

Dijous, 3 de setembre de 2015

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 7 d'agost de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador complementari de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Tona per al període 30.03.2015-31.12.2016 (codi de conveni núm. 08100102132015)*

Vist el text de l'Acord regulador complementari de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Tona subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 25 de març de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 38.6 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, 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 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, la Resolució EMO/1839/2015, de 31 de juliol, d'avocació i assignació temporal de determinades funcions dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a la Catalunya Central en els Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona i altres normes d'aplicació,

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 7/2007 abans esmentada.

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador complementari de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Tona per al període 30.03.2015-31.12.2016 (codi de conveni núm. 08100102132015) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació de 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 REGULADOR COMPLEMENTARI DE LES CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL FUNCIONARI DE L'AJUNTAMENT DE TONA PER AL PERÍODE 30.03.2015-31.12.2016.

#### CAPÍTOL 1. DISPOSICIONS GENERALS.

##### Article 1. Objecte.

1. Aquest Acord Complementari de condicions de treball dels funcionaris de l'ajuntament de Tona per a l'any 2015, negociat per part del govern municipal i per part del sindicat Comissions Obreres que ostenta la representació sindical del personal funcionari, regula aquelles condicions de treball específiques del personal funcionari que han estat acordades per les parts davant la falta de temps per arribar a un acord global de condicions de treball i, donades les circumstàncies actuals, establir unes condicions de treball complementàries a les que estableix la normativa vigent i acords d'aplicació, fins que un nou govern municipal estigui en condicions d'emprendre les negociacions per a un nou acord global.

##### Article 2. Àmbit personal.

1. Aquest acord és d'aplicació al personal funcionari de carrera i interí, llevat del que s'especifica en el paràgraf següent.
2. Queda exclòs de l'àmbit personal d'aquest acord el personal eventual i els habilitats estatals.
3. Per a tot allò que no estigui recollit, previst ni resolt en aquest Acord, s'aplicaran les disposicions legals vigents i els acords vigents.

##### Article 3. Vigència.

1. Aquest Acord entrarà en vigor un cop signat i aprovat per l'òrgan municipal competent i publicat segons estableix la normativa vigent.

Dijous, 3 de setembre de 2015

---

2. El seu termini de vigència serà fins al 31 de desembre de 2016.

3. Aquest Acord es prorrogarà tàcitament, en tota la seva extensió, per anys naturals successius, en el supòsit que no sigui objecte de denúncia per qualsevol de les parts, dos mesos abans del seu termini.

4. La denúncia d'una de les parts haurà d'ésser expressa, per escrit, i amb constància fefaent a l'altra part.

Article 4. Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment.

1. Aquest Acord s'interpretarà d'acord amb el sentit gramatical de les seves clàusules, i en atenció als objectius que es persegueixen en el moment de la seva signatura.

2. Es crearà una Comissió Paritària de l'Acord en el termini de quinze dies comptats des de l'aprovació, com a òrgan d'interpretació, mediació, conciliació i vigilància del seu compliment, a fi de resoldre els conflictes d'interpretació que puguin sorgir i que li siguin presentats pel personal a qui li és d'aplicació o per la pròpia Corporació.

3. La comissió estarà formada per 1 representant nomenat per l'Ajuntament i 1 representant en l'organització sindical signatària dels acords.

4. Podran assistir assessors amb veu i sense vot per ambdues parts.

5. Les seves funcions són les que estan previstes expressament segons aquests acords i la normativa vigent.

6. Actuarà com a Secretaria de la Comissió una persona designada per la Corporació; s'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori, prèvia adopció formal pels òrgans municipals competents.

7. La Comissió Paritària es reunirà a petició d'alguna de les parts, quan sigui necessari, i sempre que sigui possible, en el termini mínim de dos dies laborables comptats a partir de la petició.

CAPÍTOL 2. DISPOSICIONS SOBRE CONDICIONS DE TREBALL.

Article 5. Càmput horari de la jornada de treball.

1. La jornada de treball anual dels funcionaris serà la legalment establerta. En el règim de jornada s'inclouen com temps de treball efectiu els 30 minuts diaris i continus per esmorzar i 1 hora més, als torns de 12 hores, per dinar o sopar; aquests descansos en cap cas afectaran a la bona marxa del servei; si són requerits per al servei durant el descans interrompren aquest descans per fer el servei, recuperant el temps de descans tan aviat acabi la tasca encomanada.

2. El sistema de torns dels agents de la policia local serà el que s'ha estat realitzant darrerament; en cas de canvi significatiu del sistema de torns s'haurà de negociar en la Mesa de Negociació.

3. El quadrant anual serà lliurat als agents treballadors un mes abans de començar l'any.

4. Quan, per raons de conciliació amb la vida personal i familiar, un agent necessiti condicions puntuals d'horari especials, ho posarà en coneixement del Cap com a mínim 48 hores abans de la incidència, llevat de força major, que atindrà la demanda si no es incompatibilita amb les necessitats del servei i no es contrària a l'equitat.

5. Els dies de festes setmanals dels agents es consideraran com a dies festius en tots els efectes.

6. Totes les hores extraordinàries i/o de prolongació del servei, es compensaran segons allò que estableix al article 32 de l'Acord dels funcionaris de l'Ajuntament de Tona.

7. Els agents no podran treballar més de 7 dies seguits i aquests sempre estaran seguits de 2 dies de festa com a mínim, respectant que entre l'acabament d'una jornada i el començament de l'altra han de transcórrer 12 hores com a mínim.

8. Després de la setmana de torn de nit és gaudirà d'una setmana sencera de festa per tal que l'agent es pugui adaptar als ritmes biològics diürns.

Dijous, 3 de setembre de 2015

9. Donat el sistema de treball a torns i el còmput horari de jornada, als agents se'ls farà individualment el còmput de temps treballat anual en funció del temps de treball vigent per les disposicions legals vigents; si en virtut de les incidències del sistema de torns el Cap del Servei observés que determinats agents no arriben a les hores de treball estipulades, els assignarà hores addicionals per a treballs de reforç; que seran posades al quadrant de treball anual a l'inici de l'any, menys 32 hores de cada agent que és deixaran a disposició de l'ajuntament per a necessitats sobrevingudes; aquestes hores seran obligatòries sempre que siguin assignades amb un mínim de 15 dies d'antelació i siguin com a mínim 8 hores de treball consecutives.

10. Els dies 24 de desembre i 31 de desembre es consideren dies festius.

11. En cas de baixa per Incapacitat Temporal, i en cas de gaudi de vacances o de dies de permís per qualsevol causa, al personal de la policia local se li reduirà sempre el mateix nombre d'hores de les que tingui assignades per quadrant dins del còmput anual.

12. A tots els efectes s'entén que la jornada laboral vigent és de 7,5 hores/dia, o bé en cas de canvi legal, el resultat de dividir la jornada setmanal normal dels funcionaris pel nombre de dies laborables setmanals a l'administració pública.

Article 6. Conciliació de la vida laboral i familiar.

1. Els funcionaris tindran, com a màxim, 4 dies de permís retribuït per motius de la conciliació de la vida laboral i familiar, de conformitat amb el que preveu l'article 48 j de la Llei 7/2007, de 12 de abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

2. Per conciliació de la vida laboral i familiar s'entén:

a) La necessitat d'atendre situacions familiars. Tindrà la consideració de familiar, les persones fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat de l'empleat.

b) La necessitat d'atendre persones properes a l'empleat que no es puguin valer per si mateixes.

c) La necessitat d'atendre deures i obligacions propis de l'empleat la realització dels quals no pot fer-se fora de la jornada de treball.

3. Pel que fa als agents, el gaudi d'aquest permís es farà sempre computat per hores.

4. Pel que fa a la resta de personal, el gaudi d'aquest permís es podrà realitzar en jornades senceres de treball, o per fraccions mínimes de dues hores; la realització d'aquest permís de forma fraccionada, no pot comportar la no assistència al lloc de treball durant el dia en que s'exerceix el deure de conciliació; per tant en aquest cas el funcionari haurà de tenir una presència mínima al seu lloc de treball de 2 hores i trenta minuts.

5. En cas que el període de prestació de serveis sigui inferior a l'any es tindrà dret al nombre de jornades que en proporció correspongui.

6. El període de gaudiment d'aquest permís ho serà durant l'any natural i fins al 15 de gener de l'any immediatament posterior, a l'efecte d'afavorir la conciliació durant el període de Nadal.

7. El gaudiment d'aquest permís s'haurà de sol·licitar amb una antelació mínima de 48 hores a excepció de que la necessitat es generi per circumstàncies sobrevingudes.

8. La justificació d'aquest permís requerirà complimentar una declaració responsable de l'empleat, d'acord amb el model annex a aquest acord.

Article 7. Indisposicions.

Els agents que no assisteixin al seu lloc de treball a l'hora programada per trobar-se malament hauran d'avisar amb la màxima antelació possible al Cap del Servei i hauran de presentar un justificant mèdic o baixa mèdica del mateix dia.

Article 8. Vacances.

1. Per tal de garantir el correcte funcionament dels serveis s'elaborarà cada any el pla de vacances, amb la planificació de vacances de tot el personal, que haurà d'aprovar-se abans del 31 de març.

Dijous, 3 de setembre de 2015

---

2. En els períodes de vacances dels agents, la setmana anterior, la setmana posterior i els caps de setmana immediats de festa per quadrant no se'ls posaran dies de reforç.
3. Com a regla general no es denegaran les vacances als agents si el seu torn està cobert per un altre agent, llevat de necessitats justificades del servei.
4. El còmput de dies de vacances i de dies de permís del personal s'interromprà en cas de baixa per Incapacitat temporal mentre s'estigui gaudint de les vacances o permís; la persona afectada arribarà a un acord amb el gerent sobre la recuperació dels dies de vacances o permís perduts a partir de l'alta mèdica.
5. Tindran preferència d'elecció del període de vacances el personal amb fills en edat escolar, en segon lloc aquells que tinguin el cònjuge treballant, i a igualtat de circumstàncies tindrà preferència el funcionari de més antiguitat, sense perjudici que es puguin establir d'altres criteris justificats. En qualsevol cas no podran coincidir els períodes de vacances de dos agents del mateix escamot.
6. Excepcionalment les disposicions del pla de vacances es podran modificar per causes justificades amb audiència de les persones afectades.
7. Durant els dies de la festa major d'estiu no es concediran vacances als agents.
8. Si amb posterioritat a la determinació del període de gaudiment de vacances, l'Ajuntament de Tona, per causes imputables a la prestació del servei, es veies obligat a variar el període de gaudiment d'algun empleat, li seran abonades les despeses que aquest canvi li hagi pogut ocasionar. En aquest cas, serà necessari que l'empleat aporti els justificants dels pagaments que hagi realitzat.

### Article 9. Instruccions de Servei.

1. L'alcaldia publicarà instruccions de servei per tal d'establir pautes de funcionament intern del servei policial.
2. En el termini de tres mesos des de l'aprovació pel Ple d'aquest Acord l'alcaldia dictarà una Instrucció aprovant un protocol de seguretat per al treball de patrulla individual dels agents de policia, minimitzant les intervencions que posin en risc els agents, que haurà estat prèviament debatut i entrenat amb els agents, i que serà d'obligat compliment; aquest protocol serà d'aplicació sempre que un agent faci treball de patrulla individual.

### CAPÍTOL 3. DISPOSICIONS SOBRE RETRIBUCIONS I COMPENSACIONS.

#### Article 10. Compensació per torn de treball de 12 hores.

El personal que treballi en torns de 12 hores consecutives percebrà un tram especial del complement de productivitat, pel concepte de treball en torn de 12 hores, de 15 EUR per cada dia de treball efectiu.

Aquest complement tindrà un caràcter addicional a l'existent i es mantindrà sempre que hi hagi aquest tipus de torns.

#### Article 11. Compensació per treball en dies festius assenyalats.

El personal que hagi de treballar per necessitats del servei durant un mínim de dues hores en el torn de nit de la revetlla de Sant Joan (23 de juny) i de Cap d'Any (31 de desembre) i en els torns de matí i tarda dels dies de Nadal (25 de desembre) i Cap d'Any (1 de gener) percebrà un tram especial del complement de productivitat, pel concepte de treball en dies festius assenyalats, de 125 EUR per cada dia de treball efectiu. Aquest complement tindrà un caràcter addicional a l'existent.

#### Article 12. Compensació per assistència a judicis relacionats amb les funcions del lloc de treball.

1. Per assistència a judicis relacionats amb les funcions del lloc de treball es fitxen les següents gratificacions: indemnitzacions 125 EUR si és a jutjats d'Osona i 150 EUR si és a jutjats de fora de la comarca d'Osona; aquesta quantitat inclou la compensació pel cost del desplaçament.
2. El temps de dedicació a aquestes assistències no computarà com temps de treball.
3. El funcionari també podrà optar per no cobrar la gratificació establerta i en el seu lloc computar 6 hores de treball efectiu si és jutjats de la comarca d'Osona i 8 hores de treball efectiu si és a jutjats fora de la comarca.

Dijous, 3 de setembre de 2015

4. En el cas que el funcionari sol·liciti assistència lletrada, aquesta anirà a càrrec de l'Ajuntament llevat que ho impedeixi una disposició legal.

5. En el cas d'agents que tinguin servei en torn de nit i la celebració del judici sigui al matí següent, podran escollir entre percebre la compensació d'assistència a judicis o optar com a compensació per no realitzar el servei de la nit anterior al dia de celebració del judici, sempre que es comuniqui formalment per escrit a la Prefectura en un termini de 48 hores, a excepció dels judicis ràpids que per la particular naturalesa de la seva instrucció no permeten aquest termini de comunicació.

Article 13. Complement retributiu en cas d'incapacitat temporal en circumstàncies excepcionals.

1. Es complementaran fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què el funcionari esdevingui en situació d'incapacitat temporal, en els següents supòsits de caràcter excepcional i degudament justificats:

a) Hospitalització i intervenció quirúrgica. S'entendrà que existeix hospitalització sempre i quan es precisi de repòs hospitalari per a la seva recuperació i la permanència en el centre hospitalari sigui per un temps igual o superior a 24 hores; Per a l'acreditació es requerirà document expedit pel centre hospitalari en què consti l'hora d'ingrés i sortida del centre.

b) Malaltia greu. Tindran aquesta consideració aquelles malalties que així siguin determinades per part d'un facultatiu dels centres públics d'assistència sanitària. L'empleat podrà sol·licitar a l'ajuntament que l'acreditació de malaltia greu sigui emesa per part dels serveis mèdics que tingui concertats.

2. En tot cas, tindran la consideració de malalties greus les relacionades en el "Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica" i en el "Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave", així com les següents:

- La intenció mèdica invasiva.
- Malalties oncològiques, incloent els seus tractaments.
- Malalties hematològiques greus.
- Malalties psiquiàtriques greus.
- Malalties neurològiques i neuromusculars greus.
- Malalties autoimmunes i immunodeficiències greus.
- Malalties cardiovasculars greus.
- Malalties de l'aparell respiratori greus.
- Malalties de l'aparell digestiu greus, incloent les hepatopaties greus.
- Malalties renals greus, incloent els tractaments amb hemodiàlisi.
- Malalties reumatològiques greus.
- Malalties agudes: són aquells processos de breu duració que per la seva evolució són greus (per exemple, bronquitis aguda, crisi asmàtica...).

3. Altres supòsits excepcionals:

a) Les fractures i els accidents no laborals que impossibilitin el desplaçament al treball, el desenvolupament del lloc de treball o una immobilització prolongada de la persona.

b) Malalties infecto-contagioses quan per motiu del seu lloc de treball l'empleat/ada pugui posar en situació de risc altres persones (usuaris del servei, altre personal, etc.). A aquests efectes, la comissió tècnica determinarà a quins col·lectius és d'aplicació aquesta excepció.

4. Els cinc primers dies a comptar des de la baixa mèdica per IT per malalties contagioses per via aeròbica d'origen víric, bacterià o per fongs. Aquest supòsit tindrà caràcter excepcional com a màxim dues vegades a l'any.

5. Empleades públiques embarassades i durant el període de lactància natural. En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades de les empleades públiques embarassades i aquelles que es trobin durant el període de lactància natural es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

Dijous, 3 de setembre de 2015

6. Empleades víctimes de la violència de gènere. En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades de les empleades públiques víctimes de violència de gènere es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

7. El procediment del reconeixement del cent per cent de les retribucions en els supòsits excepcionals s'iniciarà en el moment que l'empleat així ho sol·liciti i acrediti que la seva situació d'IT es troba inclosa dins d'algun dels supòsits previstos en aquest Article.

8. Es constituirà una comissió de caràcter tècnic que coneixerà dels processos d'incapacitat temporal que sol·licitin els empleats afectats, als efectes de determinar si procedeix complementar fins arribar al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques per estar inclòs el procés d'incapacitat dins d'algun dels supòsits d'aquest article.

9. En el termini màxim de tres mesos des de l'adopció d'aquest acord, les parts designaran els representants de la comissió i es farà la seva sessió constitutiva en la qual s'establiran les normes de funcionament.

10. Es regularan mitjançant circular les formes i terminis d'acreditació de les situacions d'incapacitat temporal als efectes de l'aplicació d'aquest article, de tot el qual n'informarà amb caràcter previ a la representació sindical.

11. La regulació que es conté en aquest Article s'estableix amb caràcter de temporalitat fins que es restableixin les circumstàncies legals anteriors al règim jurídic vigent, fruit de l'aplicació del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat.

#### CAPÍTOL 4. SOBRE LA FORMACIÓ.

##### Article 14. Formació dels agents.

1. Els agents de la policia local tindran dret a un mínim de 30 hores anuals de formació que computaran com treball efectiu, i a més s'abonaran a l'agent les despeses i dietes que de la realització se'n derivin.

2. L'ajuntament pagarà el 100% del cost de la inscripció al curs.

3. Es computaran dins del mínim garantit de formació les activitats formatives organitzades pel propi ajuntament, i els cursos organitzats per sindicats, diputació i altres institucions, sempre que tractin de matèries de l'àmbit policial, hagin estat prèviament autoritzades pel Cap del Servei i es presenti posteriorment el diploma o certificat d'aprofitament pertinent.

4. Les hores dedicades a formació, pràctiques de tir, reunions formatives i altres similars es computaran dins del mínim garantit de formació i s'equipararan a temps de servei efectiu.

#### CAPÍTOL 5. SOBRE LA RECLASSIFICACIÓ D'AGENTS DE POLICIA DEL GRUP C2 AL GRUP C1.

##### Article 14. Reclassificació.

En el termini d'un mes des que entri en vigor la disposició legal que ho estableixi del Parlament de Catalunya, l'ajuntament elaborarà i aprovarà en el Ple un acord aprovant un expedient d'adequació singular i excepcional per posar en pràctica la norma que modifica el grup de classificació dels agents de policia local que tinguin la titulació adient i hagin aprovat el curs de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, fent la modificació de la fitxa de la relació de llocs de treball on s'especificaran les diferències amb els agents que no reuneixin aquests requisits.

#### DISPOSICIONS FINALS.

##### Primera. Difusió.

L'ajuntament posarà a l'abast de tot el personal funcionari municipal el text íntegre d'aquest acord.

##### Segona. Derogació.

Queden derogats tots els acords o disposicions municipals que contradiguin aquest acord; per a tot allò que no estigui recollit, previst ni resol en aquest acord, s'aplicaran les disposicions legals vigents i l'Acord del personal funcionari de l'Ajuntament de Tona.

Dijous, 3 de setembre de 2015

---

Tercera. Publicació.

Aquest acord s'aprovarà pels òrgans municipals competents i es publicarà segons les disposicions legals vigents.

ANNEX.

Model de declaració responsable que cal adjuntar a la sol·licitud del permís de conciliació de la vida laboral i familiar previst a l'article 48 j EBEP i desenvolupat a l'article 6 d'aquest acord.

(Veure original signat per les parts).

Barcelona, 7 d'agost de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès