, hi adscriurà al personal adequat, emprant criteris objectius de selecció que farà públics. En el supòsit d'adscripció obligatòria, s'haurà d'aplicar un sistema rotatiu entre el personal de la brigada municipal, i l'adscripció no podrà ser superior a un any.

- g) Personal de serveis socials

El personal adscrit a Serveis Socials que realitza jornada ordinària i jornada ordinària amb dedicació flexible, durant el mes d'agost i el període del 24 de desembre i el 7 de gener, realitzarà les seves tasques exclusivament a la Casa de la Vila.

- h) Policia local: segons consta a l'Annex específic de condicions de treball de la Policia local.

3. Per als llocs de treball dels diferents serveis de l'Ajuntament que han de garantir un servei continuat i ininterromput, els que enllacen entre torns, els que tenen horaris assignats d'atenció al públic, i els grups de treball que depenen uns dels altres per començar la jornada, com la brigada, la flexibilitat per a tots ells serà de 5 minuts, llevat del col·lectiu de biblioteques per al que la flexibilitat serà de 15 minuts.

4. Entre el 15 de juny i el 15 de setembre de cada any, s'estableix una jornada de treball reduïda respecte a la d'hivern, tenint en compte i mantenint el còmput anual de jornada; adaptada a les necessitats organitzatives, de la qual s'exceptua a la Brigada. Dins aquest període la modalitat horària de personal d'oficines contemplarà l'horari de sortida a partir de les 14 hores. Però les persones que ho desitgin poden fer horari d'hivern tot l'any amb la jornada diària corresponent, sempre que el cap no s'hi oposi per raons organitzatives.

5. Tot el personal haurà de reflectir les incidències d'entrades i sortides en el control de presència, mitjançant els mecanismes de fitxatge corresponents: ordinador, rellotge, etc.

6. El servei de Recursos Humans farà un control horari de forma quadrimestral i només procedirà al descompte corresponent del saldo negatiu i no justificat, prèvia comunicació al personal afectat, un cop finalitzat el còmput quadrimestral.

7. El saldo positiu acumulat no podrà ser utilitzat per compensar un dia sencer de treball.

8. En el cas de la dedicació flexible i dedicació especial, el saldo quadrimestral positiu, prèvia aprovació del responsable del servei, és podrà compensar fins a dos dies festius a gaudir en el següent quadrimestre. Si per situacions extraordinàries i a petició del servei fos necessari un

increment d'hores per sobre del límit dels dos dies, aquest excés serà retribuït amb hores extres.

9. Cada persona treballadora amb flexibilitat horària sense dedicació ni horari especial, té dret a demanar al cap que justifiqui un excés de més d'una (1) hora d'horari, únicament a efectes de que es pugui compensar en possibles dèficits futurs de l'any en curs.

10. El personal que ocupi llocs amb un tipus de jornada flexible o jornada especial es regirà per la regulació específica prevista per a aquests supòsits.

11. Es reconeix que la potestat d'auto-organització municipal reconeguda per les lleis autoritza el govern municipal a fer canvis en els horaris dels serveis que estiguin justificats per necessitats organitzatives o de millor servei als usuaris. No obstant, per tal que aquesta potestat no produeixi minves o inseguretats en els drets del personal municipal a la conciliació del treball amb la vida personal i familiar, qualsevol modificació dels horaris d'aquest article ha de complir els requisits i seguir el procediment següent:

- a) En tot cas els canvis no podran ser més d'un cada any natural que afecti a les mateixes persones treballadores o col·lectius professionals.
- b) No es faran canvis d'horaris basats en la motivació de manca de personal.
- c) Les propostes de modificació de calendaris i horaris de treball dels diferents serveis i col·lectius professionals s'elaboraran per part del Servei de Recursos Humans en diàleg amb les regidories implicades, i haurà d'estar justificada en termes de necessitats per a la bona prestació del servei.
- d) La proposta de modificació de calendaris i horaris de treball d'un servei o col·lectiu professional es presentarà al personal implicat i se'ls donarà un termini d'audiència de 15 dies per tal que qualsevol persona treballadora implicada que ho desitgi exposi les seves observacions o objeccions. Passat el termini el Servei de Recursos Humans revisarà en el que sembli convenient la proposta i respondrà en tot cas individualment les aportacions realitzades.
- e) La proposta revisada de modificació de jornada i horari de treball s'aprovarà per Decret de l'alcaldia, prèvia negociació amb la Mesa Negociadora adient. El decret aprovat es notificarà personalment a tot el personal afectat, i entre la data de l'aprovació i la d'entrada en vigor caldrà un interval mínim de 30 dies.
- f) Si hi hagués diferència entre l'horari setmanal de treball anterior i el nou, a l'expedient hi haurà de constar necessàriament un estudi de valoració dels llocs de treball afectats que acrediti si fos el cas un canvi retributiu que en compensi l'augment de valor.

12. El personal té dret a la desconexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar, llevat dels llocs de treball amb obligació de disponibilitat, per imperatiu legal, reglamentari, per normativa municipal o disposició de la relació de llocs de treball.

ARTICLE 6. DEDICACIÓ

1. La dedicació d'un lloc de treball és el temps que ha de dedicar la persona treballadora pel desenvolupament de les seves funcions fora de l'horari de la jornada normal de treball.

2. La dedicació flexible és la dedicació que implica que, per la responsabilitat del lloc de treball, es realitzi excepcionalment i de forma no permanent la prestació del servei fora del seu horari ordinari:

- a) Les hores efectivament realitzades es podran compensar mitjançant la flexibilització de l'horari de treball, sempre que els departaments estiguin coberts per prestar el servei.
- b) El servei prestat en diumenge, festiu o nocturn (de 22h a 6h) tindrà una compensació de l'100% d'increment (hora per dues hores de descans o doble retribució), i la persona treballadora podrà sol·licitar el seu cobrament d'acord amb l'article de retribucions corresponent.

3. La dedicació especial és la que tenen assignada els llocs de treball que determini l'ajuntament, i que dins el còmput anual de la jornada de treball establerta en l'Acord Mixt, per haver de prestar els seus serveis de forma habitual i estructural un nombre d'hores anual no superior al 15% fora de la seva jornada ordinària de treball en horari flexible variable de tarda, nit, caps de setmana i festius.

- a) Aquests llocs de treball rebran un complement específic variable i no consolidable, equivalent al percentatge de la retribució bruta anual del lloc de treball (sou base, complement destinació i complement específic) de la dedicació especial assignada.
- b) Aquesta retribució és incompatible amb la percepció econòmica de jornada partida i de la compensació de jornada de nit.
- c) Les mateixes hores efectivament realitzades es podran compensar mitjançant la flexibilització del seu horari de treball, sempre que els departaments estiguin coberts per prestar el servei.

4. La dedicació partida només serà aplicable quan el lloc de treball contempli la realització de la seva jornada diària en horari partit i no intensiu, amb una interrupció de mínim 60 minuts, que no es considera temps de treball efectiu. Restarà exclosa de l'aplicació aquells llocs o col·lectius de treball que tinguin assignada una altre jornada amb dedicació retribuïda.

5. Dedicació en dies d'especial rellevància. Aquesta dedicació s'assigna als llocs de treball que desenvolupin la seva tasca en els dies d'especial rellevància indicats a continuació:

- Cap d'Any: 1 de gener.
- Reis: 5 i 6 de gener.
- Setmana Santa: Els dies considerats festius (Dijous i Divendres Sant).
- Altres Festius: Carnestoltes.
- Festa Major de Montcada: Divendres, dissabte, diumenge i dilluns.
- Revetlla de Sant Joan: 23 de juny.
- Sant Joan: 24 de juny.
- Nadal i Sant Esteve: 25 i 26 de desembre.
- Revetlles de Nadal i Cap d'Any: 24 i 31 de desembre.

Per a la realització d'aquests serveis s'establirà la compensació econòmica adient.

ARTICLE 7. DESCANS DINS LA JORNADA LABORAL

1. S'estableix per a tot el personal de l'Ajuntament a jornada completa una pausa de 30 minuts diaris, no recuperables dintre de la jornada laboral, i que comptabilitzarà com a temps efectivament treballat. En els supòsits de reducció de jornada, jornada partida o jornades a temps parcial, aquest temps es reduirà de forma proporcional a la jornada efectiva de treball, sempre que es tracti d'una jornada continuada superior a 4 hores.

2. En el cas de jornades continuades superiors a 7 hores es definiran períodes i temps de descans proporcionals en els horaris específics del servei afectat.

ARTICLE 8. PRINCIPI D'EQUITAT I DE NO DISCRIMINACIÓ

1. En els departaments en què, per exigències del servei, es realitzin torns, aquests, les festes, les vacances, etc., es faran de forma rotativa, o bé amb altres sistemes de compensació, amb la finalitat d'evitar en qualsevol cas greuges comparatius i manca d'equitat.

2. En cap cas s'admetrà discriminació de persones per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

3. Com a aplicació del principi de no discriminació s'estableix l'equiparació entre els drets del personal funcionari i del personal laboral, quan no s'oposi a la legislació aplicable, i en tot cas el tracte equitatiu.

4. Qualsevol projecte de canvi organitzatiu general o de serveis concrets que modifiqui les condicions de treball d'alguna persona o col·lectiu de la plantilla s'ha de justificar en l'augment d'eficàcia, eficiència o qualitat en l'atenció al públic que en resulti, ha de preservar els principis de no discriminació i d'equitat, ha de tenir un tràmit previ d'audiència a les persones de la plantilla afectades i ha de ser negociat en Mesa Negociadora.

ARTICLE 9. CALENDARI ANUAL DE FESTES

1. Seran festes de caràcter retribuït i no recuperable les fixades per la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Montcada i Reixac per a cada any.

2. Els departaments que, per les seves característiques diferenciades, hagin de fer jornada de treball en dies de festa, aquests hauran de posar-se en coneixement del personal durant el tercer trimestre de l'any, i si fos el cas les modificacions un mes abans de la data, llevat de força major.

ARTICLE 10. VACANCES

1. Les demandes d'autorització dels dies de vacances a gaudir al període d'estiu s'han de fer abans del 30 d'abril; i les que siguin fora del període estival, amb un mes d'antelació.

2. El personal tindrà dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de 22 dies hàbils, o dels dies que corresponguin si el temps de servei durant l'any fos menor. A

aquests efectes, no es consideraran hàbils els dissabtes, sens perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials, amb una regulació específica.

3. El personal policial amb regulació específica de quadrant gaudirà de vacances segons preveu l'Annex Específic de condicions de treball de la Policia local.

4. En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat reconeguda que es diran, es tindrà dret al gaudi de dies addicionals de vacances segons els següents trams:

- a) Amb 15 anys de servei, 1 dia laboral addicional
- b) Amb 20 anys de servei, 2 dies laborals addicionals
- c) Amb 25 anys de servei, 3 dies laborals addicionals
- d) Amb 30 anys de servei, 4 dies laborals addicionals
- e) Amb 35 anys de servei, 5 dies laborals addicionals
- f) Amb 40 anys de servei, 6 dies laborals addicionals

5. Aquest dret es farà efectiu a partir de l'any natural següent al compliment de l'antiguitat de referència, i s'haurà de gaudir de forma consecutiva a la data final de l'últim dia del període ordinari de vacances.

6. Els dies de vacances podran autoritzar-se de forma fraccionada, tenint en compte les necessitats i organització del servei, com a màxim en tres períodes, i la fracció més petita haurà de ser de 5 dies laborals com a mínim.

7. Els períodes de vacances del personal s'autoritzaran tenint especial cura en què els serveis disposin del personal suficient per atendre les seves necessitats, i seran els comandaments que es determini les persones responsables d'avaluar-les i autoritzar-les.

8. Al personal adscrit a equipaments, col·legis, biblioteques o similars que tinguin una data de tancament anual, només se'ls podrà autoritzar el gaudiment dels dies de vacances entre el 15 de juny i el 15 de setembre.

9. A petició de la persona empleada, el servei de Recursos Humans podrà autoritzar altres períodes de vacances, sempre que el cap responsable ho hagi prèviament autoritzat garantint que és compatible amb el bon funcionament del servei.

10. Quan el període de vacances prèviament autoritzat (i quan el seu gaudiment no s'hagi iniciat) pugui coincidir en el temps amb una situació previsible d'autorització de permís, es podrà gaudir en una data diferent, sempre que el cap responsable ho hagi prèviament autoritzat per ser compatible amb el bon funcionament del servei.

11. Quan les situacions o permisos indicats en el paràgraf anterior impedeixin iniciar el gaudiment de les vacances dins de l'any natural al que corresponguin, o si durant el gaudiment del període de vacances autoritzat, sobrevingués alguna de les situacions o permisos indicats, el període de vacances es podrà gaudir encara que hagi acabat l'any natural al que correspongui i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.

12. El període de vacances anuals retribuïdes del personal municipal no pot ser substituït per una quantia econòmica. En els casos de renúncia voluntària caldrà garantir el gaudi de les vacances meritades. No obstant, en els casos de conclusió de la relació de serveis del personal empleat municipal per causes alienes a la voluntat d'aquest, tindrà dret a sol·licitar l'abonament de la compensació econòmica corresponent per les vacances meritades i no gaudides; en particular, en els casos de jubilació per incapacitat permanent, o per mort, amb un termini per realitzar la sol·licitud de fins a un màxim de divuit mesos.

ARTICLE 11. PERMISOS, REDUCCIONS DE JORNADA, EXCEDÈNCIES I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

1. L'ajuntament elaborarà i mantindrà actualitzat un catàleg de tots els permisos, excedències, reduccions de jornada, i formes d'autorització de condicions especials de treball per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral legalment aplicables, que es canviarà cada vegada que entri en vigor alguna modificació legal, justificació i modes de gaudi.

2. El catàleg serà públic i accessible per a tot el personal; abans de la publicació i de cada actualització el catàleg es posarà prèviament en l'ordre del dia de la Comissió Paritària d'aquest Acord.

3. El primer catàleg es publica coincidint amb la publicació d'aquest Acord.

4. Permís en cas de naixement adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment. Per ambdós progenitors. Per a la mare biològica, té una durada ampliable en sis setmanes ininterrompudes afegides a allò que estableix la llei, ampliable en dues setmanes més per cada fill/a a partir del 2n, i en el supòsit de discapacitat del fill/a. 6 setmanes primeres, s'han de gaudir a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després del naixement, de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda fins d'adopció o d'acolliment. Per la persona progenitora diferent a la mare biològica la ampliació serà de dues setmanes ininterrompudes afegides a allò que estableix la llei.

5. Permís per causes de força major: Quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata: és de 4 dies laborables pel temps estrictament necessari (caldrà justificar-ho amb una declaració responsable) i es pot gaudir en hores o en dies complets.

6. Permís 4 dies: Permís retribuït de fins a 4 dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per a acudir a aquest, a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers.

7. Per conciliar la vida familiar i laboral: Màxim de 24 hores anuals retribuïdes sense justificació.

8. Per malalties o accidents de l'empleat/da sense baixa mèdica: Les que no donin lloc a incapacitat temporal, o visites mèdiques de l'empleat/da o acompanyament de parella o d'altres familiars no contemplades per altres supòsits legals, es podrà disposar de 63 hores de permís

retribuït a l'any, i fins a 21 hores d'absència per motius de salut amb declaració responsable. No caldrà acreditar l'absència amb el justificant de visita mèdica.

9. Permís per dol perinatal: Per pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació, la persona gestant i l'altra persona progenitora, tenen dret a un permís de 3 dies hàbils. S'inicia a partir del fet causant (pèrdua gestacional) o de l'alta mèdica en cas d'hospitalització.

10. Permís retribuït dia 24 i 31 de desembre: Quan la naturalesa del servei públic impedeixi la cessació de la prestació de serveis durant els dies 24 i 31 de desembre, o en el supòsit que aquests dies coincideixin amb dies festius, dissabtes o no laborals, el calendari laboral corresponent establirà fórmules que permetin la compensació adequada al règim horari aplicable.

11. Ser membre de Tribunals de Selecció: Temps retribuït indispensable per assistència a tribunals de selecció designat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, com a compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

12. Eleccions Públiques: Permís retribuït per exercir funcions en eleccions públiques com a transmissors de dades o representants de l'administració, com a deure inexcusable de caràcter públic, a més de la normativa electoral específica.

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

14. En tots els casos el Cap jeràrquic responsable informará que la concessió del benefici és compatible amb el bon funcionament del servei.

15. El gaudiment del permís per a assumptes propis es podrà realitzar fins al 31 de gener de l'any següent.

16. Llicència per Assumptes Propis no retribuïda: El personal funcionari de carrera o laboral amb una antiguitat d'almenys un any de serveis actius podrà sol·licitar Llicència per Assumptes Propis. La durada màxima acumulada d'aquesta llicència no podrà excedir de sis mesos cada dos anys de serveis efectius, i no comportarà cap retribució a càrrec de l'Ajuntament. La concessió d'aquesta llicència restarà subordinada a les necessitats del servei, i l'Administració podrà denegar o ajornar la sol·licitud per motius justificats i degudament motivats. El temps de durada d'aquesta llicència computarà a efectes d'antiguitat, però no per a la meritació de triennis ni per al gaudiment de vacances.

17. Concessió Directa de Llicència per Assumptes Propis Especial per Antiguitat: Amb caràcter d'excepcionalitat i com a reconeixement de la fidelitat i dedicació del personal amb llarga trajectòria a l'Ajuntament, s'estableix la següent millora:

a) El personal que acrediti l'antiguitat de serveis efectius indicada a continuació tindrà dret a gaudir d'una Llicència per Assumptes Propis Especial per Antiguitat, amb concessió directa, i quedarà exonerada del requisit de subordinació a les necessitats del servei establert en el paràgraf 17, llevat de l'acord sobre les dates de gaudi:

Antiguitat Acreditada	Durada de la Llicència
25 anys o més	25 dies laborables
35 anys o més	35 dies laborables

b) Aquesta llicència per antiguitat podrà ser sol·licitada una sola vegada per cada tram dels assenyalats de la vida laboral de la persona treballadora.

c) El personal haurà de fer la sol·licitud amb una antelació mínima de trenta dies naturals.

d) El gaudi de la Llicència per Assumptes Propis Especial per Antiguitat no computa a efecte de terminis per a la concessió de la Llicència per Assumptes Propis no retribuïda

ARTICLE 12. CANVI DE LLOC DE TREBALL I SEGONA ACTIVITAT

1. Les persones empleades de l'Ajuntament, previ informe mèdic acreditatiu, que estiguin incapacitades per desenvolupar les tasques habituals del seu lloc de treball, tindran opció preferent al canvi de lloc de treball, sempre que existeixi vacant adient, o bé a l'adaptació del seu lloc de treball, passant a la situació de segona activitat, si és organitzativament viable, a condició que hi hagi compromís formal de la persona implicada a superar la necessària formació o aprenentatge a càrrec de l'ajuntament.

2. Aquesta opció de canvi preferent, no ha de generar greuges a la resta de personal.

ARTICLE 13. DISPONIBILITAT

1. El contingut d'aquest article només entrarà en vigor per als llocs de treball que resultin actualitzats arran de l'entrada en vigor de l'aprovació pel Ple de l'actualització de la RLT municipal en compliment dels Acords del Ple del 30 de gener de 2025 sobre el tema, i amb efectes des de la data d'entrada en vigor.

2. Es defineix com les exigències dels llocs de treball segons les quals els seus ocupants han d'estar localitzables i disposats a incorporar-se al servei de l'ajuntament, de manera irregular i esporàdica, fora del seu temps de presència en el lloc de treball en diferents nivells, segons la tipologia del lloc de treball. Comportarà la percepció d'una compensació en concepte de disponibilitat incorporat en la RLT.

3. L'exigència de disponibilitat quedarà suspesa en períodes de vacances, baixa laboral o permís prèviament concedit de la persona ocupant del lloc de treball.

4. Es defineix com exigència de disponibilitat contínua la que comporta estar localitzable i disponible fora de l'horari i jornada normal de treball durant 24 hores, tots els dies.

5. Es defineix com exigència de disponibilitat temporal la que comporta estar localitzable i disponible fora de l'horari i jornada normal de treball durant algunes hores del dia, alguns dies, setmanes o mesos de l'any, per causa justificada d'esdeveniments previsibles però programats només en terminis curts abans de les seves dates.

6. L'exigència de disponibilitat contínua només podrà ser exigida per atendre emergències, o incidències greus i imprevisibles del servei, i no podrà ser permanent d'un lloc de treball unipersonal, caldrà preveure sempre formes de rotació d'efectius.

7. Les persones ocupants de llocs de treball amb exigència de disponibilitat, podran sol·licitar que es deixi en suspens aquesta exigència, per un període temporal, per causes justificades de conciliació amb la vida familiar i personal.

8. El desplaçament obligat al lloc de l'emergència o incidència fora de l'horari o jornada normal de treball per exigència de disponibilitat comportarà la percepció de gratificació per serveis extraordinaris/hores extres pel temps addicional efectivament treballat.

ARTICLE 14. TRANSICIÓ A LA JUBILACIÓ I RELLEU

1. Programa d'incentius per a la prolongació de l'edat de jubilació fins als 70 anys: Aquelles persones titulars dels llocs de treball que per Decret de l'Alcaldia siguin declarades incloses en el Programa d'incentius per a la prolongació de l'edat de jubilació fins als 70 anys, per necessitat de l'Ajuntament d'aquesta prestació professional prolongada per garantir l'eficàcia dels serveis municipals, tindran dret a dies addicionals de permís retribuït anual per aquest concepte durant la prolongació de la situació d'actives, a raó de 2 dies addicionals el primer any, 3 dies addicionals el segon any, 4 dies el tercer any i 5 dies el quart i següents anys. Durant els 3 mesos anteriors a cada data d'aniversari de la persona en situació de prolongació de l'edat de jubilació, tant l'ajuntament com la persona treballadora poden instar el cessament d'aquesta situació i el pas a la jubilació de la persona treballadora.

2. Mentre es mantingui la situació de prolongació de l'edat de jubilació, la persona implicada té dret anualment a un incentiu extraordinari de productivitat de 1000 € per cada any complet de permanència en situació de prolongació de l'edat de jubilació, actualitzable anualment segons l'increment retributiu general aplicat a la plantilla i justificat amb una avaluació de la trajectòria professional de la persona avaluada durant els anys de pròrroga.

3. Programa de desvinculació voluntària: El personal municipal que pateixi disminució de facultats que li facin penós el treball habitual, podrà sol·licitar acollir-se, voluntàriament, al programa de desvinculació progressiva voluntària de la vida laboral, si no li resten més de dos anys per arribar a l'edat legal de jubilació, en el cas que la sol·licitud sigui acceptada per ser justificada i compatible amb el bon funcionament del servei. La denegació haurà de ser motivada. No obstant si la persona sol·licitant és membre de la Brigada Municipal, del Cos de Policia Local, o del personal tècnic de Serveis Socials, o ocupa algun altre lloc de treball de penositat o perillositat habitual comparable als que s'acaben d'esmentar, la sol·licitud serà acceptada en tots els casos.

4. El programa de desvinculació voluntària permet a totes les persones sol·licitants que siguin acceptades:

- a) Durant el primer any es beneficiarà d'una reducció de jornada equivalent al 20% de la jornada setmanal, amb una reducció de retribucions al lloc de treball del 10%.
- b) Durant el segon any es beneficiarà d'una reducció de jornada equivalent al 40% de la jornada setmanal, amb una reducció de retribucions al lloc de treball del 20%.

5. Aquest programa comporta el compromís de:

- a) Participar en totes les activitats que s'organitzin adreçades a garantir una adequada transmissió del coneixement.
- b) Documentar aquells procediments que per raó del seu lloc de treball, siguin més rellevants per al bon funcionament del servei.

6. Acollir-se al programa implica que la reducció de jornada es podrà gaudir compactada, a petició de la persona interessada i amb informe favorable del comandament responsable del servei, decisió que s'aprovarà per Decret.

ARTICLE 15. ROBA DE TREBALL

1. L'Ajuntament ha de dotar al personal adscrit a serveis, on sigui imprescindible fer servir la roba de treball com a element d'identificació, de protecció o seguretat, la roba de treball adient per a les funcions i treball encomanats.

2. La reposició o reparació, cas de deteriorament per motius de treball, és a càrrec de l'Ajuntament.

3. El lliurament de roba s'ha de fer en funció de la prèvia sol·licitud efectuada individualment per cada empleat/da o pel cap responsable, en funció de deteriorament o de planificació de necessitats futures, en les condicions que es determinin en cada cas.

4. L'ús de la roba de treball que se subministrarà és obligatori. El seu incompliment impedeix l'inici de la jornada laboral per raons d'incompliment normatiu, sens perjudici de les conseqüències econòmiques o sancionadores que corresponguin.

5. No es pot fer servir la roba de treball de l'Ajuntament fora de la jornada laboral, llevat que s'autoritzi expressament.

6. Al personal temporal, el lliurament de la roba de treball s'efectuarà el primer dia de treball. En finalitzar el contracte o el nomenament, serà obligatòria la devolució de l'equip complet de treball i net.

7. Les normatives internes regularan la roba de treball de l'ajuntament de cada servei i el seu sistema de gestió, prèvia consulta al Comitè de Seguretat i Salut i posteriorment Negociació a la Mesa Negociadora.

ARTICLE 16. RÈGIM DISCIPLINARI

1. Al personal funcionari li serà d'aplicació la normativa legal específica vigent sobre règim disciplinari.

2. Al personal laboral li serà d'aplicació el que disposa la legislació vigent per al personal laboral de l'administració local de Catalunya, i en tot allò no específicament regulat per la legislació vigent, per allò que disposen els articles 12 a 16 del vigent Annex de condicions específiques del personal laboral del Text refós de l'Acord de condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'ajuntament de Barcelona, o bé els articles equivalents de les normes que substitueixin aquesta, si fos el cas.

CAPÍTOL III. CONDICIONS ECONÒMIQUES

ARTICLE 17. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

1. Les retribucions de les persones empleades de l'Ajuntament de Montcada i Reixac, tenen l'estructura establerta legalment amb caràcter general i obligatori per a la funció pública local.
2. A tots els efectes, s'estableix l'equiparació del personal laboral en quantia, còmput i regulació dels conceptes i classificacions aplicables al personal funcionari, en igualtat de funcions, condicions, llocs de treball i dedicació.
3. El personal funcionari i el personal laboral tindran un regim retributiu comú, que més enllà de les regulacions obligatòries establertes legalment per a la funció pública local, seran les que s'estableixen en la Relació de llocs de treball vigent a l'Ajuntament de Montcada i Reixac.

ARTICLE 18. INCREMENT DE RETRIBUCIONS

L'increment de les retribucions del personal al servei d'aquest Ajuntament serà el previst per a cada exercici econòmic a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat corresponent.

ARTICLE 19. GRATIFICACIÓ PER SERVEIS EXTRAORDINARIS

1. La tendència ha de ser l'eliminació de les hores extres que no estiguin motivades per necessitats urgents i imprevisibles. El màxim d'hores extres per serveis extraordinaris per any i persona, serà de 80, sense comptar les que siguin motivades per necessitats urgents i imprevisibles.
2. Els serveis extraordinaris que es realitzin per necessitat del treball o per imprevistos es distribuïran de manera equitativa, primer entre personal voluntari i després entre tot el personal idoni en actiu.
3. En el cas d'efectuar-se hores per serveis extraordinaris en llocs de treball diferents a la que l'empleat/da ostenta, la compensació econòmica serà la del lloc de treball on es realitzen aquestes hores.
4. L'empleat/da podrà optar pel seu cobrament en metàl·lic o en descans. Per a ambdues opcions els imports a abonar seran d'una proporció fixa en relació al total anual de retribucions fixes al lloc de treball, és a dir sou, més complement de destí, més complement específic dels trams fixos, del lloc de treball de què es tracti. La proporció serà del 150% del preu per hora normal per a les hores extres en dia laborable, i del 175% per a les hores extres fetes en dia festiu o nocturn.

ARTICLE 20. GRATIFICACIÓ PER SERVEIS EXTRAORDINARIS COMPAREIXENT OBLIGATÒRIAMENT DAVANT L'ADMINISTRACIÓ DE JUSTÍCIA

1. Les compareixences obligatòries derivades de l'exercici prescrit de les funcions del personal de l'Ajuntament de Montcada i Reixac, que s'hagin de desenvolupar fora de la jornada laboral, i sempre que hagin estat prèviament supervisades i/o citades directament pel seu comandament

superior, seran compensades per l'Ajuntament mitjançant l'abonament del preu de quatre hores extres, en descans o en compensació econòmica, als preus establerts en el paràgraf 4 de l'article anterior.

2. En el cas que la persona empleada obligada a comparèixer estigui en situació d'incapacitat temporal que li permeti el desplaçament, de vacances o de gaudiment d'assumptes personals sempre que s'hagin sol·licitat amb anterioritat a la data de lliurament de la citació pel seu comandament superior, igualment tindrà dret al cobrament de l'import de la compareixença, si aquesta efectivament ha estat realitzada.

ARTICLE 21. INDEMNITZACIONS PER RAÓ DE SERVEI

1. La persona empleada de l'Ajuntament que per desenvolupar el seu treball s'hagi de desplaçar, autoritzat pel seu Cap, es veurà compensada per compte de l'ajuntament segons es preveu en els paràgrafs següents.

2. En el cas que el desplaçament es faci per mitjà de transport públic, que haurà de ser l'opció preferent llevat que el cost en temps sigui excessiu, el bitllet o l'equivalent al seu import, posant en pràctica una política d'utilització de les targetes multi-viatges i abonaments existents en el mercat.

3. El Servei de Recursos Humans disposarà de targetes multi-viatges perquè el personal en pugui fer ús i les retorni.

4. En el cas que el desplaçament s'hagi de fer amb vehicle propi, es fixa com a compensació la quantitat de 0,30 EUR per quilòmetre recorregut. Els realitzats en el mes en curs s'abonaran a la nòmina del mes posterior i s'hauran de sol·licitar a Recursos Humans com a màxim el dia 10 del mes.

5. S'inclou la neteja i desinfecció del vehicle propi quan, per raons del seu ús en el desenvolupament de la feina, aquest hagués quedat infectat per algun tipus de plaga (polls, puces, etc.), sempre que no hi hagi disponibilitat de vehicles municipals. Queda a decisió de l'ajuntament com es farà l'operació.

6. Si el desenvolupament sobrevingut o d'urgència de les tasques, ocasiona a l'empleat/da, despeses de manutenció (dinar, sopar) tindrà dret a percebre l'import abonat, presentant el justificant, fins a un màxim de 18,70 euros per àpat.

7. Les quantitats d'aquest article s'actualitzaran anualment en funció de l'IPC.

ARTICLE 22. PRESTACIÓ ECONÒMICA EN SITUACIÓ D'INCAPACITAT TEMPORAL

1. Per al personal de l'Ajuntament s'estableix un complement retributiu des del primer dia en situació d'incapacitat temporal que, sumat a la prestació de la Seguretat Social, abasti fins a un màxim del 100% de les retribucions fixes del mes d'inici de la incapacitat temporal (IT).

2. La percepció d'aquest complement queda condicionat a la col·laboració del personal en el seguiment de la situació d'IT que pateix, amb el servei mèdic municipal de gestió de la IT.

3. El personal municipal està obligat a presentar, quan es requereixi, al servei mèdic municipal de gestió de la IT els informes mèdics que justifiquin degudament les situacions d'incapacitat temporal. Cal comunicar al departament la situació d'incapacitat amb la major immediatesa possible.

4. Durant el període d'incapacitat temporal per contingències comunes, el servei mèdic municipal de gestió de la IT, mitjançant facultatius especialitzats, duran a terme les consultes i visites adients per comprovar l'estat de salut de les persones empleades municipals.

5. Davant la negativa o inassistència de l'empleat/da a les visites mèdiques o consultes corresponents, decaurà el dret al cobrament de la prestació complementària d'incapacitat temporal, a partir del moment en què el servei mèdic acreditat que s'ha incomplert aquesta obligació.

6. Les cartes certificades enviades per l'empresa de seguiment de la IT al personal en situació d'incapacitat laboral temporal que siguin retornades pel transcurs del temps de l'avís de recollida per l'oficina de correus, sense que el/la interessat/da en situació d'IT hagi anat a recollir-les, serà causa justificant de no col·laboració i, per tant, decaurà el dret al cobrament de la prestació complementària d'IT, llevat de justificació objectiva suficient.

ARTICLE 23. AVALUACIÓ DE LA PRODUCTIVITAT I L'ACOMPLIMENT

1. D'acord amb la legislació vigent, totes les administracions públiques han d'establir sistemes d'avaluació de la productivitat i l'acompliment que s'han de retribuir amb el complement de Productivitat, que s'aplicaran a tot el personal funcionari de carrera i laboral fix, i al personal funcionari interí o laboral temporal de durada superior a l'any, en tot cas passats 6 mesos des de la incorporació efectiva.

2. Les finalitats de l'avaluació de la productivitat i l'acompliment i del correlatiu complement retributiu de productivitat a l'ajuntament de Montcada i Reixac són els següents:

- a) Millorar el grau de satisfacció de la ciutadania i el veïnat en el funcionament municipal i en la prestació dels serveis
- b) Millorar l'eficàcia, eficiència i agilitat en el funcionament de l'administració i els serveis municipals.
- c) Incentivar el desenvolupament de les competències professionals del personal municipal.
- d) Promoure i desenvolupar el treball per projectes i programes i per objectius i resultats.
- e) Millorar l'eficàcia dels càrrecs jeràrquics tant en el bon funcionament de l'ajuntament com en el creixement professional i d'implicació de les persones que en depenen.
- f) Incentivar la responsabilitat del personal municipal i el seu perfeccionament professional.
- g) Fomentar la iniciativa, la col·laboració, el treball en equip i la feina ben feta.
- h) Desincentivar l'absentisme laboral.

3. Es crea, per gestionar tècnicament el procés d'avaluació de la productivitat i l'acompliment i per garantir l'homogeneïtat en l'aplicació dels criteris d'avaluació, el Comitè tècnic d'avaluació de la productivitat i l'acompliment, format per tres tècnics de Recursos Humans amb formació sobre el tema, que seran nomenats per Decret de l'Alcaldia, designant també un dels seus membres com a Responsable, prèvia negociació a la Mesa negociadora de matèries comunes.

4. El període d'avaluació de la productivitat i l'acompliment serà d'un any natural, llevat del que s'estableixi en aplicació de la Disposició final Primera d'aquest Acord per a la fase inicial.

5. El govern municipal ha de publicar per Decret prèvia negociació a la Mesa Negociadora Única de l'Acord Mixt la relació de Caps de dependències administratives que exerciran el paper d'avaluadors de la productivitat i l'acompliment i la relació de persones de la plantilla que seran valuades per cada Cap avaluador. El Cap Avaluador coincidirà sempre amb el responsable jeràrquic segons la RLT, llevat del cas que això suposés que el nombre de persones valuades fos inferior a 10; en aquest cas diverses dependències seran unificades a efectes del procés d'avaluació i un dels seus Caps jeràrquics serà nomenat Cap Avaluador, i els altres actuaran d'Adjunts del Cap Avaluador. Aquests nomenaments, llevat de força major, només es podran alterar un cop a l'any entre els mesos de maig i juny. Tots els Caps Avaluadors i els seus adjunts hauran d'haver superat un procés de formació específic abans d'iniciar les seves funcions com a tals.

6. Durant els mesos d'octubre i novembre de cada any d'avaluació el Cap avaluador, amb la col·laboració en el cas adient dels seus Adjunts, i cada persona empleada o grup de persones empleades objecte d'avaluació, hauran d'arribar a un acord escrit i signat sobre el mètode d'avaluació individualitzat o de grup que s'aplicarà, que ha de reunir els requisits que es diuen en els paràgrafs següents. El Comitè tècnic d'avaluació de la productivitat i l'acompliment haurà elaborat protocols i instruccions per homogeneïtzar aquesta operació a tot l'ajuntament, i posteriorment el Cap de Recursos humans de l'ajuntament haurà de fer la validació tècnica del resultat d'aquest requisit i ho resoldrà l'alcaldia per Decret, prèvia negociació a la Mesa Negociadora Única de l'Acord Mixt; en cas de no aconseguir-se l'acord entre les parts el Comitè tècnic d'avaluació de la productivitat i l'acompliment farà una proposta transaccional sobre les discrepàncies, per escrit i justificada tècnicament.

7. La superació d'aquest període requereix també que en els mesos de gener i febrer posteriors a l'any d'avaluació el Cap avaluador, amb la col·laboració si és el cas dels seus Adjunts, i cada persona empleada o grup de persones empleades objecte d'avaluació hagin arribat a un acord escrit i signat sobre el resultat de l'avaluació, que ha de reunir els requisits que es diuen en els paràgrafs següents. El Comitè tècnic d'avaluació de la productivitat i el Cap de Recursos Humans de l'ajuntament en farà la validació tècnica i ho resoldrà l'alcaldia per Decret prèvia negociació a la Mesa Negociadora Única de l'Acord Mixt; en cas de no aconseguir-se l'acord entre Cap avaluador i persona o grup de persones empleades el Comitè farà una proposta transaccional sobre les discrepàncies, per escrit i justificada tècnicament.

8. Segons la naturalesa tècnica i professional del treball de la persona o persones valuades i les tasques previsible per a l'any d'avaluació, l'avaluació de l'acompliment dels treballs realitzats es pot desplegar en els tipus d'avaluació següents:

- a) Avaluació d'acompliment en projectes o programes d'actuació, que consistirà en la previsió de compliment de terminis, activitats, objectius o resultats o altres paràmetres rellevants de projectes o programes d'actuació en curs o en previsió d'engegada a curt termini.
- b) Avaluació d'acompliment en processos regulars, que consistirà en la previsió de compliment de terminis, qualitat o resultats o altres paràmetres rellevants de processos regulars.
- c) Avaluació d'acompliment en resultats dels aprenentatges formatius o de mentoria.
- d) Avaluació d'acompliment en el comportament professional. Aquesta avaluació es dividirà en dos tipus, segons que la persona valuada tingui responsabilitats de comandament sobre altres llocs de treball o no, com segueix:

- d.1) Per als llocs de treball de comandament amb personal a càrrec, s'avaluarà:
- d.1.a) Planificació i organització. Es valora la capacitat de planificació per tal d'assolir resultats en el termini adequat, amb qualitat i amb l'optimització dels recursos.
 - d.1.b) Orientació als resultats i a la qualitat. Orientació dels resultats a la millora del servei.
 - d.1.c) Direcció i desenvolupament de persones. Transmetre directius clares, lideratge, foment del treball en equip, per tal d'assolir els objectius.
 - d.1.d) Flexibilitat i gestió del canvi. Capacitat d'adaptabilitat als canvis: actitud, adaptabilitat i promoció del nou entorn.
- d.2) Per als altres llocs de treball, s'avaluarà:
- d.2.a) Orientació als resultats. Capacitat de treballar amb eficàcia per assolir els resultats fixats.
 - d.2.b) Iniciativa. Capacitat d'actuar de manera autònoma.
 - d.2.c) Adaptabilitat. Capacitat d'ajustar-se a situacions noves i canviants.
 - d.2.d) Treball en equip. Capacitat de participar en grups de treball, col·laborar-hi i coordinar-s'hi.

9. D'aquest 4 tipus d'avaluació, hauran de formar part obligatòriament del compromís d'avaluació, el tipus d) i un o dos dels dos tipus a) o b); el tipus c) és sempre potestatiu.

10. L'alcaldia aprovarà per Decret prèvia negociació a la Mesa negociadora de matèries comunes els formularis, protocols i manuals necessaris per assegurar que tots els Caps avaluadors apliquin de manera homogènia el mètode d'avaluació.

11. El resultat quantitatiu del procés d'avaluació de l'acompliment està al servei de les finalitats, especificats al paràgraf 2 d'aquest article, i estarà pautat de manera que la conclusió final de cada procés d'avaluació estigui comprès en un dels 4 següents resultats pautats, que són:

- a) compliment excel·lent
- b) compliment satisfactori
- c) compliment acceptable
- d) compliment insuficient

12. El paràmetre de referència de l'avaluació de l'acompliment ha de ser l'estimació de l'acompliment mitjà de l'ajuntament, que serà considerat el nivell de productivitat i compliment de referència, intermedi entre l'acompliment satisfactori i l'acompliment acceptable; per tant és objectiu del sistema de l'avaluació de l'acompliment que un màxim del 20% de les persones avaluades ho estiguin en l'acompliment insuficient; i que un màxim del 20% estiguin en l'acompliment excel·lent, de manera que es garanteix, per aplicació conjunta d'aquest paràgraf i el següent, que un mínim d'un 80% del personal avaluat ho sigui com a mínim en l'acompliment satisfactori, acceptable o excel·lent; aquest objectiu del sistema ho serà per a tots i cada un dels Caps avaluadors, que només se'n podran desviar amb un informe específic justificant circumstàncies excepcionals.

13. Una variable rellevant per a la percepció del complement de productivitat és el grau de participació efectiva de cada persona en el treball; en aquest sentit, i paral·lelament amb l'avaluació de productivitat i compliment, si s'ha produït una absència del lloc de treball de quantia important, es produirà una minoració del complement a percebre, segons aquesta proporcionalitat per a la jornada normal:

- a) Si la presència efectiva en el lloc de treball ha estat de més de 1400 hores anuals, es percebrà el 100% de la quantia del complement que correspondria segons l'avaluació.
- b) Si la presència efectiva en el lloc de treball ha estat de 1400 o menys hores anuals, la quantia que li correspongués per aplicació de l'avaluació de productivitat i acompliment es minorarà proporcionalment a les hores efectivament treballades durant l'any, fins a ser zero en cas de no haver-se treballat cap hora.

14. No es computaran com hores d'absència les causes següents:

- a) Permís per realitzar funcions sindicals o de representació del personal.
- b) Permís pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per part de les persones empleades embarassades i, en els casos d'adopció o preparació al part per les funcionàries embarassades i, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les sessions preceptives d'acolliment, o guarda amb fins d'adopció, per a l'assistència a les sessions preceptives d'informació i preparació i per a la realització dels informes psicològics, d'informació i preparació, i socials previs a la declaració d'idoneïtat, que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.
- c) Permís per a la lactància d'un fill menor de dotze mesos a una hora diària d'absència de la feina, que pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.
- d) Permís pel naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, dona dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries.
- e) Permís per atendre la necessitat d'atendre la cura d'un familiar de primer grau, que dona dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.
- f) Permís per matrimoni o registre o constitució formalitzada per document públic de parella de fet, de quinze dies.
- g) Permís pel temps indispensable per a la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits sempre que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.
- h) Permís per naixement per a la mare biològica.
- i) Permís per adopció, per guarda amb fins d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent, per a cada adoptant, guardador o acollidor.
- j) Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb fins d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla.
- k) Permís per raó de violència de gènere o de violència sexual sobre l'empleada pública.
- l) Permís per cura de fill menor, afectat per càncer o una altra malaltia greu.

m) Permís per a fer efectiu el dret a la protecció i a l'assistència social integral dels empleats públics que hagin patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb una relació d'afectivitat anàloga, i els fills dels ferits i morts.

n) Hores de descans compensades per hores extres o per assistència a activitats formatives necessàries.

o) Temps d'hospitalització per malaltia greu.

p) Dies addicionals de vacances o d'assumptes propis per raó d'antiguitat.

15. En altres còmputos anuals de jornada, s'aplicarà el mateix criteri proporcionalment.

16. No es computaran com absència les reduccions de jornada legalment establertes per causes de conciliació de la persona empleada.

17. L'acreditació de la superació acceptable, satisfactòria o excel·lent de l'avaluació dona dret a les persones que ho aconseguixin a la percepció d'un complement de productivitat per un sol cop a l'any, dins de la nòmina del mes d'abril, de les quantitats següents: Com a resultat de l'avaluació del 2026 i següents i per percebre l'any 2027 i següents, respectivament, de 90 euros anuals per punt del nivell més alt entre el nivell del Complement de Destí i el nivell del Complement Específic-Tram de progressió competencial que es defineix en l'article 24 d'aquest Acord, en cas d'acompliment excel·lent; de 75 euros anuals per punt del nivell més alt entre el nivell del Complement de Destí i el nivell del Complement Específic -Tram de progressió competencial que es defineix en l'article 24 d'aquest Acord, en cas d'acompliment satisfactori; de 60 euros anuals per punt del nivell més alt entre el nivell del Complement de Destí i el nivell del Complement Específic-Tram de progressió competencial que es defineix en l'article 24 d'aquest Acord, en cas d'acompliment acceptable; i no percebrà cap quantitat en cas d'acompliment insuficient.

18. Aquestes quanties es reduiran en la quantia que correspongui per aplicació de les regles dels paràgrafs 13 i 14 d'aquest article.

19. Les quantitats establertes en el paràgraf 17 ja inclouen l'increment retributiu anual de caràcter general que es pugui produir, de manera que en cap cas s'hi produirà alteració en més o menys.

20. En cas d'acompliment excel·lent, l'equip de govern proposarà a la Junta de Govern un Acord de felicitació nominal de les persones avaluades així.

21. Per a l'avaluació de les persones Caps i Adjunes avaluadores i de les persones membres del Comitè tècnic d'avaluació de la productivitat i l'acompliment, es constituirà en autoritat avaluadora el Grup de Treball del govern municipal sobre recursos humans, que comptarà amb l'assessorament d'un tècnic expert en el tema.

22. El sistema d'avaluació de la productivitat i l'acompliment establert en aquest article es posarà en marxa gradualment en les àrees i serveis municipals a partir de l'entrada en vigor d'aquest Acord.

23. Amb independència del que preveu el paràgraf anterior i d'entrada en vigor immediata, s'institueix un tram especial plurianual de productivitat de llarga trajectòria, que s'avaluarà

directament per part del Comitè tècnic d'avaluació de la productivitat i l'acompliment creat en el paràgraf 3 d'aquest article, que consistirà en una avaluació de tota la trajectòria professional de les persones empleades que compleixin 25 anys de servei actiu a l'ajuntament de Montcada i Reixac, tenint en compte els resultats de les seves avaluacions anuals, i novament als 35 anys de servei actiu a l'ajuntament de Montcada i Reixac si és el cas, sempre que el resultat motivat d'aquesta avaluació resulti ser d'avaluació excel·lent, satisfactòria o acceptable segons es defineixen en aquest article. En cas positiu es compensarà amb un complement especial plurianual de productivitat de llarga trajectòria per una vegada d'import d'una mensualitat de grup C1, complement de destí 16 i complement específic de lloc de treball base d'administratiu en el cas dels 25 anys, i d'aquesta mateixa quantitat augmentada en un 50% en el cas dels 35 anys; aquesta quantitat s'augmentarà anualment amb el percentatge d'augment retributiu general.

24. Es garanteix que una partida pressupostària suficient per al pagament del complement de productivitat serà inclosa en el pressupost ordinari de l'any 2026 i següents.

ARTICLE 24. RETRIBUCIÓ PROVISIONAL DEL PROGRÉS PROFESSIONAL

1. Es tracta d'un instrument de compensació retributiva provisional del progrés professional, consistent en l'exercici, sense canvi de lloc de treball, de competències professionals aprofundides de les funcions del lloc de treball a partir de la formació i l'aprenentatge, amb una vigència provisional fins que l'estat o la Generalitat aprovin la posada en pràctica i reglamentació efectiva del complement de carrera horitzontal establert en l'article 17 del TREBEP i amb eficàcia suspesa per la mateixa llei, i de la que en segueix la finalitat i objectius; quan aquesta eventualitat es produeixi, en el termini de 3 mesos des de la publicació als diaris oficials, el govern municipal proposarà a la Mesa de Negociació un Acord substitutori d'aquesta regulació, que mantingui, sense més límit que la legalitat aplicable, els imports econòmics assolits.

2. Consisteix en crear un tram especial del complement específic que s'anomenarà Complement Específic – Tram de progressió competencial, de cobrament mensual per 14 mensualitats, que substituirà íntegrament el mecanisme de progressió professional de l'Annex 8 de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'ajuntament de Montcada i Reixac per als anys 2020-2023, publicat per Resolució de 14 de febrer de 2022 del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya al Diari oficial de la Generalitat de l'onze de maig de 2022.

3. Aquest nou complement entrarà en vigor simultàniament amb l'aprovació i entrada en vigor de l'actualització de la RLT en compliment dels Acords del Ple del 30 de gener de 2025 sobre consolidació de la RLT.

4. La progressió competencial es compensarà segons una reglamentació anàloga a la que es deroga i substitueix, que s'haurà aprovat abans o simultàniament a la primera actualització de la RLT en compliment dels Acords del Ple del 30 de gener de 2025 sobre consolidació de la RLT, amb una quantia mensual equivalent a la diferència entre la percebuda amb anterioritat per aplicació de la norma que es deroga, i que s'actualitzarà en el futur en funció d'una taula que mantindrà les quanties de l'anterior amb un sistema de punts actualitzat de 20 nivells, del nivell 13 al nivell 32, i amb els intervals segon la següent taula, i la del complement de destí que es

percebi per aplicació de la RLT consolidada fruit de l'aplicació efectiva de l'Acord del Ple de 30 de gener de 2025 sobre consolidació de la RLT:

GRUP	NIVELL MÀXIM
A1	32
A2	28
B	26
C1	24
C2	20
AP	18

5. Les quanties d'aquesta taula mantindran permanentment l'equivalència amb la taula de nivells de complement de destí nivell a nivell, essent les quanties dels dos últims nivells les següents: per al nivell 31 l'import del nivell 30 més l'interval entre el nivell 30 i el 29, i per al nivell 32 l'import del nivell 30 més dos cops el mateix interval.

ARTICLE 25. AJUDES DE CARÀCTER SOCIAL

1. S'abonarà en concepte de subvenció, per unitat familiar, la quantitat de 224,30 € per dotze mensualitats, al personal municipal amb descendents amb discapacitats psíquiques, físiques i/o sensorials, iguals o superiors al 33% que figurin al seu càrrec i no desenvolupin activitat retribuïda. Cal aportar els certificats corresponents per acreditar la no percepció d'ingressos o prestacions econòmiques o bé la quantia de la percepció. En el cas que el descendent a càrrec assolixi ingressos o percepcions que en conjunt siguin inferiors al SMI vigent, la subvenció serà abonada igualment.

2. Pel concepte de natalitat, el personal de l'Ajuntament percebrà, d'una sola vegada, la quantitat de 150,00 €. Aquest complement serà per cada naixement de fill/a. Cal aportar document acreditatiu corresponent.

3. Per noces o parella estable amb convivència de més de dos anys acreditada en el registre oficial adient, l'Ajuntament abonarà a l'empleat/da la quantitat de 100,00 €. Cal aportar document acreditatiu corresponent.

4. Cobertura de riscos: L'ajuntament té l'obligació de contractar i mantenir una pòlissa col·lectiva amb entitat asseguradora a favor de tot el personal municipal, així com de les persones beneficiàries que aquests anomenin per escrit davant de la companyia, i se'n lliurarà una còpia a cada persona empleada. Aquesta pòlissa garantirà la cobertura individual dels riscos que a continuació es detallen i, com a mínim, per les quantitats que s'expressen:

- a) Per mort de la persona empleada: 12.000€
- b) Per incapacitat permanent en grau de total de la persona empleada: 12.000 €
- c) Per incapacitat permanent en grau d'absoluta de la persona empleada: 12.000 €

CAPÍTOL IV. CONDICIONS SOCIALS I PROFESSIONALS

ARTICLE 26. SUPLÈNCIES I SUBSTITUCIONS

1. En el moment que l'Ajuntament hagi de cobrir un lloc de treball, de manera temporal, amb personal de plantilla, s'establirà una compensació específica temporal durant el temps que estigui cobert per substitució d'aquest lloc de treball, que s'han d'oferir al personal substituït, i seran les adients a les funcions i responsabilitats que siguin efectivament exigides.
2. Les substitucions o suplències no poden suposar minva de les retribucions al lloc de treball de la persona substituïda que sigui empleada municipal.
3. Per a la provisió de suplències i substitucions es prioritzarà la cobertura interna per sobre de les borses, especialment en els llocs que requereixen més formació i experiència i també en les que siguin de llarga durada.

ARTICLE 27. PROMOCIÓ INTERNA I COBERTURA PROVISIONAL DE VACANTS A LLOCS DE TREBALL SINGULARITZATS

1. La normativa de gestió de la Relació de Llocs de Treball (RLT) garantirà la promoció interna en totes les seves modalitats sense altre límit que la legalitat vigent, llevat només del cas que sigui notòria l'absència del perfil demandat a la plantilla municipal.
2. Les vacants que es produeixin en llocs de treball de comandament o singulars podran ser cobertes provisionalment, mentre no es faci la preceptiva convocatòria pública, segons es prevegi a la Relació de Llocs de Treball (RLT), donant sempre preferència a la cobertura per personal de plantilla municipal; aquesta preferència s'aplicarà també a les convocatòries públiques per a la provisió definitiva, llevat només del cas que sigui notòria l'absència del perfil demandat a la plantilla municipal.
3. Llevat de circumstàncies organitzatives que ho justifiquin, el procés de selecció interna donarà prioritat a persones que ocupin llocs de treball normalitzats.
4. La cobertura per promoció interna haurà de representar globalment com a mínim el 40% dels llocs de treball objecte d'aquest article.

ARTICLE 28. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

1. La Relació de Llocs de Treball (RLT) de l'Ajuntament de Montcada i Reixac ha de determinar el sistema de provisió a utilitzar per a cada lloc de treball, així com els requisits i elements essencials.
2. Els requisits de caràcter personal que es puguin exigir per a la cobertura de places i llocs de treball vacants han d'excloure qualsevol tipus de condició de caràcter no professional.
3. El personal de plantilla gaudirà de preferència per cobrir les vacants definitives que es produeixin de categoria superior a la que tingui, sempre que acrediti tenir els coneixements i les competències suficients per ocupar aquesta vacant.

ARTICLE 29. FORMACIÓ I APRENTATGE PROFESSIONALS

1. La formació i l'aprenentatge professionals són una peça clau del progrés i millorament continu de l'eficàcia i satisfacció professional del personal municipal i de l'augment continu de la qualitat i agilitat en el servei a la ciutadania i el veïnat; la formació i l'aprenentatge professionals són un dret i un deure del personal.

2. L'Ajuntament garanteix el dret de totes les persones empleades a accedir a cursos de formació i oportunitats d'aprenentatge, adequats al seu perfil i expectatives professionals.

3. L'ajuntament estableix el deure de totes les persones empleades d'accedir als cursos de formació i oportunitats d'aprenentatge que siguin imprescindibles per al funcionament dels serveis, i a garantir la seva capacitat d'utilitzar de manera eficaç les dues llengües oficials segons les exigències del perfil lingüístic del seu lloc de treball.

4. Es desenvoluparà gradualment en l'organització municipal la figura de persones empleades mentores, que seran professionals qualificats capaços de transmetre els seus coneixements, habilitats i valors a persones de menys qualificació, procurant el seu aprenentatge i desplegament professional amb un guiatge en el lloc i temps de treball.

5. La formació i aprenentatge s'organitzaran i desenvoluparan en un Pla de Formació elaborat pel Servei de Recursos Humans a partir de la seva anàlisi de necessitats formatives, i recollint i estudiant les propostes que facin els Caps i els representants sindicals; el Pla de Formació serà un Pla obert, d'actualització contínua, que s'aprovarà per Decret de l'alcaldia, prèvia negociació, almenys un cop a l'any, a la Mesa Negociadora de Matèries Comunes, i serà sempre accessible a la consulta de tot el personal.

6. Les accions de formació i aprenentatge es classifiquen en:

a) **Necessàries:** Aquelles accions necessàries per a la realització de les competències i tasques pròpies del lloc de treball en el grau requerit per l'organització municipal. Aquestes accions formatives es realitzaran a instància del govern municipal, i són de participació i d'aprofitament obligatoris. La no participació o no aprofitament podrà ser gestionada com una inadequació al lloc de treball.

b) **De promoció professional:** Accions relacionades amb l'aprofundiment o ampliació de competències el lloc de treball o amb el desenvolupament professional dins de les finalitats municipals.

7. Les accions formatives necessàries hauran de realitzar-se en general dins de la jornada laboral, i no tenen a priori límit de temps de dedicació. Quan, de forma excepcional, es realitzin fora de l'horari de treball es procedirà a la compensació horària equivalent a les hores requerides per a assistir-hi.

8. Les accions formatives de promoció professional es realitzaran preferentment fora de la jornada laboral, excepte un màxim de 40 hores anuals per treballador/a que podran ser dins de la jornada laboral.

9. El cost de les accions formatives necessàries serà assumit íntegrament per l'ajuntament; el de les de promoció professional podran ser subvencionades parcialment fins al 50% del cost en funció del grau d'interès per a l'ajuntament dels aprenentatges que s'hi prevegin, però

l'ajuntament podrà recuperar-ne la subvenció si la persona beneficiària cessa voluntàriament a l'ajuntament o bé és acomiadada dins dels 5 anys posteriors al final de la formació.

10. Per a la participació en accions formatives de promoció professional dins de la jornada laboral, i sempre que es demani que l'ajuntament subvencioni el cost, caldrà l'autorització de RH previ l'informe favorable del cap immediat. No hi tindran dret les contractacions o nomenaments interins de menys d'un any de durada, ni el personal en pràctiques.

11. L'Ajuntament consignarà una partida de formació del personal a cada pressupost anual, no inferior a 35.000 euros, import que s'actualitzarà anualment en la quantia d l'augment retributiu general fixat per la legislació pressupostària, durant la vigència d'aquest Acord.

12. S'estableix com a límit o topall personal del cost de formació anual per empleat de 2.000 euros, a fi de garantir la justa distribució dels recursos econòmics destinats a aquesta obligació.

ARTICLE 30. VIGILÀNCIA DE LA SALUT

1. L'Ajuntament efectuarà una revisió mèdica periòdica anual amb dates planificades, i amb caràcter voluntari, a tot el personal municipal fix, i al temporal després del primer any d'antiguitat, incloent una revisió ginecològica anual a les empleades de l'Ajuntament, a banda de totes aquelles actuacions addicionals que de forma obligatòria ha de dur a terme l'Ajuntament dins l'àmbit de la vigilància de la salut, segons s'estableix a la legislació de Prevenció de riscos laborals i la resta de legislació vigent.

2. Al personal que pel seu lloc de treball puguin ser susceptibles d'adquirir malalties professionals i al personal que manifesti símptomes d'incapacitat per exercir la seva tasca habitual, es durà a terme un seguiment especial.

3. Tota la informació mèdica que es derivi d'aquestes accions, serà confidencial i se li donarà aquest tractament, essent d'ús exclusiu del Servei de vigilància de la salut de l'Ajuntament.

ARTICLE 31. EQUIPARACIÓ DE LES SITUACIONS DE FET

1. Tots els beneficis i drets pactats en aquest Acord relatiu a cònjuges del personal de l'Ajuntament, s'hauran d'aplicar igualment a les parelles estables.

2. Per tenir dret a aquests beneficis, es podrà acreditar documentalment mitjançant certificació acreditativa del Registre de parelles estables de Catalunya.

3. La parella estable és la formada per dues persones, majors d'edat, que conviuen en una comunitat de vida anàloga a la matrimonial, si la convivència dura més de dos anys ininterromputs, tenen un fill comú o formalitzen la relació en escriptura pública (davant d'un notari).

ARTICLE 32. ASSISTÈNCIA JURÍDICA I D'ACOMPANYAMENT

1. L'Ajuntament, en els casos en què el seu personal es vegi afectat per conflictes judicials o similars derivats del correcte desenvolupament de les seves funcions, li prestarà assistència jurídica, en els casos en què fos necessària la mateixa, establint un cost econòmic màxim en

funció de la naturalesa de la incidència. En cas de dubtes sobre la correcció de l'actuació s'assumirà també la prestació, però en tot cas si quedés acreditada la mala pràctica professional de la persona empleada afectada, haurà de retornar les quantitats pagades.

2. La cobertura de la responsabilitat civil de tot el personal de l'Ajuntament derivada d'actuacions en el seu lloc de treball, es procurarà que compti amb el màxim de garanties possibles d'acord amb la legalitat.

3. En els casos en què el personal es vegi afectat per conflictes derivats del correcte desenvolupament de les seves funcions, quan ho sol·liciti expressament, l'Ajuntament estudiarà la forma de prestar acompanyament, per garantir en tot moment la seva integritat física i psíquica.

ARTICLE 33. BESTRETES

1. El personal municipal té dret a sol·licitar de l'Ajuntament, sempre que les disponibilitats pressupostàries ho permetin, una bestreta fins a l'import líquid equivalent a la seva nòmina mensual, a retornar dins del període d'un any des de la seva concessió.

2. No es podrà sol·licitar bestreta nova sense haver liquidat l'anterior.

3. La concessió d'aquestes bestretes es farà sota criteris d'urgència i necessitat. La petició s'ha de presentar al registre d'entrada amb la documentació que justifiqui els motius de la demanda.

ARTICLE 34. FONS D'ACCIÓ SOCIAL

1. El Fons d'Acció Social tindrà les característiques i regles que consten en els paràgrafs següents.

2. En règim de prestacions complementàries, el Fons d'Acció Social farà front a les seves prestacions, des d'una partida pressupostària especial de 38.500EUR, xifra que s'actualitzarà anualment segons l'evolució de l'Enquesta d'Estructura Salarial de l'INE o, en defecte, de l'IPC.

Els possibles romanents que poden quedar com a saldo al finalitzar el període de còmput s'acumularan al fons de l'any següent.

3. Els acords relatius a l'aplicació del Fons seran adoptats per l'òrgan competent de l'Ajuntament, previ informe tècnic justificatiu del Servei de RRHH.

4. El Fons d'Acció Social s'entendrà com a prestacions de tipus complementari. D'aquestes prestacions es beneficiaran tot el personal actiu que acrediti un període de permanència igual o superior a 1 any en el període en què s'iniciï el termini de presentació de sol·licituds. Restarà exclòs d'aquests fons social el personal contractat mitjançant qualsevol tipus de conveni o subvenció amb la Generalitat, Diputació o altre institució pública, escola-taller, plans d'ocupació, personal eventual, personal directiu.

5. També seran beneficiaris/àries d'aquest apartat del Fons d'Acció Social:

a) El/la cònjuge del/la empleat/da o parella de fet, sempre que aquest/a no presti serveis remunerats, ni rebi prestacions de cap tipus.

b) Els/les fills/es menors d'edat i majors que estiguin discapacitats/des, figurin al seu càrrec i no desenvolupin activitat retribuïda. Aquests beneficis es fan extensius així mateix a fills/es menors de 30 anys que es trobin en atur i convisquin amb el/la sol·licitant.

6. Quan l'empleat/da sol·liciti prestacions d'aquest apartat del Fons Social, haurà d'acreditar fefaentment la seva situació familiar respecte al número de fills/es a efectes d'aplicar el barem que s'estableix en l'apartat 12.b) d'aquest article.

7. Per acreditar la situació familiar respecte al número de fills/es menors d'edat, s'haurà d'aportar fotocòpia del llibre de família, o document oficial acreditatiu equivalent. En el supòsit de fills/es majors de 18 anys i menors de 30, o majors de 30 anys amb discapacitat, serà necessari justificar que aquests/es conviuen amb el sol·licitant i que no es dediquen a cap activitat retribuïda, mitjançant certificat de convivència i certificat de l'Oficina de Treball de la Generalitat, i en el supòsit de major de 30 anys amb discapacitat, a més a més el certificat acreditatiu corresponent a aquesta situació.

8. Quan l'empleat/da presenti factures corresponents a les persones beneficiàries anteriorment esmentades, s'haurà d'aportar la documentació necessària que deixi suficientment acreditada aquesta situació.

9. En el cas de cònjuges o parella estable, hauran d'aportar el Llibre de família, o document oficial acreditatiu equivalent, per acreditar la situació familiar i número de fills/es, o certificat de convivència per a parelles estables; i per acreditar la no percepció de prestacions econòmiques. El certificat de l'OTG, i Seguretat Social.

10. En el cas de fills/es menors o majors d'edat discapacitats/des i fills/es menors de 30 anys en atur, serà necessari aportar la mateixa documentació que la ressenyada anteriorment en el supòsit de sol·licitud de prestació per factures de la persona treballadora.

11. D'aquests documents, els que es considerin necessaris s'hauran acompanyar mitjançant fotocòpies compulsades que quedaran incorporades a la sol·licitud. Tot allò sense perjudici que l'interessat/da pugui aportar algun altre tipus de documentació que pugui acreditar la situació plantejada.

12. Les quantitats que han d'abonar-se per aquest concepte seran les resultants d'aplicar a les factures que presentin les persones interessades, el barem següent:

a) Segons el nivell salarial, sent el resultat de dividir el sou anual brut íntegre de l'any natural anterior entre catorze mensualitats, o bé, el de dividir entre les mensualitats corresponents en cas de finalitzar el servei actiu abans de l'acabament de l'any natural anterior.

Els imports dels nivells salarials següents podran ser actualitzats, segons els increments retributius establerts a les Lleis generals de pressupostos de l'estat vigents, i prèvia informació i consulta amb la representació sindical.

NIVELL I	5 PUNTS: NIVELLS SALARIALS SUPERIORS A 3940 EUROS
NIVELL II	10 PUNTS: NIVELLS SALARIALS SUPERIORS A 3780 EUROS
NIVELL III	24 PUNTS: NIVELLS SALARIALS SUPERIORS A 2562,20 EUROS
NIVELL IV	40 PUNTS: NIVELLS SALARIALS SUPERIORS A 2116,60 EUROS
NIVELL V	55 PUNTS: NIVELLS SALARIALS SUPERIORS A 1782,40 EUROS
NIVELL VI	75 PUNTS: NIVELLS SALARIALS FINS A 1782,40 EUROS

b) Segons la situació familiar:

Quan els/les dos/dues progenitors/es siguin personal d'aquest Ajuntament, el nombre de fills/filles comptarà al 50% en cadascun/a d'ells/elles.

AMB 1 FILL	10 PUNTS
AMB 2 FILLS	15 PUNTS
AMB 3 FILLS	20 PUNTS
MÉS DE 3 FILLS	25 PUNTS

La suma dels punts, segons nivell salarial i situació familiar que obtingui l'empleat/da que sol·liciti la prestació, és el percentatge a percebre, de màxim, el límit establert per a cada prestació.

Les prestacions que s'inclouen dintre d'aquesta ajuda són les que es desglossa en continuació i en totes aquelles, la periodicitat serà anual.

PRESTACIÓ	LÍMIT
MUNTURES D'ULLERES	163,24 EUROS
VIDRES I LENTS	408,10 EUROS
APARELLS AUDITIUS	816,20 EUROS
APARELLS ORTOPÈDICS	816,20 EUROS
ODONTOLOGIA	1.982,20 EUROS
MATRÍCULA D'ESTUDIS: UNIVERSITATS PÚBLIQUES SOLS PER A L'EMPLEAT/DA (una única carrera)	816,20 EUROS
LLIBRES DE TEXT I LLICÈNCIES DIGITALS ENSENYAMENT FINS ALS 18 ANYS FILL/A (ESCOLA PÚBLICA o CONCERTADA) No s'inclouen quaderns i/o material escolar, ni equips informàtics	349,80 EUROS
ESCOLA BRESSOL	816,20 EUROS
TRACTAMENTS MÈDICS NO COBERTS PER LA SANITAT PÚBLICA (preceptiu informe mèdic)	349,80 EUROS
OPERACIONS OFTALMOLÒGIQUES (només empleat/da)	816,20 EUROS

Aquestes xifres s'actualitzaran anualment segons l'evolució de l'Enquesta d'Estructura Salarial de l'INE o, en defecte, de l'IPC.

Els barems s'establiran del total de les factures presentades. D'aquí s'aplicaran els límits establerts per a cada prestació. Per aquest apartat del Fons d'Acció Social, l'empleat percebrà en xifres finals pel conjunt de prestacions, com a màxim, la quantitat de 1.782,40 euros.

16. Qualsevol situació que pugui sorgir i que s'aparti de les fixades en aquest text, serà resolta per l'òrgan competent, previ informe del Servei de RRHH.

17. L'assignació i repartiment del Fons d'Acció Social, serà efectuada en el primer trimestre de cada any, per la qual cosa, tot l'any s'admetran totes les sol·licituds que al respecte pugui formular el personal. L'interval de les factures anirà de gener a desembre.

18. Esgotat el termini de presentació, i estudiades les sol·licituds, el Servei de RRHH farà l'informe tècnic i proposta d'adjudicació, que serà resolt per l'òrgan municipal competent, que serà notificada a cada persona sol·licitant amb la resolució adient al seu cas.

Aquest informe ha d'incloure:

- Nombre de sol·licituds rebudes i concedides
- Import mitjà per beneficiari
- Desglossament per tipus de prestació
- Percentatge de pressupost utilitzat

Aquest informe serà accessible a tot el personal i a la representació sindical.

19. En el supòsit que l'empleat/da faci reducció de jornada, el nivell salarial a tenir en compte serà el del lloc de treball que ocupi a jornada sencera.

20. S'inclouran totes les factures correctament presentades. En el cas que en aquesta situació la dotació del Fons d'Acció Social no pugui cobrir el total de la llista, a la quantitat que definitivament correspongui a l'empleat/da, se li aplicarà el coeficient reductor necessari per tal que el repartiment del Fons d'Acció Social arribi proporcionalment a tot el personal amb dret a percebre'l.

21. Per determinar l'import que correspon a cada prestació segons els límits establerts, la factura ha de desglossar cada concepte. Si no es detallen els elements per separat però queda clar que, els que contempla la factura, formen part de les prestacions incloses, s'aplicarà el concepte amb el límit més baix. Si no estan desglossats i algun dels conceptes no està contemplat en les prestacions, al no poder discriminar els imports la factura no serà admesa.

22. Cas contrari, quan la situació de la dotació del Fons d'Acció Social, generi romanent una vegada cobert l'import total de la llista, a la quantitat que definitivament correspongui a l'empleat/da sol·licitant, se li aplicarà el coeficient necessari fins al repartiment proporcionalment del Fons d'Acció Social.

23. Durant la vigència de l'Acord es crearà una comissió de treball per a l'estudi de les diferents propostes referents al fons social, per introduir les modificacions oportunes, per a la prestació directa dels serveis i diluir en part la percepció econòmica homogènia, a fi d'afavorir a aquelles persones que més ho necessitin. En funció de les oclusions a què s'arribi, s'estudiarà l'increment de la quantitat per aquest concepte.

CAPÍTOL V. CONDICIONS SINDICALS

ARTICLE 35. DRETS SINDICALS

Aquests drets estan destinats a garantir que els sindicats i els representants (Comitè d'Empresa per al personal laboral, Junta de Personal per al personal funcionari) puguin exercir les seves funcions amb eficàcia.

- Llibertat Sindical: Dret fonamental de tot el personal a afiliar-se al sindicat que desitgi, o a no afiliar-s'hi, i a participar en l'activitat sindical.
- Seccions Sindicals: Dret de les organitzacions sindicals a constituir Seccions Sindicals dins l'Ajuntament, amb els drets i garanties que recull l'Acord i la llei (locals, taulers sindicals, etc.).
- Crèdit Horari (Hores Sindicals):

Els delegats i representants sindicals disposen d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per dur a terme les seves funcions de representació (assistència a reunions, preparació de documentació, etc.).

Drets d'Informació Consulta i Negociació

Els representants sindicals tenen el dret a ser informats i consultats en aquelles matèries que afecten les condicions de treball i la vida laboral del personal municipal.

- Informació periòdica: Dret a rebre informació sobre:
 - La política de personal (oferta d'ocupació pública, promoció, selecció).
 - L'evolució de les retribucions i les dades de l'evolució de l'ocupació.
 - Les decisions que afectin la reestructuració de la plantilla.
- Negociació Col·lectiva: L'Acord Mixt és el fruit del dret a la negociació, permetent als sindicats participar en la definició de:
 - Jornada i horaris (per exemple, les hores setmanals i les condicions de teletreball).
 - Permisos i llicències (com la millora del permís de maternitat en famílies monoparentals, una millora recollida en l'Acord 2021-2024).
 - Retribucions, complements i la valoració de llocs de treball.
- Salut Laboral: Dret a participar activament en la vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en el treball a través dels Comitès de Seguretat i Salut.
- Drets Col·lectius del Personal
 - Dret de Reunió i Assemblea: El personal té dret a reunir-se en assemblea als centres de treball, fora de l'horari laboral, o fins i tot durant l'horari laboral al principi o al final de la jornada amb un màxim de 36 hores anuals encara que no es puguin acumular més de 4 hores en una setmana, amb permís de l'Administració i sense perjudici de la prestació de servei.
 - Dret de Vaga: Dret constitucional de tot el personal, inclòs l'empleat públic, garantint-se en l'Administració la prestació dels serveis essencials.

Comitè de seguretat i salut

1. Definició i Composició

- El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'Empresa/Administració en matèria de prevenció de riscos laborals.
- El CSS estarà format pels Delegats i Delegades de Prevenció, d'una banda, i per un nombre igual de representants designats per la direcció de l'Empresa/Administració, de l'altra.
- La concreció del nombre de delegats de prevenció que correspongui en cada moment es determinarà en funció del que especifiqui la normativa vigent, o bé del que s'estableixi per negociació col·lectiva.
- A les reunions del Comitè hi podran participar, amb veu però sense vot, els delegats sindicals i els responsables tècnics de la prevenció de l'Empresa, així com treballadors de l'Empresa o tècnics externs degudament acreditats, en funció dels temes a tractar.

2. Competències

El Comitè de Seguretat i Salut tindrà les competències següents:

- a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels Plans i Programes de Prevenció de Riscos de l'Empresa/Administració.
- b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a l'efectiva prevenció dels riscos laborals, proposant a l'Empresa/Administració la millora de les condicions o la correcció de les deficiències existents.
- c) Consultar i conèixer amb caràcter previ a la seva execució, tota decisió de l'Empresa/Administració que tingui una incidència substantiva en la seguretat i salut laboral, incloent:
 - La planificació i l'organització del treball a l'Empresa i la introducció de noves tecnologies.
 - L'organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció.
 - La informació i documentació relativa als riscos i les mesures de protecció.
- d) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors amb la finalitat de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.
- e) Conèixer i informar de la Memòria i la Programació Anuals del Servei de Prevenció.

3. Facultats

Per a l'exercici de les seves competències, el CSS tindrà les facultats següents:

- a) Accedir a la informació i documentació relativa a les condicions de treball que siguin necessàries per al desenvolupament de les seves funcions.
- b) Conèixer i informar la Memòria i Programació Anual dels Serveis de Prevenció.

c) Realitzar visites als centres de treball i els llocs de treball per tal de conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos.

d) Sol·licitar la paralització immediata de l'activitat en cas de risc greu i imminent per a la salut dels treballadors.

ARTICLE 36. MEDIACIÓ PER A LA RESOLUCIÓ DE CONFLICTES

Per tal de facilitar l'acord entre les parts, en cas d'impossibilitat o de conflicte d'interessos, en l'aplicació i la interpretació d'aquest Acord, s'estableix el CEMICAL com a òrgan de mediació per intentar posar d'acord les parts, mitjançant un pacte acceptable per a ambdues parts.

DISPOSICIONS FINALS

PRIMERA. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

1. En el marc dels acords del Ple d'execució dels Acords del Ple de 30 de gener d'enguany sobre consolidació de la Relació de Llocs de treball, es definirà una normativa sobre dedicacions de llocs de treball d'especial complexitat que regularà, ordenarà, sistematitzarà i millorarà la transparència de l'assignació i control de les dedicacions especials.

2. En el marc dels acords del Ple d'execució dels Acords del Ple de 30 de gener d'enguany sobre consolidació de la Relació de Llocs de treball, es definirà una normativa sobre promoció interna a llocs de treball més qualificats, amb la finalitat d'afavorir aquesta promoció sempre que hi hagi candidats viables, i sense minva del dret a la igualtat d'oportunitats ni del respecte als procediments legalment establerts; incloent la remodelació de funcions i requisits dels llocs de treball per tal de facilitar aquesta promoció interna, sense minva de l'eficàcia organitzativa.

SEGONA. VESTUARI

En el termini màxim de 3 mesos des de la data d'aprovació per part del Ple d'aquest Acord, el govern municipal portarà a la Mesa de Negociació adient esborranys de normes municipals sobre vestuari de treball dels diferents Serveis Municipals, que s'aprovaran per Decret de l'Alcaldia. Mentre no estiguin vigents aquestes noves normatives, es mantindrà a efectes pràctics la vigència de l'Annex 1 de l'Acord 2020-2023, però només en allò referent a vestuari.

TERCERA. COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT

En el termini màxim de 2 mesos des de la data d'aprovació per part del Ple d'aquest Acord, el govern municipal portarà al Comitè de Seguretat i Salut un esborrany de normes de funcionament intern del propi Comitè, que s'aprovaran per Decret de l'Alcaldia, que inclouran la designació de Delegats de Prevenció d'acord amb el que preveu la normativa, és a dir per seccions sindicals i en funció de la seva representativitat. Mentre no estigui vigent aquesta nova norma, es mantindrà a efectes pràctics la vigència de l'Annex 2 de l'Acord 2020-2023, però només en allò referent a funcionament intern del Comitè.

QUARTA. TELETREBALL

En el termini màxim de 4 mesos des de la data d'aprovació per part del Ple d'aquest Acord, el govern municipal portarà a la Mesa de Negociació adient un esborrany de norma municipal sobre el dret del personal al teletreball, on s'identificaran els llocs de treball i funcions susceptibles de ser realitzades mitjançant el treball a distància, que s'aprovarà per Decret de l'Alcaldia. En aquesta norma es tindran en consideració criteris especials d'idoneïtat personal com la situació de segona activitat, malalties cròniques no invalidants i edat. Mentre no estigui vigent aquesta nova norma, s'aplicarà la regulació actual.

CINQUENA. PAU SOCIAL

1. Ambdues parts es comprometen a gestionar les possibles discrepàncies relatives a la interpretació o aplicació d'aquest Acord a través de la Comissió Paritària.
2. Les organitzacions sindicals signatàries es comprometen a mantenir la pau social en tot allò possible.
3. Igualment, ambdues parts es comprometen a plantejar qualsevol altre tema sobre condicions de treball, no inclòs en aquest Acord, per la via del diàleg i a través de la Mesa Negociadora.
4. Si fossin obligatòriament aplicables al personal de l'Ajuntament noves disposicions legals que alteressin significativament l'equilibri de prestacions i contraprestacions d'aquest Acord, es convocarà Mesa de Negociació, a demanda de qualsevol de les parts, per restablir aquest equilibri amb Pactes o Acords Addicionals.

SISENA. GARANTIES SOBRE L'ACTUALITZACIÓ DE LA RLT

L'ajuntament garanteix que, en el procés d'actualització de la RLT en execució dels Acords de la Mesa de Negociació i del Ple de l'ajuntament sobre la matèria, no es produirà cap minva dels drets econòmics del personal municipal, llevat d'una desproporció manifesta entre les funcions efectivament realitzades i les previstes del lloc de treball que s'ocupa, en aplicació del principi d'irreversibilitat de les resolucions administratives declaratives de drets.

SETENA. PRIORITATS EN L'ACTUALITZACIÓ I CONSOLIDACIÓ DE LA RLT

1. En el procés d'actualització de la RLT que ha de fer-se i negociar-se immediatament després de la signatura d'aquest Acord i el seu Annex, i que s'ha de fer per fases per tal d'agilitzar-ne al màxim la posada en pràctica per als col·lectius més necessitats d'actualització, els llocs de treball tècnics i administratius del Servei de Recursos Humans s'actualitzaran en la Primera fase.
2. En l'aprovació de les Fases posteriors del procés d'actualització i consolidació de la RLT que estableixin augments retributius per actualitzacions de la valoració de noves funcions i tasques, si es tracta de funcions i tasques exercides anteriorment, i de quantia més enllà d'arrodoniments, es pagaran endarreriments des de la data d'entrada en vigor de la primera fase del procés d'actualització i consolidació de la RLT. Al mateix temps es pagaran endarreriments des del primer de gener de 2026 de la distribució mensual dels complements

fixes de pagament bianual de l'acord Mixt 2020-2023 que resultin integrats en el Complement específic.

3. L'equip de Govern es compromet a aprovar la totalitat del procés d'actualització i consolidació de la RLT abans del 31 de desembre de 2026.

VUITENA. AMPLIACIÓ DELS SUPÒSITS DE JUBILACIÓ ANTICIPADA I DE TRANSICIÓ A LA JUBILACIÓ

En el termini de 8 mesos des de l'aprovació al Ple d'aquest Acord, l'ajuntament elaborarà i portarà a la Mesa Negociadora un projecte de Pla d'Ordenació de Recursos Humans que estudiï els serveis municipals on estigui justificat per raons organitzatives i de gestió de personal l'ampliació dels supòsits de jubilació anticipada i de transició a la jubilació que la legislació permet a través d'aquest instrument especial de gestió municipal.

NOVENA. INCLUSIÓ EN NÒMINA DE LES DEDUCCIONS PER AL PAGAMENT DE LES APORTACIONS VOLUNTÀRIES DE LES PERSONES EMPLEADES A UNA MÚTUA DE SALUT COL·LECTIVA

Es gestionarà la inclusió en la nòmina municipal de les deduccions per al pagament de les aportacions voluntàries de les persones empleades que ho desitgin a una Mútua de Salut col·lectiva.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

PRIMERA. Els paràgrafs 4, 5 i 6 de l'article 13 sobre disponibilitat, tenen suspesa l'aplicació a totes les exigències de disponibilitat aprovades pels òrgans municipals competents fins que s'aprovi pel ple l'actualització de la Relació de Llocs de treball que revisi l'estructura de complements retributius dels llocs de treball implicats.

SEGONA.

1. Únicament per al Servei de policia local i per a la Brigada, es computaran addicionalment, als efectes de l'article 23 paràgraf 14, com hores addicionals de presència efectiva, el 50% de les hores extra realitzades, a condició que totes les demandes d'hores extres fetes pel comandament operatiu quedin cobertes.

2. La condició establerta en el paràgraf anterior podrà ser revisada per l'equip de govern en funció de l'evolució de les disponibilitats de plantilla i recursos, i pel canvi de condicions de seguretat ciutadana i emergències, prèvia negociació a la Mesa Negociadora.

TERCERA. Fins que no s'aprovi i es posi en pràctica la RLT, d'acord amb el recollit en l'article 24 d'aquest Acord Mixt, es mantindrà en vigor el reglament de Carrera Professional de l'Annex 8 de l'Acord Mixt 2020-2023.

QUARTA. Si s'aproven, per part de l'Estat o Generalitat de Catalunya lleis d'aplicació a l'administració local sobre carrera professional, es revisaran els continguts de l'article 24 i concordants per adaptar-los a aquesta nova situació.

CINQUENA. Mentre no s'aprovi el Pla de formació previst a l'article 27.5 d'aquest Acord Mixt es mantindrà la vigència de l'Annex III, reglament de formació, de l'Acord Mixt 2020-2023, en tot allò que no contradigui la legislació vigent i aquest Acord.

SISENA. AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT 2025

1. En el termini màxim de 15 dies des de la data d'aprovació per part del Ple d'aquest Acord, el govern municipal portarà a la Mesa de Negociació una proposta d'acord al Ple de normes per a la posada en marxa del sistema d'avaluació de la productivitat i l'acompliment que escurci els terminis i simplifiqui el procés establert en aquest Acord en la seva etapa inicial, per tal de facilitar una arrencada ràpida del sistema i poder fer una primera avaluació i aplicació per primer cop del complement de productivitat en el termini més breu possible, i per fer de transició del mètode d'avaluació vigent segons l'Acord Mixt 2020-2023 i el nou, avaluant el segon semestre de 2025 i en tot cas per tenir impacte retributiu dins de l'any 2026.

2. Els criteris bàsics d'aquest mètode de transició seran els següents:

a) Es farà una avaluació simplificada del grau d'assistència, productivitat i compliment de cada persona empleada municipal per part d'un grup de responsables professionals i segons un manual que proposarà el govern municipal a la Mesa Negociadora i que es publicarà per Decret d'Alcaldia.

b) Aquesta avaluació discriminarà cada persona empleada municipal en dues categories: compliment satisfactori i compliment insuficientment satisfactori. Per aplicació del criteri tècnic de desviació sobre el nivell d'acompliment mitjà, un mínim del 80% del personal serà declarat d'acompliment satisfactori; qualsevol declaració d'acompliment insuficientment satisfactori haurà de ser motivada, i serà objecte d'audiència prèvia per escrit de la persona interessada que tindrà un termini de 5 dies hàbils per presentar un escrit de refutació amb documentació acreditativa si escau.

c) Cada persona empleada municipal avaluada d'acompliment satisfactori percebrà a la nòmina del mes de març de 2026 una quantitat bruta fixa de 700 € més una quantitat variable de 30 € multiplicada pel nivell de complement de destí percebut a la nòmina del mes de desembre de 2025; i cada persona empleada municipal avaluada d'acompliment insuficientment satisfactori percebrà a la nòmina del mes de març de 2026 una quantitat bruta fixa de 700 €.

ANNEX ESPECÍFIC DE CONDICIONS DE TREBALL DE LA POLICIA LOCAL

ARTICLE 1. ÀMBIT D'APLICACIÓ

1. Les responsabilitats, funcions i condicions de treball del personal policial del servei de Policia Local es determinen en la Relació de llocs de treball, en aquest Annex, que preval sobre el text de l'Acord mixt de condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Montcada i Reixac per als anys 2025-2028 en tot allò que hi hagi discrepàncies entre ambdós documents, en l'esmentat Acord mixt i en la legislació vigent aplicable.

ARTICLE 2. REGLAMENTS, NORMATIVES INTERNES I PROTOCOLS DE LA POLICIA LOCAL

1. La Policia Local de l'ajuntament de Montcada i Reixac tindrà regulat el seu funcionament intern en tots els aspectes per normes reglamentàries aprovades pel Ple, per Decrets de l'Alcaldia sobre funcionament, organització i instruccions i protocols del servei, i per circulars i ordres del servei signats pel comandament operatiu amb el vistiplau de l'alcaldia o bé del Regidor que tingui delegada aquesta funció si és el cas, en cada cas dins de les competències respectives.

2. Abans del final de vigència d'aquest Annex específic s'elaborarà i tramitarà un Reglament de funcionament de la Policia Local i un Reglament de segona activitat.

ARTICLE 3. JORNADA DE TREBALL, HORARIS I DEDICACIONS

1. Atès el caràcter molt específic del treball de la policia local, la seva jornada, horaris i dedicacions es regulen en aquest Annex, en allò que no s'oposi a les concretes jornades, horaris i dedicacions regulades en la relació de Llocs de treball, i a les normes aprovades previstes en l'article anterior.

2. La jornada de treball ordinària és de 35 hores de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual. Per tant, el còmput de dies laborals es realitzarà anualment considerant que les hores treballades seran 1575 anuals. Això sense perjudici de les actualitzacions que s'esdevinguin en aplicació de canvis legislatius.

3. La distribució de la jornada es farà amb quadrants de servei confegits pel comandament operatiu.

4. El servei de la policia local es prestarà les 24 hores del dia tots els dies de l'any de manera ininterrompuda. S'establiran els torns escaients ajustant el personal necessari per a les necessitats del servei. Es preveu que les condicions mínimes de prestació del servei siguin de 5 efectius, que han de ser compatibles amb el gaudi d'assumptes propis i amb altres possibles reduccions d'efectius programats per qualsevol causa.

5. Els horaris actuals de la policia local són els següents:

- a) Unitats de seguretat Ciutadana: Torns 24/7. Rotatiu amb el següent ordre: setmana de matí de 7 dies consecutius de treball, setmana de festa, setmana de tarda de 5 dies

consecutius de treball, setmana de nit de 7 dies consecutius de treball i setmana de festa. De dilluns a divendres torns de 8 hores. Matí de 06 a 14 hores, Tarda de 14 a 22 hores, Nit de 22 a 06 hores. Dissabtes i diumenges torns de 12 hores: QD de 06 a 18 hores, QN de 18 a 06 hores, segons quadrant anual model Q5. Aquest ordre només s'alterarà per setmana Santa i Nadal on es dividiran els efectius en grups per tal de garantir una setmana de festa, i a les vacances d'estiu on s'alternaran dos períodes complets de vacances al juliol i a l'agost.

- b) Proximitat: De dilluns a divendres torns de 8 hores en torn partit: D'Octubre a Abril, Matí de 08 a 13 hores, Tarda de 15 a 18 hores; de Maig a Setembre, Matí de 08 a 13 hores, Tarda de 16 a 19 hores.
- c) Unitat d'intervenció i coordinació d'oficines: De dilluns a divendres en torn de matí de 06 a 14.00 hores, tarda de 14 a 22.00 hores.

6. La flexibilitat d'entrada i sortida dels torns de treball serà de 5 minuts per a tota la policia local.

ARTICLE 4. DESCANS DINS LA JORNADA LABORAL

1. S'estableix per a tot el personal de policia local una pausa de 30 minuts diaris, no recuperables dintre de la jornada laboral, i que comptabilitzarà com a temps efectivament treballat. En els supòsits de reducció de jornada, jornada partida o jornades a temps parcial, aquest temps es reduirà de forma proporcional a la jornada efectiva de treball, sempre que es tracti d'una jornada continuada superior a 4 hores.

2. En el cas de jornades continuades superiors a 8 hores es definiran períodes i temps de descans proporcionals en els horaris específics del servei afectat, llevat dels torns de 12 hores de la policia local, que tindran 1,5 hores de temps de descans, programable en funció de les necessitats del servei i sense deixar-lo mai desatès.

ARTICLE 5. CALENDARI ANUAL

El quadrant anual s'haurà d'elaborar com a màxim l'últim trimestre de cada any, s'haurà de presentar abans del 15 de novembre, i en serà responsable el comandament operatiu del Cos.

ARTICLE 6. VACANCES

1. El personal de la policia local gaudirà anualment de 22 dies laborables de vacances, i es garantirà a cada persona que ho desitgi un mes complet de vacances al juliol o l'agost. Els dies restants es concediran de vacances durant la resta de l'any, o bé es compensaran incorporant-los a la borsa anual de dies d'assumptes propis.

2. Si el temps de servei actiu fos menor a un any correspondran els dies de vacances proporcionals al temps de servei actiu.

3. En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat reconeguda que es diran, es tindrà dret al gaudi de dies addicionals de vacances segons els següents trams:

- a) Amb 15 anys de servei, 1 dia laboral addicional
- b) Amb 20 anys de servei, 2 dies laborals addicionals
- c) Amb 25 anys de servei, 3 dies laborals addicionals
- d) Amb 30 anys de servei, 4 dies laborals addicionals
- e) Amb 35 anys de servei, 5 dies laborals addicionals
- f) Amb 40 anys de servei, 6 dies laborals addicionals

4. El dret del paràgraf anterior es farà efectiu a partir de l'any natural següent al compliment de l'antiguitat de referència i s'haurà de gaudir de forma consecutiva a la data final de l'últim dia del període ordinari de vacances.

5. A petició de la persona interessada, la persona responsable del comandament operatiu del Cos podrà, si és compatible amb les necessitats del servei, autoritzar altres períodes de vacances.

ARTICLE 7. VACANCES FORA DEL PERÍODE D'ESTIU

Per tal d'incentivar el gaudi de vacances fora dels mesos de juliol i agost, les persones que demanin i se'ls concedeixin períodes de vacances fora d'aquests mesos, en període mínim d'onze dies laborables, tindran dret a un dia laborable addicional de vacances, per a cada període d'onze dies laborables de vacances o més fora dels mesos de juliol i agost.

ARTICLE 8. PERMISOS, REDUCCIONS DE JORNADA I EXCEDÈNCIES

1. S'aplicarà a la plantilla de la policia local el catàleg aprovat per l'ajuntament dels permisos, reduccions de jornada i excedències legalment aplicables, que s'actualitzarà automàticament a cada canvi legislatiu, tal com es preveu a l'Acord de funcionaris 2025-2028.

2. Per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, es podrà autoritzar com a màxim 3 dies.

3. Com a compensació de còmput de jornada en funció de la consideració de no laborables dels dies 24 i 31 de desembre per al personal d'oficines, es sumaran 2 dies com a assumptes propis al personal funcionari del cos de Policia Local.

4. Els dies d'assumptes propis autoritzats en dies de jornada de 12 hores seguides, es computaran en cada cas com un dia de permís.

5. El gaudiment del permís per a assumptes propis es podrà realitzar fins al dia 31 de gener de l'any següent.

6. Per malalties o accidents de l'empleat/da que no donin lloc a incapacitat temporal, o visites mèdiques de l'empleat/da o acompanyament de parella o d'altres familiars no contemplades per altres supòsits legals, es podrà disposar de 63 hores de permís a l'any.

7. La no incorporació al treball per indisposició s'haurà d'avisar de forma immediata al Cap del servei de guàrdia, excepte en els casos molt greus que impossibilitin aquesta comunicació immediata.

ARTICLE 9. EXERCICIS DE MANTENIMENT FÍSIC PER AL TREBALL POLICIAL

1. Es garanteix el manteniment de les instal·lacions per a la realització d'exercicis de manteniment físic per al treball policial a les dependències de la comissaria, i es donarà accés a la pista d'atletisme d'Avinguda la Ferreria i a l'espai d'aigua de l'equipament esportiu i de lleure Montcada Aqua.

2. S'elaborarà amb participació sindical una programació d'exercicis mínims incentivats de manteniment físic per al treball policial, fora dels torns normals de treball, amb diversos nivells d'exigència en funció de l'edat i estat físic de cada persona de la plantilla policial. Es compensarà amb una hora de permís retribuït per a cada 4 hores d'exercici acreditades.

3. S'elaborarà amb participació sindical una programació d'exercicis voluntaris addicionals de manteniment físic per al treball policial, per fer qui ho desitgi, fora del temps de treball i de la programació d'exercicis mínims, però en equipaments policials i municipals, amb diversos nivells d'exigència en funció de l'edat i estat físic de cada persona de la plantilla policial.

ARTICLE 10. GRATIFICACIÓ PER SERVEIS EXTRAORDINARIS

1. Els serveis extraordinaris que es realitzin per necessitats organitzatives o per atendre emergències o imprevistos es distribuïran de manera equitativa, primer entre personal voluntari i després entre tot el personal idoni en actiu i es retribuïran amb Gratificació per serveis extraordinaris amb un import fix per cada hora treballada. El personal podrà optar pel seu cobrament en nòmina o en temps de descans. En ambdós casos la proporció serà del 150% de les hores esmerçades per a hores en dia laborable, i del 175% per a hores en dia festiu. En el cas de cobrament en nòmina l'import serà una quantitat fixa per categoria, que constarà a una taula que es publicarà cada cop que s'actualitzi la retribució fixa per categoria segons la Relació de llocs de treball, i el preu es concretarà en la propera actualització de la Relació de llocs de treball, així com els preus especials per a dies festius locals que s'enumeren en un paràgraf següent; si en el moment d'entrada en vigor d'aquest Annex específic encara no fos aprovada la RLT, es calcularà una taula provisional partint com a referència amb els preus de la taula de l'Acord 2020-2023 augmentada en un 15%; a aquesta columna se li aplicaran els percentatges abans especificats.

2. Es mantindrà la retribució per esdeveniment d'especial rellevància del treball en festes populars per als efectius policials que realitzin efectivament el seu torn en els dies d'especial rellevància següents, en els torns que, en funció de l'agenda festiva prevista, concretarà el comandament en cada cas amb deguda anticipació: Cap d'Any, Reis, Carnestoltes, Setmana Santa i Pasqua, Festa Major, Sant Joan, Nadal i Sant Esteve, Fi d'Any. Aquesta relació es pot modificar previ informe-proposta motivat del Cap operatiu del Servei de policia local i decisió per Decret de l'alcaldia. Fins que sigui revisada en el marc de l'actualització de la Relació de llocs de treball, la compensació econòmica seguirà essent de 200 euros; 300 si són torns de 12 hores, i 100 si ho són de 4 hores.

3. A criteri del govern municipal, quan es preveu un esdeveniment de gran complexitat i durada des del punt de vista de la seguretat ciutadana, tant si és entorn d'una festa tradicional com d'un esdeveniment independent, es podrà declarar que es tracta d'un "esdeveniment de seguretat de gran complexitat i durada" i organitzar amb el personal policial que sigui voluntari un sistema de treball especial, deixant en suspens el sistema de torns habitual. L'organització del treball

policia per a aquest esdeveniment i els imports de les gratificacions corresponents es consultarà amb els representants sindicals de l'àmbit policia i es convocarà al personal amb la deguda anticipació.

4. Les prolongacions de servei es compensaran en trams mínims de mitja hora.

ARTICLE 11. GRATIFICACIÓ PER SERVEIS EXTRAORDINARIS COMPAREIXENT OBLIGATÒRIAMENT DAVANT L'ADMINISTRACIÓ DE JUSTÍCIA

1. Les compareixences obligatòries derivades de l'exercici prescrit de les funcions del personal de la policia local que s'hagin de desenvolupar fora de la jornada normal de treball, i sempre que hagin estat prèviament supervisades i/o citades directament pel comandament, seran compensades per l'ajuntament amb l'abonament equivalent a quatre hores extres de dia laborable, en descans o en compensació econòmica, als preus del paràgraf 1 de l'article anterior.

2. En cas d'anul·lació d'aquesta compareixença el mateix dia previst a la convocatòria, i previ avís del treballador de l'anul·lació abans de l'assistència, s'abonarà l'equivalent de dues hores extres amb el mateix criteri.

3. Si el policia obligat a comparèixer està en situació d'incapacitat temporal que li permet el desplaçament, de vacances, o de gaudi d'assumptes propis si aquest s'ha demanat abans de ser citat, tindrà dret al cobrament de la compensació si ha fet la compareixença.

4. Si el desplaçament es fa en vehicle propi es compensarà amb l'import fixat com a compensació per als desplaçaments per raó del servei.

ARTICLE 12. DIETES

Quan la jornada continua de la policia local sigui d'onze hores o més, s'abonarà la quantitat que reglamentàriament correspongui en concepte de dieta.

ARTICLE 13. AVALUACIÓ DE LA PRODUCTIVITAT I L'ACOMPLIMENT

1. S'aplicarà a tot el personal que dugui a terme tasques policials, en el marc del sistema general d'avaluació municipal, un sistema d'avaluació específic que tingui en compte les especials característiques i complexitats d'aquestes activitats.

2. Es garanteix que tot el personal policia que realitzi les mateixes activitats serà avaluat en les mateixes condicions i atenent objectivament a l'eficàcia de les competències policials; a aquests efectes, se'n farà una consulta específica als representants sindicals electes de la plantilla policia i una altra a la Conferència de Comandaments.

ARTICLE 14. AJUDES DE CARÀCTER SOCIAL

S'aplicaran al personal policia les ajudes de l'Acord mixt 2025-2028 de condicions de treball del personal de l'ajuntament de Montcada i Reixac.

ARTICLE 15. FORMACIÓ I APRENENTATGE PROFESSIONALS

Es garanteix l'accés del personal policial a tota l'oferta compatible amb el seu perfil professional del catàleg de formació de l'ajuntament; a més, aquest catàleg haurà d'incloure necessàriament un capítol de formació específica per a la policia local, a partir d'una anàlisi de necessitats formatives amb participació del comandament operatiu, de la Conferència de Comandaments i dels representants sindicals membres del Cos. Aquest capítol de formació específica per a la policia local inclourà formació i entrenament en defensa personal.

ARTICLE 16. UNIFORMITAT I ARMAMENT

Qualsevol modificació significativa de la uniformitat, equipament i armament policial es farà prèvia consulta al comandament operatiu, a la Conferència de Comandaments i als representants sindicals membres del Cos.

ARTICLE 17. ASSEGURANÇA D'ACCIDENT EN ACTE DE SERVEI

Per tal de compensar el trauma físic i psicològic que comporta, l'ajuntament pagarà una assegurança col·lectiva compensatòria dels accidents en acte de servei al servei de policia local.

DISPOSICIONS FINALS

PRIMERA. ACTUALITZACIÓ D'HORARIS DE SERVEI

Dins del termini de 6 mesos des de l'entrada en vigor d'aquest Annex específic s'elaborarà una reforma dels horaris de servei de la policia local que inclourà una reforma de la Relació de llocs de treball, i que tindrà en compte especialment:

- a) L'evolució de les necessitats del servei.
- b) Les preferències del personal de la policia local, estudiades amb una enquesta anònima al personal.
- c) Les opinions de la Conferència de comandaments de la policia local, fent una sessió especial de deliberació de la proposta, prèvia presentació i distribució de l'esborrany.
- d) Les opinions dels delegats sindicals electes de la policia local, fent una sessió especial de deliberació de la proposta, prèvia presentació i distribució de l'esborrany.

SEGONA. NOVES INCORPORACIONS

Per tal de fidelitzar els aspirants a agent de policia local que aprovin els processos selectius en una etapa inicial, de manera que compensi l'ajuntament del cost de la seva formació i pràctiques, s'estableix un complement especial plurianual de productivitat, que es percebrà per part de tots els agents en completar els cinc primers anys ininterromputs de servei actiu i sense sancions disciplinàries a l'ajuntament de Montcada i Reixac, a partir del dia de la presa de possessió com a funcionaris en formació, i que s'aplicarà a les noves incorporacions a les que

s'inclourà aquesta clàusula en les bases de convocatòria, per un import de 2000 €, que es percebrà en un sol cop i només en el cas de compliment íntegre de la condició.

TERCERA. PRIORITZACIÓ EN L'ACTUALITZACIÓ DE LA RLT

En el procés d'actualització de la RLT que ha de fer-se i negociar-se immediatament després de la signatura d'aquest Acord i el seu Annex, i que s'ha de fer per fases per tal d'agilitzar-ne al màxim la posada en pràctica per als col·lectius més necessitats d'actualització, els llocs de treball del Servei de Policia Local s'actualitzaran en la Primera fase.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

PRIMERA. REVISIÓ DE LA REGULACIÓ DE LES VACANCES

Passats els 2 anys de la vigència d'aquest Annex específic es farà una sessió especial de la Comissió de Seguiment de l'Annex específic de condicions de treball de la Policia Local per avaluar la satisfacció del personal policial, del seu comandament i del govern municipal sobre la regulació de les vacances del personal policial contingudes en els articles 6 i 7 d'aquest Annex específic, i es revisaran i esmenaran per consens si cal.

SEGONA. RETRIBUCIONS ESPECIALS PER A FUNCIONS ESPECÍFIQUES INDIVIDUALS

Les retribucions especials per a funcions específiques individuals que impliquen formacions i acreditacions addicionals, com per exemple l'instructor de tir, es mantindran o crearan en el marc de la Relació de llocs de treball com a llocs de treball específics.

TERCERA. CÒMPUT D'HORES DE PRESÈNCIA EFECTIVA DEL SERVEI DE LA POLICIA LOCAL PER AL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT

Atesa la necessitat d'assegurar el servei policial fins a l'augment d'efectius actualment necessari i en curs, el límit de 1400 hores efectives de treball de la policia local establert a l'article 23.13.a) de l'Acord es redueix a 1340 hores per als membres de cossos policials del servei, mentre no s'acordi el contrari per part del govern municipal, pel canvi d'aquesta circumstància, prèvia negociació a la Mesa Negociadora.