

ANUNCI

Es fa públic que El Ple d'aquesta Corporació, reunit el 19 de novembre de 2024, va procedir a l'aprovació de l'acord entre l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès i la Junta de Personal en relació al complement de productivitat pel personal operatiu de la Policia Local.

ACORD ENTRE L'AJUNTAMENT DE VILAFRANCA DEL Penedès I LA JUNTA DE PERSONAL

Vilafranca del Penedès, 5 de novembre de 2024

Reunits, d'una banda el senyor Francisco Romero Gamarra, Alcalde de Vilafranca del Penedès i President de la Corporació Municipal, en representació de l'Ajuntament; i de l'altra els diferents representants de les seccions sindicals que formen part de la Mesa Sectorial de la Policia Local de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, en representació del col·lectiu de treballadores i treballadors d'aquest Ajuntament.

Introducció

A principis de l'actual Mandat polític es va iniciar la negociació d'alguns aspectes de l'Acord de Condicions i Conveni Col·lectiu, del personal funcionari i laboral d'aquest Ajuntament. Donant com a treball resultant l'aprovació d'una Addenda al Conveni Col·lectiu i Acord de Condicions en la que, entre d'altres aspectes, s'ajustava la jornada anual del treballadors municipals, s'actualitzava l'import de l'excés de jornada, segons la llei de pressupostos, i s'aprovava la retribució, en els casos d'Incapacitat Laboral Transitòria derivada de malaltia comuna o accident no laboral, fins al 100% de les retribucions fixes.

Posteriorment també es va aprovar un complement de productivitat especial al personal, laboral o funcionari, que realitzés tasques pròpies de la Unitat de Serveis durant els dies de la Festa Major, per un import de 1.500€.

Cal indicar també que actualment ja s'han iniciat els tràmits de la licitació dels serveis per la realització de la relació de llocs de treball i posterior valoració dels mateixos.

Recentment, més en concret el passat mes d'agost, es va procedir a actualitzar les retribucions del personal d'aquesta Corporació que suposaven un increment del 2% respecte a les vigents a 31 de desembre de 2023. A la mateixa llei s'indica també que qualsevol altre adequació retributiva ha de ser de caràcter singular i excepcional, que resulti imprescindible pel contingut del lloc de treball, variació d'efectius o grau de consecució dels objectius fixats.

Escenari proposat i alternatives

Que ambdues parts tenen interès en promoure i potenciar el nivell de la seguretat a la vila.

Que les dues parts comparteixen l'objectiu de millorar les condicions laborals de les treballadores i treballadors públics d'aquest ajuntament, així com el d'optimitzar la gestió dels recursos humans en l'àmbit de la Policia Local.

1. Establiment d'un complement de productivitat especial pel personal operatiu de la Policia Local

Mitjançant el present document, es tracta d'establir un model per tal de retribuir l'especial rendiment i activitat extraordinària del personal amb adscripció a la Policia Local de Vilafranca del Penedès, per tal de vincular els objectius establerts en el Pla Estratègic de la Policia Local de Vilafranca del Penedès 2024-2027.

En aquest document s'estableix un règim de consecució d'objectius estratègics i de servei de caràcter general per tal de poder millorar el civisme, la seguretat ciutadana i el compliment de la normativa en matèria de trànsit, els quals s'addicionen al servei de caràcter ordinari que té assignats la Policia Local.

Dins dels objectius establerts en aquest Pla Estratègic, el qual suposa un augment respecte de les tasques ordinàries del personal adscrit a la Policia Local, es creu oportú assignar un complement de productivitat per tal de recompensar l'especial interès i dedicació dels funcionaris que hauran de portar a terme les actuacions incloses en el Pla Estratègic.

És per aquest motiu que es proposa la creació d'un complement de productivitat especial pel personal de les categories que s'indicaran de la Policia Local. Cal tenir present que el Complement de Productivitat es tracta d'una retribució complementària anual destinada a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i iniciativa amb que el funcionari desenvolupi les seves tasques.

Període de les avaluacions de l'acompliment

Amb caràcter general l'avaluació de l'acompliment es realitzarà amb periodicitat trimestral i estarà referida a l'actuació professional del personal subjecte a avaluació, l'abonament serà mensual.

Personal susceptible d'avaluació

El personal de la Policia Local que ocupi Llocs de treball de l'Escala d'Administració Especial, Subescala Serveis Especials, Classe Policia Local i categoria:

- Sotsinspector
- Sergent
- Caporal
- Agent

No podrà tenir dret a percebre aquest complement aquells empleats públics que tot i ocupar un lloc de treball d'aquesta categoria estiguin prestant serveis de manera efectiva duent a terme tasques pròpies d'una altra categoria mitjançant una comissió de serveis o qualsevol altre mecanisme extraordinari de provisió de llocs de treball.

Sistema d'avaluació i documentació

Anualment i amb caràcter previ a l'inici de l'any natural, el Cap de la Policia Local proposarà a la Junta de Govern Local els indicadors i objectius a assolir en l'any natural següent, els quals hauran de ser validats amb caràcter previ a l'inici del període d'avaluació per la Junta de Govern Local. Els esmentats objectius seran pactats en una comissió amb els representants sindicals, el Cap de la policia i el regidor responsable.

Els objectius establerts podran ser modificats al llarg del període d'avaluació quan concorrin causes sobrevingudes que hauran de ser degudament acreditades pel Cap de la Policia Local, i que hauran de ser aprovades formalment per la Junta de Govern Local.

El procés consistirà a seleccionar uns objectius per cadascuna de les unitats operatives que formen part de la Policia Local, mesurats per mitjà d'indicadors, els quals hauran de ser susceptibles de quantificació numèrica per al posterior seguiment evolutiu durant l'any.

És preceptiva la creació d'un quadre de comandament per tal de fer un seguiment i control a partir dels informes i de les actes de control elaborats diàriament pel personal de la Policia Local competent en funció de la matèria. Ha d'existir un registre electrònic específic a tal efecte en el programa de gestió documental de l'Ajuntament, per tal d'acreditar l'assoliment dels objectius i indicadors establerts.

Un cop finalitzar el període d'avaluació, i per tal de reconèixer el dret a la percepció del complement, el Cap de la Policia Local emetrà una memòria que reculli l'activitat duta a terme.

L'abonament d'aquest complement es realitzarà amb caràcter mensual d'acord amb l'avaluació del trimestre anterior.

Quantia del complement de productivitat

S'estableixen les següents quantitats anuals:

- 1.800€ per l'exercici 2025.
- 3.600€ per l'exercici 2026.
- 5.400€ per l'exercici 2027.

Aquestes quanties es reduiran de manera automàtica en el cas que per aprovació de la RLLT de l'Ajuntament es modifiquin les quanties de les retribucions complementàries assignades als llocs de treball objecte de valoració.

En cap cas les quanties en concepte de complement de productivitat superaran el 30% de la quantia del Complement Específic anual (entès per la quantia mensual per 12 pagues) dels llocs de treball que percebin aquest complement.

Per tal d'establir la quantia a percebre, es determinarà d'acord amb els següents factors:

1r Factor: Presència

Mitjançant aquest factor es tindrà en compte l'assistència efectiva del treballador/a durant el període d'avaluació. D'acord amb això, si l'assistència efectiva és igual o superior al 70% de les hores de treball es tindrà dret a optar al cobrament del 100% del complement de productivitat, sempre i quan concorrin els supòsits previstos en els altres factors. En cas que l'assistència efectiva sigui entre més del 50% i sigui inferior al 70 o no porti tot l'any treballant, es tindrà dret a l'abonament de la part proporcional al percentatge real de presència, sempre i quan concorrin els supòsits previstos en els altres factors. Si l'assistència és igual o inferior al 50% de les hores de treball no es tindrà dret a optar al cobrament de cap quantia del complement de productivitat especial de la Policia Local.

Per absentisme s'entén qualsevol absència al lloc de treball, llevat de:

- Les absències pel gaudi del permís per assumptes propis i vacances.
- Baixes per incapacitat temporal motivades per accidents de treball i/o malalties professionals, per ingrés hospitalari i/o intervenció quirúrgica, per malaltia comuna sempre que sigui malaltia molt greu d'acord amb el RD 1148/2011, per violència de gènere i amb motiu d'embaràs o permisos per maternitat i/o paternitat.
- Permisos per atendre fills amb malaltia greu o ascendents de 1r grau.
- Permisos per mort, hospitalització o malaltia greu de familiar de 1r grau.
- Absència per utilització del crèdit horari sindical.
- Altres permisos establerts en la normativa vigent.

2n Factor: Objectius col·lectius

Els objectius col·lectius són el conjunt d'accions orientades a obtenir resultats per a cadascun dels serveis i unitats organitzatives o, si és el cas, equips de projecte o gestió en el període d'un any natural, encara que aquests projectes puguin tenir caràcter plurianual.

L'acompliment d'objectius tindrà en compte l'èxit dels objectius assignats a la unitat o servei, si és el cas, a l'equip de gestió de projecte en què el personal estigui adscrit. L'assoliment dels objectius podrà ser total o bé parcial, la quantia concreta per aquest factor s'establirà d'acord amb el següent escalat:

GRAU DE CONSECUCIÓ DELS OBJECTIUS	PERCENTATGE DE QUANTIA A PERCEBRE
0-50%	0%
51-70%	50%
71-100%	100%

Per tant, el treball per objectius i l'establiment dels mateixos i sistemes de comprovació cal realitzar-los en primer terme sempre des d'una visió de servei, global i de treball en equip, on en primer terme s'ha de prioritzar el conjunt del servei.

En aquest factor es tindrà present el previst en l'apartat de sistema d'avaluació i documentació.

2.Reducció d'hores laborals.

Les parts acorden que s'estableix una reducció màxima de quaranta hores laborals anuals pels integrants de la Policia Local aplicable a partir del moment en el que la plantilla definida de la Policia Local estigui plenament coberta i cada plaça del catàleg de llocs de treball del Servei de Seguretat Ciutadana resti ocupada per una persona física amb noms i cognoms.

La reducció d'hores s'implementarà de manera gradual en quatre exercicis pressupostaris a un ritme de deu hores anuals. Aquesta reducció d'hores de jornada anual es podrà realitzar prèvia valoració de l'impacte en la prestació del servei i prèvia ponderació i adequació de la quantia del Complement Específic dels membres de la Policia Local, que podrà ser reduït de manera proporcional a la reducció del nombre d'hores de treball, previ acord entre govern i sectorial de la policia.

Un cop finalitzat el primer any es revisarà l'acord per assegurar que aquest no afecta negativament l'operativitat del servei de la Policia Local. En el supòsit que aquesta reducció horària afectés negativament a la qualitat del servei, ambdues parts es comprometen al retorn del còmput anual d'hores de treball establert per l'any 2024.

Ambdues parts es comprometen a realitzar avaluacions anuals sobre l'estat de la plantilla de la Policia Local i sobre l'impacte de la reducció d'hores en la qualitat del servei prestat.

La representació del personal del a Mesa Sectorial de la Policia Local es compromet a no fer cap mena de reclamació respecte les condicions de treball del personal afectat per aquest Acord fins a l'aprovació de la RLLT.

L'efectivitat del previst en aquest document queda condicionat a que sigui aprovat pel Ple Municipal com a òrgan competent per a la seva aprovació, així com al compliment dels principis de legalitat i cobertura pressupostària.

En prova de conformitat signen el present acord en el lloc i data indicats.

Vilafranca del Penedès, 12 de desembre de 2024

La Tinent d'Alcalde de Serveis Generals

Lourdes Sanchez i Lopez