



RESOLUCIÓ de 12 de juny de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de modificació del Pacte regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Manlleu (codi de conveni núm. 08100022142013)

Vist el text de l'Acord de modificació del Pacte regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Manlleu, subscrit pels representants de l'entitat local i pels seus treballadors el dia 4 de desembre de 2019, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

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

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord de modificació del Pacte regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Manlleu (codi de conveni núm. 08100022142013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, 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

**ACTA DE SESSIÓ DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DE MATÈRIES COMUNES  
PER A LA MODIFICACIÓ DEL PACTE REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL  
DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE MANLLEU**

Assistents

Representació de l'entitat:

Lluïsa Bautista i Sánchez

Representació social:

UGT

Miquel Àngel Espigares i Haro  
Elisabet Garcia i Vilar  
Montse Riera i Gibert  
Assumpta Torrents i Corbatera  
M. Rosa Anglada i Viñolas  
Albert Borrego i García

CCOO

Jordi Grané i Casellas  
M. Lourdes Cullerell i Arboix  
Ester Solà i Gardella  
Roser Mas i Illamola  
Roser Roca i Cuffí  
Tristana Vall-Ilosada i Gamero

Jordi Castells i Homs

Secretària: Isabel Homs i Serra

Reunides les persones esmentades, el 4 de desembre de 2019, a la Sala de reunions de la Casa Consistorial per a la modificació de diversos articles de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Manlleu per als anys 2016-2019, arriben als següents,

ACORDS:

Primer. Modificar la redacció dels articles següents:

- "Article 1. *Jornada*

La jornada de treball ordinària que tindrà el caràcter de jornada a temps complet és la que, en cada moment, estableixi amb caràcter general la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, o en el seu defecte la disposició normativa que en aquest sentit la substitueixi en el futur, sense perjudici d'altres jornades ordinàries de treball diferents a l'aprovada amb caràcter general que es puguin establir en el marc de la negociació col·lectiva amb els representats dels treballadors, que compleixin amb els requisits establerts per la normativa de referència i que tindran el caràcter de jornada de treball ordinària.

Aquesta jornada de treball ordinària s'aprovarà per resolució de l'Alcaldia o de la Regidoria delegada.

Les hores anuals corresponents a la jornada anual teòrica ordinària seran les que corresponguin al càlcul de la jornada realitzat de conformitat amb el que s'estableix en el primer paràgraf d'aquest article.

La jornada anual teòrica inclou el nombre de dies personals –els 6 de caràcter ordinari més els dies addicionals per antiguitat que tingui dret a gaudir cada empleat/ada-, els dies de permís retribuït i no recuperable -24 i 31 de desembre-, com també els dies addicionals de vacances que es gaudeixin per antiguitat i que es reconeixin a cada empleat/ada un cop elaborat el calendari laboral anual i amb els canvis que es produeixin un cop l'empleat/ada meriti nous dies de permís en funció de l'antiguitat reconeguda.

A banda d'aquesta jornada ordinària, es podran fixar altres jornades inferiors, o superiors a l'ordinària, sense que se superin en cap cas els límits fixats en l'ordenament com a jornada màxima anual.

Tota jornada inferior a la jornada ordinària 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 complerta 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.

Per als supòsits de prolongació de jornada laboral, les hores anuals corresponents a aquesta jornada anual teòrica amb prolongació seran les que corresponguin al càlcul de jornada realitzat de conformitat amb el que s'estableixi en la negociació col·lectiva.

Igualment, la jornada anual teòrica amb prolongació inclou el nombre de dies personals –els 6 de caràcter ordinari més els dies addicionals per antiguitat que tingui dret a gaudir cada empleat/ada-, els dies de permís retribuït i no recuperable -24 i 31 de desembre-, com també els dies addicionals de vacances que es gaudeixin per antiguitat i que es reconeixin a cada empleat/ada un cop elaborat el calendari laboral 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 (estiu/hivern, etc.), tindran assignat el mateix nombre d'hores equivalent a la jornada ordinària anual, 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 al Canal, per al coneixement del personal.

Els calendaris laborals del personal per al qual el dissabte tingui la consideració de festiu incorporaran cada any natural, com a màxim, fins a dos dies amb caràcter de dies de permís retribuït i no recuperable quan alguna o alguna de les festivitats laborals d'àmbit estatal, autonòmic o local de caràcter retribuït, no recuperable i no substituïble per la Comunitat Autònoma coincideixin en dissabte.”

#### - “Article 2. *Horari*

1. L'horari de treball del personal municipal s'ha de desenvolupar d'acord amb alguna de les modalitats següents:

- Horari ordinari resultant del càlcul de la jornada de treball ordinària anual segons el que s'estableix a l'article 1 d'aquest Acord. En aquest tipus d'horari s'inclouran aquells llocs de treball que requereixen cobertura els dies feiners de dilluns a dissabte.

- Horari amb prolongació, resultant del càlcul de la jornada de treball amb prolongació anual segons el que s'estableix a l'article 1 d'aquest Acord. En aquest tipus d'horari s'inclouran aquells llocs de treball que requereixen cobertura amb una dedicació setmanal superior a l'ordinària.

- Horari de jornada partida: És l'horari en el qual es presten serveis de dilluns a dissabte en horari de matí i tarda. Aquest horari pot afectar a les modalitats d'horari ordinari o bé d'horari amb prolongació.

- Horaris amb jornada a temps parcial: és l'horari que suposa l'aplicació de la jornada a temps parcial i que prioritàriament es durà a terme en torns intensius de matí, tarda, nit o caps de setmana.

- Horari ordinari per torns: La modalitat horària per torns és la que es realitza de manera habitual i programada, de manera rotativa, en els torns de matí, tarda i nit, indistintament, de dilluns a diumenge. Es durà a terme en torns de matí, tarda, nit i caps de setmana alterns, en un quadrant denominat Q-5, que afecta al personal que presti serveis a l'Àrea de la Policia Local. L'horari de treball de la Policia Local queda regulat en els respectius annexos específics de condicions de treball.

- Horari amb autoregulació horària completa: Els ocupants dels llocs de treball subjectes a aquesta dedicació horària han de dur a terme la seva activitat i assolir els seus objectius sovint (i no ocasionalment) fora de l'horari ordinari. L'horari de treball es correspondrà amb les necessitats del servei i amb la planificació d'aquest sense que estigui subjecte a l'horari de la resta de personal.

- Horari amb disponibilitat: Aquesta tipologia horària considera aquelles situacions de llocs de treball en les que els seus ocupants han d'estar localitzables i al servei de la corporació fora del seu horari de treball en diferents nivells segons la seva posició orgànica. El factor de lliure disponibilitat, 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 dels treballadors, en atenció a la tipologia de les funcions i responsabilitats assignades. L'assignació del factor de lliure disponibilitat a un lloc de treball restarà supeditada als criteris següents : a) la dedicació setmanal i l'horari serà un dels que estiguin establerts com a ordinari, en funció dels requeriments del lloc, amb les condicions que tingui fixat aquest horari ; b) l'assignació d'aquest factor a un lloc de treball implica la 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; c) la percepció d'aquest factor serà incompatible amb la percepció dels factors de dedicació plena o exclusiva. Aquesta disponibilitat pot donar-se com a conseqüència de situacions excepcionals o circumstàncies organitzatives especials, sense poder al·legar l'esgotament de la jornada ordinària. Contempla aquelles situacions en què els ocupants dels llocs de treball estaran localitzables i al servei de la Corporació durant els dies laborables que integren la seva jornada ordinària de treball, podent ser requerits, si s'escau, amb la presència efectiva en el lloc de treball.

- Horari amb major dedicació: Aquesta opció horària considera aquelles situacions, per a llocs singulars i per a llocs de comandament, en les que existeix una variació de la dedicació en termes quantitativs, coneguda i planificable, i que consisteix en la realització d'una jornada setmanal superior a l'ordinària de forma continuada i estructural.

oDedicació 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 dels treballadors, 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 2'5 hores i mitja 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.

oDedicació exclusiva: Es concep com la suma de dedicacions horàries no ordinàries següents: major dedicació, disponibilitat completa, autoregulació horària completa i incompatibilitat. El factor de dedicació exclusiva, 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 dels treballadors, i retribuirà els llocs de treball que de manera ordinària requereixin aquesta dedicació exclusiva.

2. La relació de llocs de treball és la que fixa en cada moment la dedicació de jornada assignada a cadascun dels llocs que es defineixen –completa o a temps parcial- i els subfactors de jornada que incideixen en la fixació del complement específic anual, i per resolució de caràcter organitzatiu de l'Alcaldia o Regidoria delegada es porta a terme l'assignació d'horari i tipologia de dedicació de cada lloc de treball. En aquells llocs de treball en què hi hagi diverses opcions d'horari setmanal a desenvolupar perquè així ho estableixi el lloc de treball, l'assignació de l'horari més avantatjós es durà a terme rotatòriament i amb caràcter anual entre tot el col·lectiu de persones afectades, de tal forma que totes les persones es puguin beneficiar d'aquest horari laboral.

3. L'últim trimestre de cada any la Mesa General de Negociació de Matèries Comunes negociarà la fixació de la jornada i de l'horari laboral per a l'anualitat següent.”

- “Article 5. *Flexibilitat horària i control horari*

1. L'horari ordinari de treball es realitza mitjançant la permanència obligada del personal de 9 a 14 hores, de dilluns a divendres, per a tot el personal que realitza la jornada ordinària.

Aquesta flexibilitat en cap cas podrà afectar als llocs de treball amb atenció directa al públic durant la franja horària fixada d'obertura al públic o que estiguin subjectes a horaris específics per funcionament dels serveis públics que presten, de forma que en cap cas la ciutadania es pot veure afectada per aquesta flexibilitat horària. Cada any per resolució de l'Alcaldia o de la Regidoria delegada s'aprovaran els horaris específics dels llocs de treball amb atenció directa al públic.

2. El temps restant de jornada, de còmput i recuperació mensual, es realitza de dilluns a divendres de les 7.30 a les 20 hores, i es distribueix a voluntat del personal sens perjudici de restar supeditat a les necessitats organitzatives i dels serveis. D'acord amb l'anterior, sempre que les necessitats dels serveis ho requereixin, el cap o la cap de la unitat orgànica d'adscripció, per necessitats del servei, degudament justificades i amb un preavis de tres dies hàbils, podrà requerir la presència efectiva del seu personal en una determinada franja horària.

3. L'horari general de dedicació especial amb prolongació de jornada es realitza mitjançant la permanència obligada del personal de 9 a 14 hores, de dilluns a divendres. Cada any per resolució de l'Alcaldia o de la Regidoria delegada s'aprovaran els horaris específics dels llocs de treball amb prolongació de jornada que per les especialitats del servei així ho requereixin.

4. No es podran prestar serveis durant més de 9 hores continuades sense un descans obligatori de 30 minuts com a mínim.

5. Després del descans obligatori, s'haurà de prestar serveis com a mínim durant 1 hora i la jornada diària total no podrà superar les 11 hores, a excepció de les especialitats previstes per al cos de la Policia Local i per al Museu del Ter.

6. El control horari de tot el personal –a excepció del personal que tingui assignat un horari de major dedicació amb el factor de dedicació plena o de dedicació exclusiva- es regirà pel que estableixen els "Criteris de funcionament del control de presència de l'Ajuntament de Manlleu" que s'aprovaran per la resolució de l'Alcaldia o de la Regidoria delegada."

- "Article 6. *Vacances*

(...)

2. El còmput de les vacances es realitzarà per dies laborables (22 dies laborables, de dilluns a divendres) per a aquells col·lectius de l'Ajuntament la jornada diària dels quals sigui la mateixa al llarg de tot l'any. Per als col·lectius que tenen establerts períodes horaris diferents al llarg de l'any (amb una jornada diària diferent en funció del mes de l'any o en funció de torns o quadrants), l'equivalència del gaudi d'aquest dret s'haurà de computar en hores i no en jornades.

(...)"

- "Article 7. *Permisos i llicències*

(...)

a) El permís per assumptes personals de què pot disposar el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord és de 6 dies per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any, així com en els casos de reducció de jornada. El còmput d'aquest permís es realitzarà per dies sencers (6 dies) o bé es podrà gaudir de 5 dies sencers i 1 dia fraccionat amb el seu equivalent d'hores (en funció de si la persona realitza l'horari ordinari, amb prolongació, o un temps inferior en el cas de jornades a temps parcial), si la persona ho sol·licita expressament. En cas de raons degudament justificades per motius de conciliació de la vida laboral i personal es podrà gaudir d'aquests dies en el 100% equivalent d'hores, en funció de si la jornada de referència és la ordinària o amb prolongació. Ara bé, d'aquests 6 dies només un màxim de quatre es podrà gaudir en el dia del calendari que es treballa matí i tarda per a aquelles persones que no tenen el mateix horari tots els dies de la setmana o en dissabte o diumenge per a aquelles persones que, pel seu calendari laboral, aquests dies tenen la condició de laborables. La concessió d'aquest permís, que no requereix de justificació, queda subjecte a les necessitats del servei en tot moment. Així mateix, es tindrà dret a gaudir de dos dies addicionals de permís per assumptes particulars des del dia següent al del compliment del sisè trienni, incrementant-se, com a màxim, en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè. El personal podrà distribuir aquests dies a la seva conveniència, prèvia autorització dels seus superiors i respectant sempre les necessitats del servei. El període de gaudiment d'aquests dies personals serà entre l'1 de gener de cada anualitat i el 31 de gener de l'any següent.

(...)"

- "Article 10. *Conceptes retributius*

(...)

e) Subfactor de prolongació de jornada: el personal comprès dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord que realitzi una jornada anual superior a l'establerta com a jornada ordinària percebrà un complement de prolongació de jornada –com un subfactor del complement específic-. Aquest complement, que retribuirà la prolongació de jornada respecte a la jornada ordinària de l'Ajuntament, es percebrà prorratejada en 14 mensualitats, tret que la prolongació es dugui a terme de forma esporàdica. En aquest supòsit només es percebrà en el moment en què efectivament es dugui a terme.

(...)"

"(...)

4. 2 Per indisposició:

Fins a 2'9 dies	0%
Entre 3 i 4'9 dies	25%
Entre 5 i 6'9 dies	50%
Entre 7 i 8'9 dies	70%
A partir de 9 dies	100%

Per al càlcul de les hores corresponents a indisposició es realitzarà l'equivalència següent: 1 dia és igual al nombre d'hores diàries que resulti del càlcul de la jornada ordinària, amb prolongació o parcial de conformitat amb el que s'estableix a l'article 1 d'aquest Acord.

4.3 Per absència justificada (que no sigui objecte de recuperació per temps de treball):

Fins a 2'9 dies	0%
Entre 3 i 4'9 dies	20%
Entre 5 i 6'9 dies	40%
Entre 7 i 8'9 dies	60%
A partir de 9 dies	100%

Per al càlcul de les hores corresponents a indisposició es realitzarà l'equivalència següent: 1 dia és igual al nombre d'hores diàries que resulti del càlcul de la jornada ordinària, amb prolongació o parcial de conformitat amb el que s'estableix a l'article 1 d'aquest Acord.

Per al còmput de l'absència justificada es tindran en compte tots els permisos previstos a la normativa vigent en cada moment i en aquest Acord, a excepció del permís per raó de matrimoni o per inici de convivència estable, per naixement o mort de familiars fins al primer grau d'afinitat o consanguinitat i dels permisos per maternitat, lactància i per la utilització d'hores sindicals, les incapacitats temporals per risc durant l'embaràs i preparació al part, per mort de familiar de fins a segon grau de consanguinitat i per violència de gènere.

(...)"

"5.1 Per la incapacitat transitòria derivada de contingències comunes:

Fins a un dia	0%
Fins a 2 dies	10%
Fins a 5 dies	40%
Fins a 8 dies	60%
Fins a 10 dies	80%
Més de 10 dies	100%

5.2 Per indisposició o absència justificada:

Fins a 1 dia	0%
Fins a 2 dies	20%

Fins a 3 dies	40%
Fins a 4 dies	60%
Fins a 5 dies	80%
Més de 5 dies	100%

Per al càlcul de les hores corresponents a indisposició o absència justificada es tindrà en compte l'equivalència següent: 1 dia d'indisposició o absència justificada correspondrà al nombre d'hores de jornada diària de dilluns a divendres que s'aprovi cada any per l'horari del personal de la policia local.

(...)"

"6.2 Per indisposició:

Fins a 1'9 dies	0%
Fins a 2'9 dies	30%
Entre 3 i 4'9 dies	60%
Entre 5 i 6'9 dies	70%
Entre 7 i 8'9 dies	80%
A partir de 9 dies	100%

Per al càlcul de les hores corresponents a indisposició es tindrà en compte l'equivalència següent: 1 dia d'indisposició correspondrà al nombre d'hores de jornada diària de dilluns a divendres que s'aprovi cada any per l'horari del personal de la policia local.

6.3 Per absència justificada (que no sigui objecte de recuperació per temps de treball):

Fins a 1'9 dies	0%
Fins a 2'9 dies	20%
Entre 3 i 4'9 dies	40%
Entre 5 i 6'9 dies	60%
Entre 7 i 8'9 dies	80%
A partir de 9 dies	100%

Per al càlcul de les hores corresponents a absència justificada es tindrà en compte l'equivalència següent: 1 dia d'absència justificada correspondrà al nombre d'hores de jornada diària de dilluns a divendres que s'aprovi cada any per l'horari del personal de la policia local.

(...)"

- "Annex III. *Condicions específiques de la Policia Local.*

(...)

3. Jornada i horaris (modificat Ple desembre 2019 –lletra a) i b) primer paràgraf de l'apartat 3- )

a. La jornada anual ordinària és la que s'estableixi de conformitat amb el que es preveu a l'article 1 d'aquest Acord.

b. Els torns de treball de la Policia Local s'aprovaran per resolució de l'Alcaldia o Regidoria delegada.

(...)"

- Supressió dels següents Annexos de l'Acord:

Annex II. Taula Resum tipologies horàries per lloc de treball.

Annex IV. Criteris funcionament control presència Ajuntament de Manlleu.

Segon. Delegar a la secretària d'aquesta Mesa, la facultat per tramitar la sol·licitud de modificació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels/de les empleats/ades públics/ques de l'Ajuntament de Manlleu (personal funcionari i laboral) per als anys 2016-2019.

I, en prova de conformitat, per unanimitat dels membres assistents, s'aprova i es signa aquesta acta en el lloc data de l'encapçalament.

Barcelona, 12 de juny de 2020

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès