

RESOLUCIÓ de 20 de juny de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de modificació de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts (codi de conveni núm. 08004782131996).

Vist el text de l'Acord de modificació de l'acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 14 de desembre de 2023, i d'acord amb el que disposen l'article 38 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

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

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord de modificació de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts (codi de conveni núm. 08004782131996), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DE L'AJUNTAMENT DE SANT VICENÇ DELS HORTS SOBRE LA MODIFICACIÓ DE L'ACORD DE CONDICIONS DEL PERSONAL FUNCIONARI

Assistents:

Per part de l'Ajuntament:

María Peláez Moreno

Per part de la representació sindical:

Francisco Javier Dengra Guijarro (UGT)
Víctor Manuel García Crespín (Delegat LOLS UGT)
Araceli Domènech i Sancho (CCOO)
Montserrat García Puerto (CSIF)

Presidència: Francesc Sánchez Jiménez

Secretaria: Laura Jiménez Soneira

Reunides les parts, en data 14 de desembre de 2023, a les 09.00 hores a la Sala Primera de la Foneria, i constituïda la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts, amb la representació sindical de la UGT, CCOO, CSIF i Intersindical, de conformitat amb els resultats obtinguts en les darreres eleccions sindicals a l'empara de la legitimitat atorgada per l'article 36.3 del text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, en relació amb l'àmbit de negociació recollit a l'article 37.1, del citat text refós, ha iniciat la negociació per tal de modificar l'acord de condicions del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts.

MANIFESTEN

1. Aprovar el calendari laboral marc del personal públic d'aquest Ajuntament.
2. Aprovar modificació Conveni col·lectiu i Acord regulador de condicions del personal públic d'aquest Ajuntament.
3. Precs i preguntes.

ACORDEN

Modificacions dels textos legals de l'acord de condicions i del Conveni col·lectiu:

- Modificar article 2. Àmbit Funcional i Personal

“Article 2. Àmbit Funcional i Personal

La naturalesa d'aquest acord és la regulació de les matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts, i per tant té, a tots els efectes, la doble naturalesa d'Acord de condicions de treball pel personal funcionari i conveni col·lectiu pel personal laboral.

Aquest Acord de condicions és aplicable al personal funcionari o laboral fix en situació de servei actiu de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts. Igualment, és d'aplicació al personal interí, personal funcionari en pràctiques mentre duri el temps d'aquestes, i al personal laboral amb contractes de duració determinada, excloent els contractes per millora de l'ocupabilitat, amb les especialitats indicades en cada apartat per a aquests supòsits.

Per al personal amb una relació de serveis inferior a l'any natural l'aplicació de les disposicions d'aquest acord en allò que es refereix a l'acció social, règim retributiu, vacances i permisos no vinculats a un fet causant s'aplicarà d'acord amb el principi de proporcionalitat respecte al temps de prestació de serveis.

En tot allò no regulat en aquest acord serà d'aplicació la normativa de funció pública d'aplicació al personal al servei de l'administració local”.

- Afegir article 10.3 Jornada i Horari de treball

“Article 10.3 Jornada i Horari de treball

La jornada de treball ordinària que tindrà el caràcter de jornada a temps complet és de 35 hores de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual o, en tot cas, la que s'estableixi en el marc de legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic, o en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència.

La jornada de treball anual teòrica ordinària serà de 1.568 hores, equivalents al resultat de restar als 365 dies anuals 22 dies laborables de vacances, 14 festius oficials del calendari laboral, el nombre de dissabtes i diumenges de l'any, de forma que el nombre de dies resultant que s'obté s'ha de multiplicar per la jornada diària establerta amb caràcter general de referència, 7 hores, donant com a resultat la jornada de treball anual de referència teòrica abans esmentada.

La jornada anual efectiva s'obtindrà de restar a la jornada anual teòrica el nombre de dies personals —els sis de caràcter ordinari més els dies addicionals per antiguitat que tinguin dret a gaudir cada persona empleada—, els sis dies de permís retribuït i no recuperable fixats en calendari, com també els dies addicionals de vacances que es gaudeixin per antiguitat i que es reconeguin a cada empleat/ada un cop elaborat el calendari laboral anual i amb els canvis que es produeixin un cop la persona empleada meriti nous dies de permís en funció de l'antiguitat reconeguda.

Tota jornada inferior a aquest còmput setmanal o anual de referència tindrà la consideració de jornada a temps parcial i comportarà la disminució proporcional de les retribucions al lloc de treball assignat a jornada completa en funció del percentatge de jornada efectivament assignat, alhora que es regirà per les especificitats que s'esmentin en cada cas per al gaudi de vacances, permisos i llicències.

A banda d'aquesta jornada ordinària, es podran fixar altres jornades inferiors, jornada a temps parcial derivada del que estableixi el lloc de treball o del gaudi d'un permís, o superiors a l'ordinària, jornada de 35 hores de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual, jornades que portin aparellats horaris amb una major dedicació, etc., sense que se superin en cap cas els límits fixats en l'ordenament laboral com a jornada màxima anual.

Els llocs de treball que, per raons organitzatives, duguin a terme la seva jornada 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 el seu propi horari laboral.

D'acord amb el calendari de festes oficials que cada any s'aprova per part de la Generalitat de Catalunya, es confeccionaran els respectius calendaris laborals per als diferents sectors i col·lectius de la corporació dins del darrer trimestre de l'any. Aquest calendari s'exposarà a l'espai personal, per al coneixement del personal”.

- Suprimir a l'apartat 11 de l'article 10 sobre la regulació del tractament de les absències per indisposició.
- Modificar article 11. Vacances

“Article 11. *Vacances*

3. Per a la correcta planificació de les vacances aquestes s'aprovaran, prèvia sol·licitud de les persones interessades a través de l'espai personal, amb una antelació de 3 mesos previs al període general de gaudiment. En cas que no hi hagi resposta expressa a aquesta petició abans del termini de 15 dies des de la petició, s'entendran automàticament autoritzades.

7. Les vacances del personal de consergeria adscrit a centres docents i del personal de l'escola bressol municipal s'adaptaran a les instruccions d'inici de curs escolar.

9. En els casos en què pel tipus de servei públic els períodes de vacances s'hagin de distribuir de manera motivada fora del període comprès entre l'1 de juliol i el 30 de setembre, per indicació expressa de les persones responsables dels serveis i tant si l'afectació és de caràcter individual com si és de caràcter col·lectiu d'acord amb la planificació dels torns de vacances, el personal afectat gaudirà d'un dia addicional de vacances per cada fracció de 7 dies naturals realitzats fora d'aquests mesos. No s'aplicarà aquest increment si les vacances es gaudeixen fora del període habitual a petició pròpia. El mateix criteri s'aplicarà si per necessitats del servei s'obliga a modificar les vacances aprovades, quant la modificació afecti a un període de 15 dies naturals o més o bé impliqui la necessitat de realitzar-les fora d'aquest període ordinari”.

- Modificar article 13 Permisos

“Article 13 *Permisos*

h) Per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti de repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al primer grau per consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb el funcionari o funcionària al mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella, cinc dies hàbils.

Quan es tracti d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de quatre dies hàbils.

Aquest permís es podrà gaudir de forma fraccionada, en dies al·terns o bé en la seva equivalència per hores, amb l'autorització del responsable del servei.

i) Quan es tracti de mort del cònjuge, parella de fet o familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils, quan sigui a diferent localitat. En el cas de mort de familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en diferent localitat.

Aquest permís es podrà gaudir de forma fraccionada, en dies alterns o bé en la seva equivalència per hores, amb l'autorització del responsable del servei.

j) En el cas de mort de familiar dins del tercer grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de un dia hàbil quan es produeixi a la mateixa localitat i de dos dies hàbils quan sigui en diferent localitat”.

- Afegir article 13

“Article 13

k) Permís de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Cada persona empleada municipal disposarà d'una bossa d'hores per conciliació de la vida familiar i laboral equivalent a 28 hores per a cada any complet de servei, o la part proporcional que correspongui quan els serveis prestats siguin inferiors a l'any.

Caldrà avisar amb 48 hores d'antelació el seu gaudiment d'acord amb el procediment establert a l'espai personal.

El gaudiment d'aquest permís s'haurà de realitzar en fraccions mínimes de 30 minuts”.

- Modificar article 14 Llicències

“Article 14. *Llicències*

4. El permís per matrimoni o per la constitució formalitzada per document públic de parella de fet, té una durada de quinze dies naturals consecutius”.

- Modificar article 15 Llicències i Permisos no retribuïts

“Article 15 *Llicències i Permisos No Retribuïts*

3. Permís parental, sense retribució, d'un màxim de 8 setmanes, contínues o discontinúes, per la cura d'un fill o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment que el menor compleixi 8 anys.

Aquest permís podrà gaudir-se a temps complet o en règim de temps parcial, i constitueix un dret individual sense que pugui ser transferit d'un progenitor a l'altre”.

- Modificar Article 21 Nòmina

“Article 21. *Nòmina*

1. La data límit d'ingrés de la nòmina en els comptes corrents serà el dia 28 de cada mes, a excepció de les nòmines dels mesos de juny i desembre, que serà el dia 23. En el cas que el dia de cobrament no sigui laborable, s'efectuarà el dia laborable immediatament anterior.

2. El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària.

3. Amb criteris d'eficiència i sostenibilitat, el format normal dels rebuts de salari serà electrònic, a través de la implementació d'eines telemàtiques, les quals garantiran en tot cas la seva disponibilitat i consulta en qualsevol moment per part de la persona empleada”.

- Afegir article 30 Garantia per Danys

“Article 30. *Garantia per Danys*

1. Quan es produeixi un dany o destrucció d'objectes personals del personal públic durant l'exercici de les seves funcions, sempre que hi hagi una relació de causalitat entre el fet que l'ocasiona i el dany sofert i sempre que no s'aprecii negligència, dol o imperícia greus de la persona empleada, previ informe de la persona responsable del servei corresponent i de recursos humans, degudament justificada la seva reposició i/o reparació, s'abonarà per part de l'Ajuntament a la persona afectada.

2. En el cas que com a conseqüència d'un acte de servei la persona pública pateixi un dany corporal o lesió, que hagi de ser indemnitzada per una tercera persona per sentència judicial ferma, i aquesta hagi estat declarada insolvent; l'Ajuntament es farà càrrec d'aquesta indemnització a petició de la persona empleada i sempre que no concorrin negligència, dol o imperícia greus de la persona empleada”.

- Afegir article 36.6 Formació Professional

“Article 36.6 Formació Professional

Cada persona empleada municipal disposarà com a mínim de 20 hores a l'any de formació dins del seu horari laboral. Es facilitarà la disposició d'aquest temps per assistir a cursos o jornades formatives.

Restarà condicionat a les necessitats del servei i a la prèvia autorització de la persona responsable del servei. S'aportarà a posteriori justificant d'assistència que es presentarà al responsable directe, o certificat d'aprofitament en el cas de cursos on line, el qual haurà de traslladar tots els justificants al departament de Recursos Humans”.

- Afegir article 38. Comitè de Seguretat i Salut
3. Planificació de polítiques de control envers addiccions.

“Article 38. *Comitè de Seguretat i Salut*

3. Planificació de polítiques de control envers addiccions.

De forma coordinada entre l'Ajuntament, el Comitè de Seguretat i Salut i les persones delegades de prevenció es portarà a terme un treball encaminat cap a l'establiment de polítiques d'eliminació d'addiccions, alcohol, tabac, etc. En aquest sentit, s'incidirà principalment en les campanyes de prevenció, en el suport a les persones amb addiccions mitjançant programes de tractament i en l'elaboració d'un pla d'informació i comunicació a totes les persones empleades públiques dels principals punts que s'acordin en cada moment respecte d'aquest àmbit”.

- Afegir article 51. Reserva de places per a Persones Discapacitades

“Article 51. *Reserva de Places per a Persones Discapacitades*

El Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social estableix com a principi general que els poders públics, entre ells l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts, han de prestar tots els recursos necessaris per tal que les persones discapacitades puguin exercir els drets de qualsevol ciutadà, d'acord amb el que disposa l'article 49 de la Constitució. Per tal de fer efectiva la integració laboral de les persones discapacitades, amb la finalitat de mantenir que el 2% de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts es cobreixi per persones discapacitades que tinguin reconeguda la condició legal de discapacitats, es reservarà fins a un 7% de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública en els termes i les condicions que estableix el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), quan així calgui per complir amb aquest percentatge.

La Comissió de seguiment ha de vetllar per l'estricta compliment de la reserva esmentada.

Aquesta reserva podrà ser substituïda per la contractació administrativa amb empreses externes que treballin amb persones discapacitades o bé amb centres especials d'ocupació, d'acord amb el que marqui en cada moment la normativa vigent en aquesta matèria”.

- Afegir article 52. Instal·lacions Esportives del CEM

“Article 52. *Instal·lacions Esportives del CEM*

El personal de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, amb una antiguitat mínima de 12 mesos a l'Ajuntament tindrà dret a rebre un carnet individual amb un 50% de descompte per a la utilització de instal·lacions esportives del CEM. També es podrà abonar l'import equivalent quan el personal aportï la justificació mensual del pagament de la quota a altres instal·lacions esportives d'altres municipis”.

- Afegir Disposició Transitòria Primera

“Disposició Transitòria Primera

Durant l'any 2024 es negociaran els criteris per elaborar i desenvolupar un pla de promoció interna i de funcionarització de la plantilla que formaran part com Annex VII al present Acord i un reglament intern de funcionament de la Policia Local de Sant Vicenç dels Horts que formarà part com annex VIII del present acord”.

- Factor 10. Serveis Prestats en Festius Especials

“Factor 10. Serveis Prestats en Festius Especials

El personal públic que hagi de prestar els seus serveis durant el següents dies de festa especial i assenyalats:

- Sant Joan: de les 14 hores del dia 23.00 de juny a les 22.00 hores del dia 24 de juny.
- Nadal: de les 14 hores del dia 24.00 de desembre a les 24.00 hores del dia 26 de desembre.
- Cap d'any: de les 14.00 hores del dia 31 de desembre a les 24.00 hores del dia 1 de gener.
- Reis: de les 14.00 hores del dia 5 a les 24.00 hores del dia 6 de gener.

Percebran el factor presencialment a raó del preu hora establert al quadre de l'annex 2, en funció si seus serveis són realitzats dins o fora de la jornada ordinària.

Aquest factor únicament serà compatible amb el factor específic de nocturnitat”.

- Factor 11. Serveis Prestats Festes Majors i Setmana Santa

“Factor 11. Serveis Prestats Festes Majors i Setmana Santa

El personal públic que hagi de prestar els seus serveis durant les activitats locals següents:

- Festa Major d'Hivern i Mostra: de les 14.00 hores del divendres a les 22.00 hores del dilluns.
- Setmana Santa: de les 14.00 hores del dijous a les 22.00 hores del dilluns.
- Festa Major d'Estiu: de les 14.00 hores del divendres a les 24.00 hores del dilluns.

El personal que el divendres estigui desenvolupant tasques ordinàries al seu lloc de treball i dins de la jornada ordinària de treball, restaran exclosos de la percepció d'aquest factor.

Percebran el factor presencialment a raó del preu hora establert al quadre de l'annex 2, en funció si seus serveis són realitzats dins o fora de la jornada ordinària.

Aquest factor únicament serà compatible amb el factor específic de nocturnitat”.

- Factor específic IX. Prolongació de Jornada del Personal de la Brigada Municipal

“Factor específic IX. Prolongació de Jornada del Personal de la Brigada Municipal

El personal adscrit a la brigada municipal que hagi de prolongar fora de la seva jornada de treball ordinària per a la realització d'actes, esdeveniments i activitats municipals, percebrà un complement de caràcter econòmic presencial per aquest concepte de 658,7€ mensuals, 12 mesos d'acord amb els actuals criteris establerts.

La prolongació de jornada referida en aquest apartat serà sense percepció dels factors específics de festivitat i nocturnitat.

Es fixa un total d'11 persones empleades fixes més 7 de variables. per aquest serveis.

El complement es paga a mes vençut”.

- Factor Específic XIII. Prolongació de Jornada Personal Adscrit al Servei Neteja Edificis Municipals

“Factor Específic XIII. Prolongació de Jornada Personal Adscrit al Servei Neteja Edificis Municipals

Aquell personal adscrit al servei de neteja d'edificis que hagi de prolongar fora de la seva jornada ordinària de treball per a la realització de serveis extraordinaris, percebrà un complement de caràcter econòmic presencial per aquest concepte de 381,42€ mensuals (12 mesos d'acord amb els actuals criteris establerts).

La prolongació de jornada referida en aquest apartat serà sense percepció dels factors específics de festivitat i nocturnitat.

Es fixa un mínim de 6 persones empleades per aquest serveis. Aquest factor complementari no experimentarà cap increment en la durada d'aquests acords col·lectius

Es portarà un registre de la prolongació de jornada efectivament realitzada, per tal de garantir que la seva distribució sigui ordenada i equitativa entre les persones empleades que hi estiguin adscrites

El complement es paga a mes vençut”.

- Factor Específic XIV. Prolongació de Jornada Personal adscrit al Servei de Consergeria Edificis Municipals

“Factor Específic XIV. Prolongació de Jornada Personal adscrit al Servei de Consergeria Edificis Municipals

Aquell personal adscrit al servei de consergeria que hagi de prolongar fora de la seva jornada ordinària de treball per a la realització de serveis extraordinaris, percebrà un complement de caràcter econòmic presencial per aquest concepte de 381,42€ mensuals (12 mesos d'acord amb els actuals criteris establerts).

La prolongació de jornada referida en aquest apartat serà sense percepció dels factors específics de festivitat i nocturnitat.

Es fixa un mínim de 6 persones empleades per aquest serveis.

Es portarà un registre de la prolongació de jornada efectivament realitzada, per tal de garantir que la seva distribució sigui ordenada i equitativa entre les persones empleades que hi estiguin adscrites.

El complement es paga a mes vençut”.

- Modificació article 23 Incapacitat Temporal (IT)

“Article 23. *Incapacitat Temporal (IT)*

4. Obligació de comunicar la seva absència al treball per estar en situació de baixa d'IT i l'alta corresponent.

Tot i que la persona treballadora que agafa la baixa per IT no té l'obligació d'enviar el comunicat de baixa de malaltia, les confirmacions o alta a l'Ajuntament, sí que ha de comunicar a la persona responsable del servei al qual està adscrit i al departament de recursos humans, la baixa d'IT per absentar-se al treball aquest dia i el dia previst que retornarà a treballar.

La manca de comunicació amb antelació de l'absència justificada al lloc de treball o el seu retorn per l'alta d'IT serà considerada una falta disciplinària”.

- Modificar annex II

“ANNEX II
HORES EXTRAORDINÀRIES

Serveis Extraordinaris	Normals	Fest o Noct	Fest i Noct	F. Festiu Especials/7h			F. Festes Majors I Setmana Santa/7h		
				En torn	Reforç	Reforç/nit	En torn	Reforç	Reforç/nit
A1	23,98	25,65	28,23	280,00	447,83	459,55	142,5	310,33	322,05
A2	23,44	25,04	27,53	280,00	444,11	455,28	142,5	306,61	317,78
C1	22,91	24,47	26,88	280,00	440,38	451,29	142,5	302,88	313,79
C2	22,52	23,93	26,28	280,00	437,64	447,51	142,5	300,14	310,01
AP	21,98	23,40	25,66	280,00	433,84	443,80	142,5	296,34	306,3

- Modificar annex IV

“ANNEX IV
CRITERIS DE FUNCIONAMENT DEL CONTROL DE PRESENCIA A L'AJUNTAMENT DE SANT VICENÇ
DELS HORTS.

I. Criteris funcionament.

I. Totes les persones que prestin els seus serveis a l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts hauran de complir amb la jornada setmanal fixada per al lloc de treball que ocupen en cada període de temps determinat, amb el marge de flexibilitat pel que fa a l'entrada i la sortida del centre de treball.

II. Totes les persones que prestin els seus serveis a l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts hauran de fixar en l'aparell corresponent al seu centre de treball, mitjançant el mètode de fitxatge corresponent, en els casos següents:

Cada vegada que entrin o surtin del seu centre de treball”.

- Modificació de l'annex I

ANNEX I
FACTORS ESPECÍFICS

“1. Nocturnitat

El personal afectat pels presents acords percebrà 25€ per cada jornada de 8 hores efectivament treballada, entre les 22.00 i les 06.00 hores”.

“2. Festivitat

El personal afectat pels presents acords percebrà 60€ per cada jornada de 8 hores efectivament treballada, en dissabte, diumenge i els festius estatals, autonòmics i locals”.

“3. Prolongació de jornada

Per a cobrir les necessitats de diferents serveis, es requereix una ampliació d'hores de treball efectiu, i es constitueix com a factor específic de prolongació de 40 hores de treball efectiu setmanals en còmput anual per un import en funció de lloc de treball.

Llocs de treball	215 hores
Cap d'equip brigada	410,47
Encarregat/da brigada	410,47
Encarregat/da magatzem	403,47
Cap d'unitat manteniment i medi ambient	403,30
Encarregat/da neteja	403,48
Agent	410,47
Caporal/a	410,47
Sergent/a	410,47

“4. Assistència a judicis

El personal públic que hagi de perllongar la seva jornada per assistència a judici fora de la jornada de treball, 100€ per assistència, i 120€ quan coincideixi amb la jornada de descans o sigui a Barcelona”.

Creació del Factor de dedicació plena

“21. Factor de dedicació plena: el factor de dedicació plena, com a subfactor integrant del complement específic, s'assignarà a aquells llocs de treball que el Ple de l'Ajuntament determini, un cop s'hagi informat als representants legals del personal públic, i retribuirà els llocs de treball que de manera ordinària requereixin una dedicació periòdicament superior a l'ordinària i una àmplia flexibilitat per al compliment de la dedicació setmanal que tinguin establerta. La seva assignació comportarà necessàriament: a) una dedicació setmanal superior en un mínim de 5 hores a l'ordinària establerta per al lloc de treball que sigui objecte d'assignació del factor; b) lliure disponibilitat de l'ocupant per ser requerit fora de l'horari fixat i sense que es pugui compensar l'escreix amb una minoració de la jornada setmanal establerta. La percepció del complement de dedicació plena serà incompatible amb la percepció de qualsevol altre factor retributiu vinculat a la tipologia de la jornada (festivitat, nocturnitat, festiu especial, prolongació de jornada, factor festes majors i setmana santa, gratificacions, serveis extraordinaris, disponibilitat, autoregulació, etc.).

- Sotsinspector 1060,22
- Inspector 1204,50

Quantitat percebuda per 12 mesos d'acord amb els actuals criteris establerts i el complement es paga a mes vençut”.

- Modificacions úniques del text legal de l'acord de condicions:

“Article 12

Polícia Local:

Els criteris per concedir els assumptes propis, les hores de conciliació, els permisos retribuïts no recuperables i els dies sobrants del quadrant a la Policia Local, en funció del número d'agents efectius actuals del servei, seran els següents:

S'autoritzaran sempre que es garanteixi el mínim servei operatiu o es substitueixin.

Els criteris establerts anteriorment restaran sense efectes durant les festes majors, la Mostra, Carnestoltes, Setmana Santa, Cavalcada de reis, l'1 de novembre, la nit del 23 de juny, eleccions, i els actes que derivin en una necessitat d'agents i no tinguin situacions anàlogues.

Així mateix, els mínims establerts per als diferents serveis podran modificar-se en funció de la variació de la plantilla efectiva.

El procediment de sol·licitud d'aquests dies pel col·lectiu de la policia local serà el següent:

1. Els dies d'assumpes particulars es podran sol·licitar amb un màxim de 30 dies d'antelació al seu gaudiment, i es comunicarà la resolució 7 dies abans del seu gaudiment, tret que la pròpia sol·licitud sigui nul·la per no reunir els requisits establerts en aquest mateix article.

La sol·licitud de permís realitzada amb un termini inferior a 15 dies, s'ha de resoldre, des del seu lliurament, en un termini màxim de 3 dies hàbils.

– Totes les sol·licituds recollides a l'apartat anterior s'efectuarà a través de l'espai personal habilitat pel departament de recursos humans, on podran comprovar l'acceptació o denegació motivada.

2. Un cop concedit el permís, passarà a considerar-se com a dies de descans dintre del quadrant (dia de festa).

3. En cas de denegació del permís, aquesta s'haurà de motivar per escrit i adreçar-la a la persona interessada. La contestació es lliurarà personalment a la persona interessada, i en cas de no estar prestant servei, l'anotació d'aquesta denegació s'inclourà en el quadrant de servei amb els mateixos efectes que el lliurament personal. No obstant, en aquest últim cas, la comunicació escrita de la denegació restarà a disposició de la persona interessada a les dependències policials.

– Als efectes de sol·licitud i resposta, els dissabtes, diumenges i festius es consideren dies no laborals.

Ambdues part signants s'emplaçaran, en el període que considerin de mutu acord, per a la valoració del procediment de concessió de permisos a la policia local contemplat en aquest apartat, i d'altres incidències relacionades amb el servei”.

- Article 17. Retribucions

“Article 17. *Retribucions*

10. Condicions econòmiques específiques.

El personal funcionari en pràctiques adscrit a la Policia Local.

Pel que fa al personal funcionari que han superat un procés selectiu per ocupar definitivament una plaça en propietat d'agent del cos de la Policia, mentre realitzen el curs selectiu obligatori a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya percebran el 100% de les retribucions bàsiques i el 25% de les retribucions complementàries, excepte en el supòsit que prestin serveis a l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts dos dies sencers durant el mes en cap de setmana, supòsit en el qual també percebran el 75% de les retribucions complementàries durant els mesos que prestin aquest servei”.

- Afegir article 36.8. Formació i Perfeccionament professionals

“Article 36. *Formació i Perfeccionament Professionals*

8. Període de prova o de pràctiques del personal funcionari adscrit a la Policia Local de Sant Vicenç dels Horts.

La durada del període de prova serà de 6 mesos per tots els subgrups i el període de pràctiques serà el que s'assenyala a continuació, depenent del grup a efectes de titulació exigida per a l'ingrés en la placa en qüestió:

- a) Inspector i Sotsinspector: 6 mesos.
- b) Sergent, Caporal i Agent: 12 mesos”.

- XII. Complement de Productivitat per al cos de la Policia Local

Modificacions:

“Primer. El complement de productivitat s'estableix per un import mensual del complement de productivitat de 375€ vinculat als criteris objectius de valoració de la reducció de l'absentisme i la prestació de 72 hores addicionals als marcats a la seva jornada anual a disposició de la Prefectura de la Policia Local.

1. Reducció del absentisme

Per absentisme s'entén quan una persona funcionària se l'espera que vingui a treballar i no es presenta, ja sigui per indisposició, baixa per malaltia comuna, permís o llicència. Per tant els únics casos en que per a l'aplicació d'aquest complement de productivitat no es contemplarà com absentisme i per tant es cobrarà seran els següents:

- Les absències seran recuperables durant tot l'any natural per part del personal funcionari, a petició d'aquesta i amb el vist i plau de la Prefectura, sempre que l'absència al servei no hagi ocasionat una disminució de la operativitat del servei i/o una despesa econòmica.
- Pel concepte de reducció de l'absentisme es computa i s'abona un complement mensual a cada membre del cos de la Policia Local que voluntàriament s'adhereixi a aquest Acord, excepte el mes de vacances que resta exclòs, i que es repartirà de la manera següent:
- En cas de no venir a treballar 1 dia dels establerts en el seu quadrant, o no realitzar la seva jornada completa, es descomptarà el 50% de la quantitat mensual acordada.
- En cas de no venir a treballar 2 dies dels establerts en el seu quadrant, o no realitzar la seva jornada completa, es descomptarà el 100% de la quantitat mensual acordada.

Durant el mesos de juliol i agost:

- En cas de no venir a treballar 7 dies dels establerts en el seu quadrant, o no realitzar la seva jornada completa, es descomptarà el 100% de la quantitat mensual acordada, i 1 dia del mes següent que tingui dret a cobrar aquest complement.
- En cas de no venir a treballar més de 7 dies i fins 14 dies dels establerts en el seu quadrant, o no realitzar la seva jornada completa, es descomptarà el 100% de la quantitat mensual acordada, i la corresponent al mes següent que tingui dret a cobrar aquest complement.
- I, en cas de no venir a treballar més de 14 dies i fins 21 dies dels establerts en el seu quadrant, o no realitzar la seva jornada completa, es descomptarà el 100% de la quantitat mensual acordada, i la corresponent als dos mesos següents que tingui dret a cobrar aquest complement.

Durant els període de Nadal i Setmana Santa:

- En cas de no venir a treballar 2 dies dels establerts en el seu quadrant, o no realitzar la seva jornada completa, es descomptarà el 100% de la quantitat mensual acordada, i 1 dia del mes següent que tingui dret a cobrar aquest complement.

2. Prestació de servei de 72 hores addicionals als marcats a la seva jornada anual a disposició de la Prefectura de la Policia Local, a jornada completa i respectant en la mesura que sigui possible, el torn assignat a l'agent/caporal/sergent, d'acord amb la següent distribució:

- Pel dies addicionals, s'acorda que s'avisarà amb una antelació mínima de 4 dies naturals.
- Aquests dies addicionals meriten a raó de 32 € per hora treballada. En tot cas, les 72 hores s'hauran d'haver fixat i realitzat dins de l'any natural en curs, respectant les hores de descans entre jornades, i no podran superar el límit d'hores anuals.
- Aquests dies addicionals no seran assignats durant els dies de festius especials i de festes majors i Setmana Santa.
- Si es fixa algun d'aquests dies en Festiu i/o nocturn (dissabtes, diumenges), es percebrà igualment el factor de festivitat i nocturnitat.

Segon. Metodologia i pagament

L'Inspector en cap del cos de la Policia Local emetrà un informe mensual que farà arribar al departament de recursos humans i organització en què detallarà el compliment o no de les condicions establertes en els

diferents criteris objectius de valoració i l'import a pagar per a cada efectiu, així com la valoració individual de cada persona adherida.

Els esmentats imports s'abonaran per mesos vençuts, per tant es faran efectius cada mes de l'any i, en el cas de què s'hagi de fer alguna regularització es realitzaria cada trimestre.

L'import corresponent a la suma de totes aquestes quantitats es dotarà en les corresponents aplicacions pressupostàries dels pressupostos anuals i s'aprovarà pel Ple de la Corporació dins l'acord d'aprovació dels dits pressupostos, amb subjecció als límits establerts legalment establerts.

Igualment, i al marge d'aquests imports, l'Ajuntament dotarà pressupostàriament les quantitats corresponents pel concepte de complement de productivitat, també amb subjecció als límits legals, per donar cobertura a aquelles situacions que són compatibles amb la percepció d'aquests imports i que queden detallades en l'apartat Tercer.

Aquestes quantitats, s'incrementaran anualment prenent com a referència l'increment que puguin establir les corresponents Lleis de pressupostos generals de l'Estat sobre les retribucions dels empleats públic.

Tercer. Criteris

La percepció d'aquests criteris objectius ho serà, com s'ha posat de manifest, per a tots els membres de la Policia Local de Sant Vicenç dels Horts de forma voluntària i dels llocs de treball d'agent, caporal i sergents.

Quan un component del cos estigui sota la instrucció o l'acompliment d'una sanció disciplinària, per falta lleu, greu o molt greu en el supòsit que hi hagués hagut alguna mesura cautelar de suspensió, si quan la sanció sigui ferma en via administrativa aquesta resultés acomplida amb la mesura adoptada anteriorment, o suposés rescabalar a la persona funcionària sancionada, s'entendrà que la sanció ha estat acomplerta en la seva totalitat i, a partir d'aquell moment, es tindrà dret a la percepció dels imports corresponents a tots els criteris.

Quart. Forma d'adhesió al Pla de productivitat

Aquest Pla de productivitat per a la millor del cos de la Policia Local de Sant Vicenç dels Horts és de compliment voluntari, de tal forma que cada professional haurà de manifestar, de forma individual, la seva voluntat d'adhesió.

Al final de cada any, es realitzarà informe de funcionament del complement i una valoració de si realment ha contribuït a millorar l'acompliment del quadrant, reduir l'absentisme laboral i a reduir el volum de serveis extraordinaris. En cas que l'informe sigui favorable, es prorrogarà per un any més.

Es fixa un topall del 100% en cada un dels efectius pressupostats en els llocs de treball d'agent, caporal i sergent.

L'adhesió al Pla de productivitat serà obligatòriament per un any natural, no podent donar-se de baixa en períodes inferiors. Finalitzat l'any, la persona empleada pública haurà de tomar a sol·licitar per escrit la seva intenció de tornar a formar-ne part.

En el supòsit que els serveis prestats per cada professional no siguin d'un mes sencer, per baixes voluntàries o noves altes a la plantilla, es prorratejarà en funció del temps en què s'hagin desenvolupat els serveis efectius

Cinquè. Comissió de Seguiment.

Es crea una Comissió de Seguiment paritària formada per 3 representants de l'Ajuntament i 3 representants de les seccions sindicals, que s'encarregarà de vetllar per l'acompliment dels objectius perseguits, així com fer les interpretacions del Reglament que calgui i si s'escau valorar casos excepcionals que no s'hagin contemplat en aquest reglament, com per exemple, casos de violència de gènere, actes terroristes, circumstàncies personals i excepcionals, etc. La Comissió de Seguiment es reunirà al final de cada quadrimestre per valorar l'informe de seguiment.

Les assignacions individuals del complement de productivitat, seran públiques i es portaran a la Comissió de Seguiment.

Sisè. Vigència del Pla de productivitat i drets.

El present pla de productivitat pel qual s'estableixen criteris objectius de valoració per a l'establiment de complements de productivitat a la Policia Local anualment.

Les persones responsables dels departaments de seguretat ciutadana i de recursos humans i organització conjuntament, emetran un informe en el qual posaran de manifest si la implantació d'aquest pla ha reduït la despesa que l'ens local ha de destinar a pagar en concepte de gratificacions per serveis extraordinaris, que l'absentisme s'ha reduït i que s'ha millorat ostensiblement l'acompliment del quadrant, així com una valoració individual de cada persona funcionària adherida al complement. Aquest informe s'eleva a la Comissió de Seguiment i en cas que sigui positiu, es proposarà prorrogar-lo per un any més, en cas contrari proposaran deixar-lo sense efecte informant prèviament a la Comissió de Seguiment.

El Pla, consegüentment, tindrà vigència anual, i estarà subordinat a la necessitat de reduir la despesa en concepte de gratificacions per serveis extraordinaris, absentisme i compliment de quadrant.

En cap cas, aquestes quanties assignades en concepte de complement de productivitat, durant el període de temps en què es percebin, originen cap tipus de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius".

Barcelona, 20 de juny de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada