



**ACTA DE SESSIÓ DEL PLE DE L'AJUNTAMENT
18 / 2024**

ASSISTENTS

Alcalde-president:

JORDAN FARNÓS, JORDI

Regidors i regidores:

ABELLÓ GINER, MARGARITA
ALBERICH BOSCH, SELENE
BEL ALEMANY, LLUÍS
BEL GUERRERO, MARIA DOLORS
BEL HOMEDES, JAUME
BONFILL MORENO, JOAN CARLES
CABALLÉ TUDÓ, MARIA PILAR
GRAU FERRER, VÍCTOR
LLEIXÀ FORTUÑO, MAR
OLOGARAY ARASA, ÒSCAR
PEDRET PIJOAN, ROGER
REHUES GRAU, ANNA
RIPOLL CASTELLÓ, MÒNICA
ROIGÉ PEDROLA, MERITXELL
RUPÉREZ MONREAL, SÒNIA
SOROLLA DURÁN, JORDI
TOMÀS AUDÍ, DOMINGO
VALLESPÍ CERVETO, JOSÉ FRANCISCO
VIÑA ARIÑO, MARIA JESÚS

Secretari accidental:

GARCIA EGEA, MANUEL

Han excusat la seva assistència:

CARDONA IBAÑEZ, YOLANDA

Tortosa, essent les disset hores del dia **trenta-u de juliol de dos mil vint-i-quatre**, prèvia convocatòria girada a l'efecte, es reuneixen en primera convocatòria al Saló de Sessions de la casa consistorial, els membres de l'Excel·lentíssim Ajuntament de Tortosa que al marge es relacionen, a l'objecte de realitzar sessió **extraordinària i urgent** sota el següent

ORDRE DEL DIA

Motiu de la urgència: Acompliment de terminis.

I. PART RESOLUTIVA

PRESIDÈNCIA

01 – Ratificació del caràcter urgent de la convocatòria.

CULTURA

02 – Dictamen de proposta d'acord d'aprovació del nomenament dels membres del Consell Assessor del Museu de Tortosa.

GOVERNANÇA MUNICIPAL

03 – Dictamen de proposta d'acord d'aprovació de reconeixement extrajudicial de crèdit d'obligacions.

04 – Dictamen de proposta d'acord d'aprovació del preu públic de les entrades als espectacles de pagament de la programació estable d'arts escèniques i música de l'Ajuntament de Tortosa.

05 – Dictamen de proposta d'acord relativa a la modificació de l'any 2024 de l'article 9 i de la disposició addicional quarta.3 i 10.3 del II acord/conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa.

GESTIÓ DE L'ESPAI PÚBLIC

06 – Dictamen de proposta d'acord d'aprovació de l'assumpció temporal del servei de gestió i explotació del pàrquing de la plaça d'Alfons XIIè.

07 – Dictamen de proposta d'acord d'aprovació inicial del reglament del servei de gestió i explotació del pàrquing de la plaça d'Alfons XIIè.

*_*_*

El president declara oberta la sessió i procedeix a tractar els punts inclosos a l'ordre del dia:

I. PART RESOLUTIVA

PRESIDÈNCIA

01 - RATIFICACIÓ DEL CARÀCTER URGENT DE LA CONVOCATÒRIA.

Intervenció del Sr. Alcalde

“El primer punt és la ratificació del caràcter urgent de la convocatòria. Entenc que s'aprova per part... Entenc que la senyora Roigé té la paraula, em demana la paraula?”

Intervenció de la Sra. Roigé

“Sí, per manifestar el nostre vot en contra. Aquest ple es podria haver convocat dintre de termini. Una cosa és l'extraordinari, que ho compartim, com sempre s'ha fet a final de juliol, però la urgència, tenint en compte els punts que es porten, ja absolutament coneguts des de fa molt temps, entenem que s'hagués pogut convocar com pertocava i, per tant, complir. I ja no sé com sempre és, últimament, per part d'este govern, que tot està convocat per urgència, per tant, el nostre vot serà contrari.”

Intervenció del Sr. Alcalde

“Per tant, hi ha 11 vots a favor i 9 vots en contra.”

*_*_*

Per la presidència se sotmet a votació ordinària la urgència de la sessió, i el Ple de l'Ajuntament acorda aprovar la urgència, amb onze vots a favor, que suposa la majoria absoluta del nombre legal dels membres de la corporació, corresponents als membres de la corporació dels grups municipals de MT-PSC-CP (7), ERC-AM (3) i CUP-AMUNT (1); i nou vots en contra corresponents als membres de la corporació del grup municipal de JUNTS (9).

CULTURA

02 - DICTAMEN DE PROPOSTA D'ACORD D'APROVACIÓ DEL NOMENAMENT DELS MEMBRES DEL CONSELL ASSESSOR DEL MUSEU DE TORTOSA.

Per l'alcalde, Sr. Jordi Jordan Farnós, es presenta i se sotmet a debat del Ple el següent assumpte:

«Fets

Primer. El Ple de l'Ajuntament de Tortosa l'any 2013 va aprovar la creació del Consell Assessor del *Museu de Tortosa*, òrgan complementari de participació sectorial de l'Ajuntament de Tortosa, amb la finalitat de fomentar la participació de la ciutadania.

Segon. L'anunci del contingut del Reglament del Consell Assessor del Museu de Tortosa. Històric i Arqueològic de les Terres de l'Ebre, que en regula l'organització i el funcionament, es va publicar al Butlletí Oficial de la Província núm. 130, de data 5 de juny de 2013.

Tercer. L'article 3 del reglament preveu que el Consell estarà integrat per un mínim de nou i un màxim de tretze membres, i que els vocals seran persones amb experiència reconeguda en el camp museístic, històric i cultural. El mateix article preveu una durada de quatre anys per al càrrec de vocal.

Vist el dictamen favorable de la Comissió Informativa de Cultura, emès en sessió ordinària de data 10 de juliol de 2024.

Per tot l'exposat, al Ple de la Corporació proposo l'adopció dels següents

ACORDS:

Primer. Aprovar el nomenament dels membres del Consell Assessor del Museu de Tortosa, òrgan de participació sectorial de caràcter consultiu de l'Ajuntament de Tortosa, de la manera següent:

La presidenta: Sra. Mar Lleixà Fortuño, regidora de Cultura de l'Ajuntament de Tortosa, per delegació de l'alcalde Sr. Jordi Jordan Farnós.

Els vocals:

Sra. Carmen Clemente [redacted], amb DNI [redacted]
Sr. Albert Curto [redacted], amb DNI [redacted]
Sra. Rosa Curto [redacted], amb DNI [redacted]
Sr. Antoni López [redacted], amb DNI [redacted]
Sra. Núria Gil [redacted], amb DNI [redacted]
Sra. Pilar Lanau [redacted], amb DNI [redacted]
Sra. Carme Maigí [redacted], amb DNI [redacted]
Sr. Joan Martínez [redacted], amb DNI [redacted]
Sr. Jordi Mulet [redacted], amb DNI [redacted]
Sr. Joan Hilari Muñoz [redacted], amb DNI [redacted]
Sra. Anna Sospedra [redacted], amb DNI [redacted]

La directora del Museu de Tortosa: amb les funcions assignades provisionalment a la tècnica de Cultura, Sra. Eva Castellanos [redacted] que actuarà a la vegada de secretària del Consell.

Segon. Notificar aquest acord a les persones interessades, als efectes adients.»

*_*_*

Intervenció del Sr. Alcalde

“I passem ara al punt número dos, en este cas, el Dictamen de proposta d'acord d'aprovació del nomenament dels membres del Consell Assessor del Museu de Tortosa. En este sentit, es renova este Consell Assessor del Museu de Tortosa. Un Consell Assessor que no es convocava des de l'any 2019 i que, per tant, era evident que el que necessitàvem era procedir a la seva renovació. En este cas, tenen a totes les persones que hi formaran part: la senyora Carme Clemente, el senyor Albert Curto, la senyora Rosa Curto, el senyor Antoni López, la senyora Núria Gil, la senyora Pilar Lanau, la senyora Carme Magí, el senyor Joan Martínez, el senyor Jordi Molet, el senyor Joan Hilari [redacted] i la senyora Anna Sospedra, i també en qualitat de tècnica del departament de Cultura, la senyora Eva Castellanos. És una qüestió que ja es va dictaminar en el seu dia a la comissió corresponent i entenc que s'aprova per unanimitat de tots els regidors presents.”

*_*_*

Sotmès l'assumpte a votació ordinària, el Ple de l'Ajuntament acorda aprovar la proposta per unanimitat, cosa que suposa la majoria absoluta del nombre legal dels membres de la corporació.

03 - DICTAMEN DE PROPOSTA D'ACORD D'APROVACIÓ DE RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDIT D'OBLIGACIONS.

Per l'alcalde, Sr. Jordi Jordan Farnós, es presenta i se sotmet a debat del Ple el següent assumpte:

«Identificació de l'expedient

Expedient: 2024-INT-E0102-000002

Assumpte: Reconeixement extrajudicial de crèdits

Antecedents

Vist el decret d'Alcaldia núm. 2318/2024, de data 12/07/2024, i el decret d'Alcaldia número 2335/2024, de data 15/07/2024, en les quals es resol continuar amb el procediment de reconeixement de les obligacions mitjançant l'aprovació d'un reconeixement extrajudicial de crèdit (REC), així com els informes existents a l'esmentat expedient, procedeix iniciar la tramitació del reconeixement extrajudicial de crèdit d'aquestes obligacions.

L'aprovació del REC en cap cas esmena els defectes de l'expedient. La seva finalitat és únicament la imputació en el pressupost corrent de les obligacions derivades de despeses compromeses indegudament. No obstant això, estan en disposició de ser aprovats per trobar-se degudament conformats, amb consignació pressupostària suficient, mitjançant les degudes retencions de crèdit.

Fonaments de dret

1. Base núm. 45 de les Bases d'execució del pressupost de l'exercici 2024.

D'acord amb els antecedents i fonaments de dret indicats, i de conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Governança Municipal, emès en sessió de data 29 de juliol de 2024.

Al ple d'aquest Ajuntament es proposa adoptat els següents **ACORDS**:

Primer.- Aprovar el reconeixement extrajudicial de crèdit de les obligacions detallades a l'annex de l'expedient administratiu.

Segon.- Autoritzar i comprometre la despesa i reconèixer les obligacions corresponents, per un import de 7.166,32 €.»

*_*_*

Intervenció del Sr. Alcalde

“Passem al punt número tres, en este cas de l'Àrea de Governança municipal. Aquí estem parlant del Dictamen de proposta d'acord d'aprovació de reconeixement extrajudicial de crèdit d'obligacions.

Bàsicament, estem parlant, com ja s'ha explicat en junta de portaveus, de dues factures que se'ns han fet arribar per part de la intervenció que no havien estat incloses a l'extrajudicial que vam aprovar fa unes setmanes i, per tant, entenc també que s'aprova per unanimitat de tots els regidors presents.”

*_*_*

Sotmès l'assumpte a votació ordinària, el Ple de l'Ajuntament acorda aprovar la proposta per unanimitat, cosa que suposa la majoria absoluta del nombre legal dels membres de la corporació.

04 - DICTAMEN DE PROPOSTA D'ACORD D'APROVACIÓ DEL PREU PÚBLIC DE LES ENTRADES ALS ESPECTACLES DE PAGAMENT DE LA PROGRAMACIÓ ESTABLE D'ARTS ESCÈNIQUES I MÚSICA DE L'AJUNTAMENT DE TORTOSA.

Per l'alcalde, Sr. Jordi Jordan Farnós, es presenta i se sotmet a debat del Ple el següent assumpte:

«Identificació de l'expedient

Expedient: 2024-IAC-TO201-000002

Assumpte: Preu públic de les entrades als espectacles de pagament de la programació estable d'arts escèniques i música de l'Ajuntament de Tortosa.

Fets

Primer. L'Ajuntament de Tortosa gestiona la realització d'espectacles d'arts escèniques i música com un servei complementari per al desenvolupament de les activitats de promoció cultural del municipi de Tortosa, i promou a tal efecte tota mena d'iniciatives dintre de l'àmbit cultural i lúdic.

Segon. La programació estable d'arts escèniques i música està emmarcada en l'espai del Teatre Auditori Felip Pedrell de Tortosa, inclòs dins del Sistema Públic d'Equipaments Escènics i Musicals de Catalunya, SPEEM, i en altres espais de la ciutat. S'hi inclouen representacions amb diversitat de gèneres, tant d'obres d'autors i artistes del territori, com de la resta del país, i s'adreça a tots els públics, de gustos i edats amplis i diversos.

Tercer. Al Teatre Auditori Felip Pedrell s'estan portant a terme obres d'ampliació i millora de l'equipament, amb la construcció d'una nova sala i la millora i rehabilitació de diferents espais, com el hall d'entrada i la sala gran, que afecten al desenvolupament de l'activitat dintre de les instal·lacions.

Quart. Per donar continuïtat a la programació estable durant el període de les obres de reforma i rehabilitació del teatre i fins que es pugui disposar novament de l'equipament, l'Ajuntament de Tortosa realitzarà diversos espectacles d'arts escèniques i música en diferents espais de la ciutat. Es proposa portar a terme una programació d'arts vives, bàsicament de carrer i amb espectacles de petit format, per mantenir l'oferta cultural habitual a la nostra ciutat, i per tal que els usuaris del teatre i la ciutadania, en general, puguin gaudir d'una oferta variada i accessible.

Alguns són objecte de contraprestació econòmica per part dels ciutadans que hi assisteixen, equilibrant així l'aportació municipal, amb l'aplicació d'un preu públic, com és el cas de la venda d'entrades en espectacles de pagament que es realitzin en espais d'aforament limitat.

Cinquè. La cap del Departament de Cultura ha elaborat l'estudi de costos i l'informe econòmic – financer sobre el preu públic proposat. El cost de la programació estable d'arts escèniques i música s'inclourà al pressupost de despeses de l'Ajuntament de Tortosa. En relació amb les despeses directes, el dèficit anirà a càrrec de l'aplicació pressupostària de Cultura IAC-33400-22799. En relació amb les indirectes, el dèficit anirà a càrrec de les aplicacions pressupostàries corresponents.

De conformitat amb el disposat als articles 41 a 47 del Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març.

Vist el dictamen favorable de la Comissió Informativa de Governança Municipal, emès en sessió de data 29 de juliol de 2024.

Al Ple de la Corporació proposo l'adopció dels següents **ACORDS**:

Primer. Aprovar el preu públic de les entrades als espectacles de pagament de la programació estable d'arts escèniques i música de l'Ajuntament de Tortosa, que es portin a terme en espais amb aforament limitat, amb els imports següents:

Tipus d'espectacle de pagament	Preu entrada
Teatre, dansa, circ i música, en espais amb aforament limitat	General: 5 €
Teatre, dansa, circ, música i Cicle Gaudí, en espais amb aforament limitat	Tarifa Apropa Cultura: 3 €

Segon. Publicar l'acord al Butlletí Oficial de la Província, per al coneixement general.»

Intervenció del Sr. Alcalde

“Passem al punt quart de l'ordre del dia. En este cas, és la proposta d'aprovació del preu públic de les entrades als espectacles de pagament de la programació estable d'arts escèniques i música de l'Ajuntament de Tortosa. En este sentit, recordar que l'auditori Felip Pedrell està en obres. Això, evidentment, dificultarà durant uns mesos que poguéssim continuar amb la regularitat dels diferents espectacles que es venen fent allà des de sempre i, des de l'Ajuntament, s'ha treballat amb una programació estable per a la tardor, alternativa, en diferents llocs de la ciutat, també al carrer. Evidentment, aquests espectacles són de formats diferents dels habituals que s'havien de fer a l'Auditori Felip Pedrell i d'esta forma, el que es proposa són uns preus públics davant d'esta realitat amb la qual haurem de conviure durant els pròxims mesos per les diferents obres. Entenc que té la paraula el senyor Ologaray.”

Intervenció del Sr. Ologaray

“Gràcies, alcalde. Regidores, regidors, bona tarda. Avui porten a aprovació els preus públics de la temporada setembre-desembre del 2024, del segon semestre de l'any. I abans de parlar dels preus, a mi el que m'agradaria és parlar breument d'esta temporada que han previst i que encara no ens han explicat. Es tracta, però, d'una temporada poc ambiciosa, però no perquè ho digui jo, sinó perquè el pressupost que destinen vostès a caixets és de tan sols 27.000 euros, que si ho comparem amb el primer semestre, l'import per a caixets llavors superava els 93.000 euros, més del triple. Sense desmerèixer cap de les propostes que hi haurà estòs pròxims mesos, no trobem cap obra de teatre ni cap espectacle destacat d'aquells que fan capital, d'aquells que fan que vingui molta gent a la ciutat de tot el territori. Esta programació que presenten no és la programació que hauríem de tindre com a capital de les Terres de l'Ebre, però vostès sembla ser que ja fa temps que han renunciat a exercir la capitalitat que té Tortosa. En canvi, si mirem la previsió de despesa que vostès contempen en publicitat, el primer semestre van gastar 1.000 euros en publicitat i, en canvi, este segon semestre, preveuen gastar-se 6.500 euros, és a dir, perquè tothom mos entengui, passen de gastar l'1,1 % de l'import del caixet semestral en publicitat a gastar-se lo 25 %. Faran una programació molt menys potent, però es gastaran molt més en publicitat. I això sense tindre en compte i sense parlar dels aforaments, que no donaran cabuda a gaires espectadors, perquè hi ha algun espectacle on l'aforament és de només 60 persones, i dels espectacles de pagament, el que té més aforament, només pot acollir 120 persones.

A ningú se li escapa que s'està ampliant l'actual Teatre-Auditori Felip Pedrell, però és que vostès ni han previst i ni han volgut preveure un escenari on independentment d'estes obres, mentre es construïa la tercera sala, s'hagués pogut mantenir una activitat cultural a la sala gran, i no haver d'anar a menys. I permetin-me un incís, perquè tot i que vostès ara fan veure que l'ampliació de l'Auditori és cosa seva, cal recordar que van votar-hi en contra dos cops, que els 3,5 milions d'euros de finançament es van aconseguir gràcies a l'esmena dels pressupostos de l'Estat del diputat Ferran Bel i també 950.000 euros aconseguits per la vicepresidenta de la Diputació, Meritxell Roigé. Una actuació que, a més a més de la construcció de la sala, també contempla la substitució de totes les butaques de la sala gran, la millora de la sala d'entrada i de tots els accessos, entre d'altres. I aquí no em puc estar de fer un agraïment al regidor de Movem, a Jaume Bel, qui en un atac de sinceritat a un mitjà de comunicació ha contradit l'alcalde i la regidora, i va admetre que el projecte de l'Auditori havia estat una actuació de Junts per Tortosa, i, fins i tot, va dir que era un molt bon projecte per a la ciutat, cosa que de fet compartim. Suposo que quan ell i el seu grup van votar en contra dues vegades l'anterior mandat, devia ser dintre d'aquella dinàmica de bloqueig i del no a tot que el senyor Jordan ens tenia acostumats. Però el que no poden dir és que l'ampliació els ha vingut de nou, perquè des del juliol passat tenien el projecte de l'Auditori preparat per licitar. Si no l'han licitat fins al mes de maig, ha estat al final per la seva incapacitat de gestió. Una incapacitat de gestió que se suma no haver estat capaços d'habilitar un espai alternatiu per mantenir aquesta programació cultural. Tenen, des de l'abril del 2023 una fantàstica sala a l'Espai Moreira, a Ferreries, amb capacitat per a 300 persones i que podria haver acollit una programació important, però en este cas no ho han previst.

I pel que fa als preus públics, no ens podem estar d'explicar que han eliminat les bonificacions i descomptes que el nostre govern va impulsar durant els darrers anys. Han eliminat els descomptes per a joves, han eliminat els descomptes per a persones aturades, han eliminat els descomptes per a majors de 65 anys, han eliminat els descomptes per als titulars del carnet de la Xarxa Pública de Biblioteques, han eliminat els descomptes per a les famílies nombroses o monoparentals, i també han eliminat els descomptes per a grups. A més a més, també han eliminat els descomptes per a la Banda municipal, per a

l'alumnat de l'Escola de Música o per a l'alumnat de l'Escola de Teatre. L'únic descompte que preveuen estòs preus públics és per a l'Apropa Cultura, un programa per a famílies vulnerables que estableix preus de fins a 3 euros. I una vegada més, vostès opten per anar a màxims. Podrien haver d'establir un preu de 0 o d'1 euro per a les famílies vulnerables, però no, tornen al llindar màxim, com en la pujada d'impostos. Per tant, són uns preus que no només no inclouen noves bonificacions, sinó que eliminen les existents. I la veritat és que ens sobta molt de vostès, perquè quan nosaltres presentàvem uns preus públics que incorporaven tots estòs descomptes, vostès s'afanyaven a dir que no n'hi havia prou, que els preus públics havien d'incloure una tarificació social. No sé tampoc ben bé com, perquè mai no ho van dir. Potser pretenien que per accedir al teatre s'hagués d'ensenyar la declaració de la renda. Però és evident que vostès van a menys. Ja van fer un pressupost de cultura que enguany és de quasi 500.000 euros menys que l'any anterior. Durant la campanya electoral van vendre que serien els del canvi, però ja ho veiem. No van explicar que seria un canvi a pitjor, un canvi a menys, un canvi al final per a tornar al passat. Per tot el que s'ha exposat, el nostre grup votarem en contra perquè no podem compartir estòs preus públics i perquè no serem còmplices d'esta falta de planificació en la gestió cultural a la ciutat. Gràcies.”

Intervenció del Sr. Alcalde

“Moltes gràcies, senyor Ologaray. No hem renunciat a cap capitalitat de les Terres de l'Ebre. Vam votar dues vegades en contra perquè no hi havia un finançament i es pretenia fer el finançament a través de l'Ajuntament, i vam dir que en aquell moment era necessari invertir molt en via pública, que és el que finalment va acabar passant. Després hi va haver este finançament a través de la Diputació i de l'Estat, el qual ja vam dir que evidentment era positiu. També el projecte de reforma veurà que hi ha hagut molts més canvis dels que vostès van dir, el que acabarà sent, més enllà allà de la tercera sala, que en este cas és evident que és el projecte que en aquell moment hi havia. I en tot cas els preus són populars, estem parlant de 5 euros i de 3 euros, i també amb l'Apropa Cultura, que era una proposta que s'havia aprovat des de feia molts anys, però que no s'havia dut mai a terme. En tot cas, entenc, per tant, que hi ha diferents vots. Té una altra vegada la paraula el senyor Ologaray.”

Intervenció del Sr. Ologaray

“Gràcies. En tot cas, tornar a recordar que van votar dues vegades en contra del mateix projecte, que ara vostès diuen que era tan bo per Tortosa, segurament si en aquell moment haguessin pensat el mateix i no haguessin actuat amb aquell «no a tot» que ens tenien acostumats, també haguéssim pogut tindre ara ja l'Auditori i, per tant, no haguéssim hagut de celebrar una Capital de la Cultura Catalana sense un equipament d'esta importància. Nosaltres pensàvem que era important l'Auditori abans i ara, per tant, celebrem que rectifiquin. En tot cas, també celebro que ara digui que el passat mandat es va actuar molt en via pública, perquè és evident. El passat mandat, es va actuar molt en via pública. Malauradament, vostès han retallat en un 75 % el pressupost a la via pública. Ja anirem veient com avança. En tot cas, com he dit, el nostre vot serà en contra, perquè per molt que pugui dir que són uns preus populars, no han establert cap mena de descompte per a tots aquells col·lectius que abans sí que tenien este descompte. I per molt que tinguin un preu de 5 euros, amb l'Apropa Cultura aquelles famílies més vulnerables de la nostra ciutat haguéssim pogut establir, com ja els vam dir ara fa 6 mesos, un preu de 0 € perquè així ho preveu la normativa de l'Apropa Cultura; i, en canvi, vostès no l'han establert, han anat a màxims, com van fer amb la puja d'impostos i, per tant, han passat amb els 3 € a màxims en comptes d'establir un preu de 0 € per a aquelles famílies vulnerables de la nostra ciutat. Gràcies.”

Intervenció del Sr. Alcalde

“Sí, senyor Ologaray, i li torno a insistir que amb l'Apropa Cultura vostès van fer una roda de premsa, van dir que ho farien i durant quatre anys no es va fer l'Apropa Cultura i és este govern que, finalment, l'ha tirat endavant, hem signat el conveni, l'hem pogut presentar a tots els grups dels diferents col·lectius vulnerables i, per tant, per primera vegada es pot tirar endavant. I en tot cas, insisteixo, són preus populars de 5 euros, 3 euros, amb una programació provisional per les obres de l'Auditori i, per tant, en aquesta línia continuem treballant. Entenc que es vota, s'aprova amb 11 vots a favor i 9 vots en contra.”

*_*_*

Sotmès l'assumpte a votació ordinària, el Ple de l'Ajuntament acorda aprovar la proposta amb onze vots a favor, que suposa la majoria absoluta del nombre legal dels membres de la corporació, corresponents als membres de la corporació dels grups municipals de MT-PSC-CP (7), ERC-AM (3) i CUP-AMUNT (1); i nou vots en contra corresponents als membres de la corporació del grup municipal de JUNTS (9).

05 - DICTAMEN DE PROPOSTA D'ACORD RELATIVA A LA MODIFICACIÓ DE L'ANY 2024 DE L'ARTICLE 9 I DE LA DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA.3 I 10.3 DEL II ACORD / CONVENI COL·LECTIU REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL MUNICIPAL DE L'AJUNTAMENT DE TORTOSA

Per l'alcalde, Sr. Jordi Jordan Farnós, es presenta i se sotmet a debat del Ple el següent assumpte:

«Identificació de l'expedient

Àrea de Serveis Centrals. Departament de Recursos Humans.

Expedient: 2016-RRH-C0510-000001.

Assumpte: II Acord / Conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa.

Document: S-2024-RRH-000504.

Assumpte: Proposta RRH acord CI ASC, d'aprovació.

I. FONAMENTS DE DRET

1. Constitució Espanyola, de 27 de desembre de 1978.
2. 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.
3. Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
4. Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.
5. Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública.
6. Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració local.
7. Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local.
8. Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.
9. Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.
10. Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
11. Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.
12. Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals.
13. Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.
14. Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018.
15. Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023, prorrogats.
16. Reial decret llei 4/2024, de 26 de juny, pel qual es prorroguen determinades mesures econòmiques i socials derivades dels conflictes amb Ucraïna i al Pròxim Orient i s'adopten mesures urgents en matèria fiscal, energètica i social.
17. Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals.
18. II Acord / Conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa.

II. FETS I ANTECEDENTS

1. II Acord / conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa

Vist el II Acord / conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa, actualment vigent, aprovat pel Ple municipal en la sessió del dia 29 de desembre de 2017 i que es registra i publica, en data 19 de juny de 2018, al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona, núm. 118, inserció 2018-05230.

Vista la resolució d'alcaldia 739/2024, de data 12 de març, per la qual s'incoa el procediment relatiu a la part

de la modificació del II Acord / Conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa, amb expedient de referència 2016-RRH-C0510-000001.

Vista l'acta 6/2024, de la sessió de data 19 de juliol de 2024, de la Mesa General de Negociació de totes les matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Tortosa, relativa a la negociació de la PROPOSTA de la Mesa General de Negociació relativa a la modificació de l'any 2024 del II Acord / conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa, en la qual s'acorda, per unanimitat, donar conformitat al text de la modificació esmentada, que s'hi determina, i que afecta al seu article 9, Jornada i horari de treball, i a la seva Disposició addicional Quarta. 3 i 10.3, Regulació de les especificitats de la jornada i horari laboral del personal del cos de la Policia local, Jornada de treball anual i Retorn de les hores de romanent i hores extraordinàries, respectivament.

2. Règim jurídic de la modificació dels Convenis col·lectius / Acords / Pactes de condicions laborals

El Títol III, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, regula la negociació col·lectiva i els convenis col·lectius del personal amb contracte laboral.

En relació amb la possibilitat de modificació d'un conveni col·lectiu, el segon paràgraf de l'article 86.1 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, disposa que: *'Durant la vigència del conveni col·lectiu, els subjectes que reuneixen els requisits de legitimitació previstos als articles 87 i 88 en poden negociar la revisió.'*

La polèmica sobre la legitimitació de les parts ha estat resolta per la Sentència del Tribunal Suprem (Social, Ple), número 4150/2015, de 24-09-2015, recurs 54/2014, d'acord amb la qual: *'La demanda sostenia que durante la vigencia del convenio, incluso durante su prórroga, cabía la modificación parcial del mismo, pero que, mientras no fuese denunciado, sólo podía modificarse por acuerdo de quienes suscribieron el convenio inicial respetando las mayorías entonces existentes, sin que pudiesen intervenir en la negociación de esos cambios quienes no lo firmaron en su día.'*

Esta argumentación no es acogible porque el artículo 86-1, párrafo segundo, del E.T. permite negociar la revisión del convenio colectivo durante su vigencia a quienes estén legitimados al efecto conforme a los artículos 87 y 88 del mismo. El artículo 87-1 del texto citado legitima para negociar los convenios de empresa en primer lugar a los representantes de los trabajadores y esa legitimación es claro que se concede a favor de quien es representante en el momento en el que se va a negociar el cambio y no en favor de quien lo fue. ...'

Així mateix, d'acord amb la Sentència del Tribunal Suprem (Social, secció 1a), número 4893/2010, de 15-09-2010, recurs 18/2010, les modificacions dels convenis col·lectius durant la seva vigència requeriran d'una nova aprovació, tant de les clàusules que es modifiquen com de les que no, per la qual cosa ha de comprendre el text íntegre amb les modificacions introduïdes, requerint-se per a la seva aprovació la mateixa tramitació que la del conveni, pacte o acord original.

A l'Administració local aquesta tramitació, en resum, és la següent:

- 1) Decret d'incoació de la modificació.
- 2) Proposta de l'òrgan unitari o de l'Administració que promou la negociació de la revisió, determinant per cadascun dels articles afectats el redactat anterior i el modificat.
- 3) Negociació en el si de la MGN + actes (a la darrera ha de figurar la totalitat del II Acord / Conveni col·lectiu modificat).
- 4) Informes de RRH, SEC i INT. Si els informes són favorables passa al punt 5, si no, per raons que tinguin a veure amb qüestions normatives, passa al punt 3 per a esmenes.
- 5) Dictamen de la comissió informativa.
- 6) Aprovació de la modificació pel Ple (inclou tot l'Acord / Conveni, no només les parts afectades).
- 7) Trasllat a l'autoritat laboral competent per al seu registre, dipòsit i publicació.
- 8) En els mateixos termes que consten a l'article 2.1 de l'actual II Acord / conveni col·lectiu, el nou text entra en vigor en el moment de la seva publicació oficial.

Per al cas dels Acords o Pactes del personal funcionari, que es regulen a l'article 38 de del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, tot i que no es disposa res sobre la seva modificació, hem d'entendre que qualsevol Acord o Pacte de condicions laborals amb aquest tipus de personal de l'Administració, *mutatis mutandis*, pot ser modificat durant la seva vigència amb les condicions que s'han exposats per al supòsit dels Convenis col·lectius laborals.

El capítol IV del Títol III 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, que regula el dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional dels empleats públics, estableix que:

'Article 31. Principis generals.

1. Els empleats públics tenen dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional per a la determinació de les seves condicions de treball.

2. Per negociació col·lectiva, als efectes d'aquesta Llei, s'entén el dret a negociar la determinació de condicions de treball dels empleats de l'Administració pública.

3. Per representació, als efectes d'aquesta Llei, s'entén la facultat d'elegir representants i constituir òrgans unitaris a través dels quals s'instrumenti la interlocució entre les administracions públiques i els seus empleats.

...

Article 32. Negociació col·lectiva, representació i participació del personal laboral.

1. La negociació col·lectiva, representació i participació dels empleats públics amb contracte laboral s'ha de regir per la legislació laboral, sense perjudici dels preceptes d'aquest capítol que expressament els són aplicables.

...

Article 33. Negociació col·lectiva.

1. La negociació col·lectiva de condicions de treball dels funcionaris públics que ha d'estar subjecta als principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat, bona fe negocial, publicitat i transparència, s'ha d'efectuar mitjançant l'exercici de la capacitat representativa que reconeixen a les organitzacions sindicals els articles 6.3.c); 7.1 i 7.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i el que preveu aquest capítol.

A aquest efecte, s'han de constituir meses de negociació en què han d'estar legitimats per estar presents, per una part, els representants de l'Administració pública corresponent i, per l'altra, les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit estatal, les organitzacions sindicals més representatives de comunitat autònoma, així com els sindicats que hagin obtingut el 10 per 100 o més dels representants a les eleccions per a delegats i juntes de personal, en les unitats electorals compreses en l'àmbit específic de la seva constitució.

...

Article 34. Meses de negociació.

1. Als efectes de la negociació col·lectiva dels funcionaris públics, s'ha de constituir una Mesa General de Negociació en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, així com a cadascuna de les comunitats autònomes, ciutats de Ceuta i Melilla i entitats locals.

...

Article 36. Meses generals de negociació.

...

3. Per a la negociació de totes les matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari, estatutari i laboral de cada Administració pública, s'ha de constituir a l'Administració General de l'Estat, en cadascuna de les comunitats autònomes, ciutats de Ceuta i Melilla i entitats locals una Mesa General de Negociació.

...

Article 37. Matèries objecte de negociació.

1. Són objecte de negociació, en el seu àmbit respectiu i en relació amb les competències de cada Administració pública i amb l'abast que legalment sigui procedent en cada cas, les matèries següents:

...

m) Les referides a calendari laboral, horaris, jornades, vacances, permisos, mobilitat funcional i geogràfica, així com els criteris generals sobre la planificació estratègica dels recursos humans, en els aspectes que afectin condicions de treball dels empleats públics.

...

Article 38. Pactes i acords.

...

2. Els pactes s'han de subscriure sobre matèries que es corresponguin estrictament amb l'àmbit competencial de l'òrgan administratiu que el subscriu i s'han d'aplicar directament al personal de l'àmbit corresponent.

...

8. Els pactes i acords que, de conformitat amb el que estableix l'article 37, continguin matèries i condicions generals de treball comunes al personal funcionari i laboral, tenen la consideració i els efectes que preveu aquest article per als funcionaris i l'article 83 de l'Estatut dels treballadors per al personal laboral.

...

3. Modificacions proposades per la Mesa General de Negociació, en sessió de data 19-07-2024

- Modificació 1, que afecta a l'article 9, Jornada i horari de treball

Bàsicament, consisteix en la proposta d'establiment d'una jornada de treball ordinària per a tot el personal municipal diferent de l'establerta amb caràcter general en el sector públic, que passaria de les 37,50 hores setmanals actuals a 35,00, amb alguna afectació menor més pel que fa a l'adaptació consegüent de l'horari del torn de dijous tarda.

- Modificació 2, que afecta a la Disposició adicional Quarta. 3 i 10.3, Regulació de les especificitats de la jornada i horari laboral del personal del cos de la Policia local, Jornada de treball anual i Retorn de les hores de romanent i hores extraordinàries, respectivament

Es proposa modificar la Disposició adicional Quarta.3 i 10.3, relativa a la Regulació de les especificitats de la jornada i horari laboral del personal del cos de la Policia local, Jornada de treball anual i Retorn de les hores de romanent i hores extraordinàries, respectivament, de l'actual text del II Acord / Conveni col·lectiu, en síntesi, amb l'objecte d'adequar, de la Disposició adicional Quarta, l'apartat 3 a l'article 9, que es proposa modificar, a més d'afegir-hi una borsa d'hores fora de la jornada normal de treball per al personal del cos de la Policia local, i l'apartat 10.3 pel que fa a la inclusió dels barems de les gratificacions per serveis extraordinaris, amb l'ajust oportú a les franges horàries específiques del cos de la Policia local de Tortosa.

4. Negociació col·lectiva

La proposta ha de ser objecte de negociació prèvia amb la Mesa general de negociació, per afectar a matèries comunes al personal funcionari i laboral, per aplicació del disposat als articles 36.3 i 37.1.

Vistes les actes de la Mesa General de Negociació relatives a la negociació de la modificació de l'any 2024 de l'article 9 i de la Disposició adicional Quarta.3 i 10.3 del II Acord / Conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa, objecte d'aquesta proposta; particularment la darrera, número 6/2024, de la sessió de data 19 de juliol de 2024, de la Mesa General de Negociació de totes les matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Tortosa, relativa a la negociació de la PROPOSTA de la Mesa General de Negociació relativa a la modificació de l'any 2024 del II Acord / conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa, en la qual s'acorda, per unanimitat, donar conformitat al text de la modificació esmentada, que s'hi determina, i que afecta al seu article 9, Jornada i horari de treball, i a la seva Disposició adicional Quarta. 3 i 10.3, Regulació de les especificitats de la jornada i horari laboral del personal del cos de la Policia local, Jornada de treball anual i Retorn de les hores de romanent i hores extraordinàries, respectivament, així com al text complet del II Acord / Conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa, que inclou les referides modificacions a l'article 9 i a la Disposició adicional. Quarta. 3 i 10.3, i que es transcriu íntegrament a l'ANNEX d'aquest acta.

5. Consignació pressupostària

- Modificació 1 proposada per la Mesa General de Negociació, en sessió de data 19-07-2024, que afecta a l'article 9, Jornada i horari de treball.

Aquesta proposta no té afectació pressupostària directa, atès que només comporta disminució del temps treballat sense disminució proporcional de retribucions.

- Modificació 2 proposada per la Mesa General de Negociació, en sessió de data 19-07-2024, que afecta a la Disposició adicional Quarta. 3 i 10.3, Regulació de les especificitats de la jornada i horari laboral del personal del cos de la Policia local, Jornada de treball anual i Retorn de les hores de romanent i hores extraordinàries, respectivament.

La consignació pressupostària que s'ha previst al Pressupost general de l'Ajuntament de Tortosa per a l'any 2024, per fer front a les despeses de personal en concepte de gratificacions per serveis extraordinaris per al personal del cos de la Policia local es troba a l'aplicació pressupostària POL-13000-15100, respectant-se els límits a la quantia global disposats a l'article 7.2.c) del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, i atenent a que el màxim nombre d'hores extraordinàries remunerades que pot realitzar cada treballador continua essent 80 anuals.

6. Òrgan competent

L'article 38.3 de Reial decret legislatiu 5/2015, no determina quin és l'òrgan competent en cadascuna de les Administracions; tradicionalment el Ple en la pràctica totalitat dels municipis és l'òrgan que aprova o ratifica aquests acords o convenis. Entenent que aquests acords o convenis contenen elements propis d'un instrument de naturalesa jurídica 'reglamentària' o 'normativa', si bé amb matisos, ja que no desplega efectes *ad extra*, sinó que tenen caràcter intern, i, per tant, es pot interpretar que tenen la consideració jurídica de disposicions de caràcter general, el Ple municipal és l'òrgan que té encomanada la potestat reglamentària municipal d'acord amb l'article 22.2.d de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local i l'article 50.3 del Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals.

Per a l'adopció de l'acord es requerirà, segons allò que disposa l'article 47 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, la majoria simple dels membres presents de la Corporació local.

7. Tramitació posterior a l'aprovació del Ple municipal: registre, dipòsit i publicació oficial

D'acord amb el que determina l'article 38.6 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, els pactes signats i els acords, una vegada ratificats, s'han de trametre a l'oficina pública que cada Administració competent determini i l'autoritat respectiva n'ha d'ordenar la publicació en el butlletí oficial que correspongui en funció de l'àmbit territorial.

8. Règim de recursos

Contra les resolucions i actes de tràmit del Ple, que exhaureixin la via administrativa, independentment de la seva immediata executivitat, es podrà interposar amb caràcter potestatiu recurs de reposició davant l'òrgan que l'ha dictada, en el termini d'un mes a comptar des del dia següent de la seva publicació o de la notificació.

Contra la desestimació expressa del recurs de reposició, en el seu cas, o bé directament contra l'acord del Ple, es podrà interposar recurs contenciós administratiu davant dels jutjats contenciosos administratius de la província de Tarragona o, a elecció de l'interessat/ada, dels que tinguin competència territorial en la localitat de residència del demandant, en el termini de dos mesos a comptar des del dia següent de la seva publicació o de la notificació.

En cas que la desestimació del recurs de reposició es produís per silenci administratiu -silenci que es produeix pel transcurs d'un mes a comptar des de la data de la seva interposició sense que s'hagi notificat la seva resolució- el termini per a la interposició del recurs contenciós administratiu serà de sis mesos a comptar des de l'endemà del dia en què el referit recurs de reposició s'entengui desestimat.

9. Vist l'informe emès pels caps del Departament de Recursos Humans i de la Unitat de Nòmines, de data 22 de juliol de 2024 i referència S-2024-RRH-000484, relatiu a la modificació de l'any 2024 de l'article 9 i de la Disposició addicional Quarta.3 i 10.3 del II Acord / Conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa, objecte d'aquesta proposta, amb nota de conformitat del Secretari municipal, de data 25 de juliol de 2024.

Vist l'informe proposta emès pels caps del Departament de Recursos Humans i de la Unitat de Nòmines, de data 25 de juliol de 2024 i referència S-2024-RRH-000503, relatiu a la referida modificació del II Acord / Conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa, objecte d'aquesta proposta.

10. Atès que la Intervenció municipal ha retornat l'expedient en data 25 de juliol de 2024, fent constar al camp de 'Nom' d'aquesta fase de l'expedient a l'aplicatiu de 'Control d'expedients', 'Exempt de fiscalització'.

III. PROPOSTA

Per tot l'exposat anteriorment, i vista, en general, la documentació que obra a l'expedient de referència 2016-RRH-C0510-000001.

Vist el dictamen favorable de la Comissió Informativa de Governança Municipal, emès en sessió de data 29 de juliol de 2024.

Al Ple d'aquest Ajuntament es proposa adoptar els següents **ACORDS**:

PRIMER.- Aprovar; en virtut del que estableixen els articles 22.2.d de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, i 50.3 del Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals, i de conformitat amb el que determinen els articles 36.3 i 37.1 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i l'acta número 6/2024, de la sessió de data 19 de juliol de 2024, de la Mesa General de Negociació; per raons d'interès general, de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal municipal, i de planificació de necessitats de servei públic i organitzatives, urgents; la modificació de l'any 2024 del II Acord / conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa, que afecta al seu article 9, Jornada i horari de treball, i a la seva Disposició addicional Quarta. 3 i 10.3, Regulació de les especificitats de la jornada i horari laboral del personal del cos de la Policia local, Jornada de treball anual i Retorn de les hores de romanent i hores extraordinàries, respectivament, quedant el text complet del II Acord / Conveni col·lectiu de la forma següent:

**'II ACORD / CONVENI COL·LECTIU REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL
DEL PERSONAL MUNICIPAL DE L'AJUNTAMENT DE TORTOSA
(2017-2020)**

**CAPÍTOL 1
DISPOSICIONS GENERALS**

Article 1

Àmbit personal, funcional i territorial

A efectes d'aplicació del present II Acord / Conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal funcionari, laboral, en endavant Acord / Conveni col·lectiu, s'entendrà com empresa, l'Ajuntament de Tortosa. Aquest Acord / Conveni col·lectiu ha estat negociat per l'Ajuntament de Tortosa i per les organitzacions sindicals UGT, CCOO i USOC.

El present II Acord / Conveni col·lectiu, en un text únic, regula les relacions jurídic-laborals entre l'Ajuntament de Tortosa i tot el personal al seu servei, funcionari -de carrera o interí-, laboral -ja sigui fix, per temps indefinit o temporal-, i eventual, independentment de la ubicació del centre de treball.

Article 2

Durada, vigència, pròrroga i revisió

1. Entrarà en vigor en el moment de la seva publicació, amb efectes des de la seva publicació oficial i tindrà una vigència fins el dia 31 de desembre de 2020.
2. Aquest II Acord / Conveni col·lectiu quedarà prorrogat tàcitament, per períodes anuals, si no se'n produeix expressa denúncia per alguna de les parts signants, amb una antelació mínima de dos mesos a la finalització del seu període de vigència o de qualsevol de les seves pròrrogues.
3. Un cop denunciat, es procedirà a constituir la Mesa general de negociació en el termini d'1 mes de la recepció de l'escrit de denúncia. La part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació.
4. Un cop denunciat el present II Acord / Conveni col·lectiu, el seu contingut en mantindrà en vigor en tant no se n'acordi un de nou.

Article 3

Vinculació a la totalitat i efectes

1. Les condicions pactades en aquest II Acord / Conveni col·lectiu són mínimes i constitueixen un tot orgànic, unitari i indivisible, i per tant, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.
2. Aquest II Acord / Conveni col·lectiu té plens efectes i constitueix norma entre les parts, una vegada acordada la seva aprovació pel Ple municipal, i realitzat el registre en el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i la seva posterior publicació.

3. Les seves clàusules s'han d'interpretar d'acord amb les normes legals vigents en matèria de funció pública i, en el seu cas, de la normativa aplicable als cossos de Policia Local.
4. En el cas que la jurisdicció contenciosa administrativa, en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions d'aquest II Acord / Conveni col·lectiu, hauran d'adaptar-se, per la qual cosa es facultarà la Mesa Negociadora, i sense que això comporti una nova negociació del II Acord / Conveni col·lectiu, al llarg del temps de la vigència pactada.

Article 4

Garanties personals

Es respectaran les situacions personals que en conjunt siguin més beneficioses que les que es fixen en aquest II Acord / Conveni col·lectiu i es mantindran estrictament *ad personam*.

El personal que havent ocupat un lloc de treball de responsabilitat o de comandament retorni al seu lloc bàsic d'origen percebrà les retribucions d'aquest darrer.

CAPÍTOL 2

COMISSIÓ PARITÀRIA DE SEGUIMENT

Article 5

Comissió paritària de seguiment

En el termini de quinze dies a partir de l'entrada en vigor d'aquest II Acord / Conveni col·lectiu, es constituirà una comissió paritària per al seu seguiment i interpretació, integrada per sis representants designats per l'Administració i sis representants designats per les organitzacions sindicals signants, tres dels quals correspondran a la Junta de Personal i els altres tres al Comitè d'Empresa.

Aquesta Comissió de seguiment podrà ser convocada per qualsevol dubte o conflicte que sorgeixi sobre el compliment d'aquest II Acord / Conveni col·lectiu. Es podrà convocar a sol·licitud de qualsevol de les parts, especificant els temes a tractar, i en aquest cas, la Comissió s'haurà de reunir en el termini màxim de 10 dies hàbils a partir de la seva petició.

En especial la Comissió paritària de seguiment podrà mediar amb caràcter previ a la interposició de qualsevol reclamació derivada de la interpretació o aplicació d'allò que disposa el present II Acord / Conveni col·lectiu.

La Comissió ha de fer reunions ordinàries, com a mínim, amb caràcter quadrimestral i amb caràcter extraordinari, en cas de raons d'urgència reconeguda, a petició de la majoria de qualsevol de les representacions.

La Comissió de Seguiment podrà constituir comissions tècniques per al seguiment específic dels preceptes d'aquest Acord i de les que hagin de ser d'aplicació a àmbits específics de la corporació municipal d'acord amb l'àmbit de personal de l'Acord, que s'establiran de comú acord entre les persones representants de la corporació i les de les organitzacions sindicals per presentar una problemàtica clarament específica que faci necessària l'adaptació de les normes generals a les seves particularitats. Les comissions tècniques elevaran el resultat del seus estudis (que tindran caràcter orientatiu i no vinculant) a la Comissió Paritària de Seguiment d'aquest Acord per tal de negociar i acordar, si s'escau, la seva aplicació.

En desenvolupament de determinats articles d'aquest Acord la Comissió Paritària de Seguiment, constituirà, en tot cas, les comissions tècniques necessàries.

La coordinació entre els distints àmbits de seguiment es portarà a terme de conformitat amb els criteris següents:

-Criteri de primacia, mitjançant el qual les parts acorden no modificar en les comissions tècniques, els criteris generals acordats sobre les matèries tractades en la Comissió Paritària de Seguiment ni plantejar en aquests àmbits temes que s'hagin resolt en la Comissió Paritària de Seguiment general.

-Criteri de complementarietat, mitjançant el qual les comissions tècniques, quan abordin una matèria ja tractada en la Comissió Paritària de Seguiment, no podran modificar allò que s'hagi acordat, limitant-se exclusivament a complementar o adaptar els criteris establerts.

Els pactes i els acords tindran el caràcter establert a l'article 38.3 del TRLEBEP o norma que el substitueixi.

En el cas de desacord que no s'hagi pogut resoldre en la Comissió paritària de seguiment, les parts, de comú acord, podran replantejar la qüestió debatuda davant del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació de l'Administració Local o del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 6

Funcions de la Comissió paritària de seguiment

Són funcions específicament assignades a la Comissió paritària de seguiment:

1. L'estudi, interpretació, i vigilància dels pactes continguts en aquest II Acord / Conveni col·lectiu.
2. Conèixer els conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del present Acord / Conveni col·lectiu.
3. A petició de qualsevol treballador/a o dels seus representants, manifestar-se de manera preceptiva respecte de les qüestions que puguin presentar conflicte en la interpretació i/o aplicació dels articles del present Acord / Conveni col·lectiu.
4. Tenir coneixement de les modificacions de la plantilla que afectin de forma substancial el dimensionament de qualsevol àrea, un cop feta la comunicació als/a les representants dels treballadors/es.
5. Conèixer les encomanes de funcions.
6. Qualsevol altra que determinin les disposicions legals vigents que li siguin d'aplicació.

CAPÍTOL 3 **MESA NEGOCIADORA**

Article 7

Mesa negociadora

Es regirà i regularà d'acord amb les disposicions vigents del TRLEBEP, del TRLET o norma legalment aplicable.

CAPÍTOL 4 **CALENDARI, JORNADA I HORARI DE TREBALL**

Article 8

Calendari laboral

Anualment es negociarà i s'elaborarà pels centres i/o serveis el calendari laboral en el que hi figurarà l'horari de treball, els dies festius, descans setmanal i període de vacances. Es garantirà que tot el personal realitzi 14 festes anuals, independentment de que coincideixin o no amb les dates establertes en el calendari laboral determinat per la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Tortosa.

Article 9

Jornada i horari de treball

1. La durada de la jornada ordinària serà de 35 hores setmanals de treball efectiu de promig en còmput anual, equivalent actualment, amb 6 dies d'assumptes particulars, a mil cinc-cents trenta-tres hores anuals (1533 h) o la que en cada moment resulti d'aplicació a l'administració local.

Tota jornada inferior a aquest còmput setmanal 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.

La jornada ordinària de treball estarà d'acord amb allò establert en el calendari laboral anual.

2. L'horari de treball es fixa, amb caràcter ordinari, de dilluns a divendres de 08:00 h a 15:00 h i dijous la tarda, cada departament assignarà els torns adients a cada treballador, tot garantint els serveis

mínims dintre de la jornada de les 08.00 fins les 15.00 hores, per efectuar un horari diari de 6.5 hores/dia, un total de 32,5 hores.

Les hores restants fins assolir les 35 hores setmanals, és a dir 2,5 hores, es treballaran realitzant el torn de dijous tarda.

Des del 15 de setembre fins el 14 de juny es treballaran 2,5 hores que es podran realitzar de manera flexible dintre del període comprès entre les 16:00 h i les 19:00 h, garantint la seva presència durant l'horari de tarda que l'Ajuntament està obert al públic que s'ha establert de 16:30 h a 18:30 h., amb les següents estipulacions:

- a) Tot el personal, que no tingui jornades especials, d'acord amb l'apartat 8 d'aquest article, podrà flexibilitzar la realització d'aquestes 2,5 hores durant el període comprès entre el 15 de setembre i el 14 de juny, sempre garantint presència per a la prestació del servei a la ciutadania a cada unitat, d'acord amb el que determini cada servei gestor, que tindrà en compte l'adaptació de la distribució de la jornada en aquells casos en què només hi hagi un/a empleat/ da.
3. Durant el període comprès entre el 15 de desembre i el 7 de gener la jornada ordinària és de 35 hores de treball efectiu en còmput setmanal, que es distribueix de dilluns a divendres de 8:00 a 15:00.
4. Durant els dies 24 i 31 de desembre s'hauran de garantir els serveis essencials fixats per cada unitat i hauran de figurar en el calendari laboral anual. El treballador que cobreixi els serveis aquests dies gaudirà d'un dia festiu addicional. El calendari laboral incorporarà dos dies de permís addicional quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable, quan així ho determinin les disposicions legals vigents aplicables a l'àmbit del personal de l'administració local.
5. L'horari de treball durant les Festes de la Cinta, el divendres de la Festa del Renaixement i el dijous Sant serà de 9:00 a 14:00 hores.
6. Cada treballador/a disposa de 30 minuts de descans durant la jornada de treball. Les reduccions de jornada o els contractes a temps parcial que comportin una estada diària en el lloc de treball entre quatre i sis hores continuades, disposen de 15 minuts de descans. Les dedicacions inferiors a quatre hores no gaudiran del temps de descans.
7. S'estableix, per conciliar la vida laboral amb la familiar, per a cada treballador/a interessat/da, la possibilitat de realitzar un horari flexible i voluntari. El temps no treballat fins a la realització de la jornada de treball setmanal (35 hores) es recuperarà, com a màxim, en el termini d'un mes, des de la data del fet causant. El personal que es vulgui acollir a aquest horari flexible, haurà de sol·licitar, en tots els casos, autorització expressa prèvia, amb una antelació suficient, al seu cap. Aquesta sol·licitud incorporarà també un apartat amb la proposta del treballador de recuperació, amb el detall per dies de les hores pendents a retornar. En cap cas la flexibilitat horària es podrà aplicar abans de les 8:00 hores i en tot cas resta supeditada a les necessitats del servei. El límit a la flexibilitat horària haurà de respectar en tot cas la franja horària de presència obligatòria que va de les 09:00 a les 14:00 hores i dijous de 16:30 a 18:30. En casos excepcionals s'autoritzarà als treballadors un horari diferent, segons necessitats del servei.
8. Es pot establir, prèvia negociació, un horari diferent de l'establert com a general, quan per estructura o funcionament derivades de necessitats dels serveis així es requereixi, respectant en tot cas el còmput d'hores anuals.

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 establert anteriorment amb caràcter ordinari o bé amb prolongació, segons cada cas, 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 calendari laboral.

D'altra banda, també faran jornades especials, que inclouen torns de treball de matí, tarda o nit de dilluns a diumenge i festius, amb els dies de descans legalment establerts, per raó de les necessitats habituals dels llocs de treball i serveis o centres de treball, els següents serveis:

- Logística i Manteniment (dilluns, dimarts i dimecres tarda, dijous torn partit, divendres matí).



- Escola municipal de música.
 - Turisme.
 - Cultura.
 - Fires.
 - Festes.
 - Ensenyament (conserges i Espai obert).
 - Biblioteca.
 - Policia local.
 - Protocol.
 - Premsa.
 - Promoció econòmica (Centre de Formació Ocupacional, conserge Centre cívic Ferreries).
 - Acció Social (SIAD, Centre obert, Altres dependents del servei)
9. Són serveis extraordinaris els prestats fora de la jornada normal de treball, general o especial, establerts per necessitats del servei. Aquests serveis extraordinaris tenen caràcter excepcional i no obligatori.
10. Els serveis extraordinaris s'han de compensar amb temps de descans o bé amb la remuneració corresponent, d'acord amb el que regula la normativa vigent i aquest Acord / Conveni col·lectiu.
11. Tots els serveis extraordinaris han de ser prèviament autoritzats per l'Alcalde, el/la regidor/a de personal o persona en qui deleguin, els quals podran denegar la seva compensació amb remuneració. Mensualment s'informarà a la Junta de Personal / Comitè d'Empresa dels serveis extraordinaris realitzats i de la forma de compensació. Els serveis extraordinaris s'han de compensar amb temps de descans o, si això no fos possible, amb la remuneració corresponent d'acord amb el que regula la normativa vigent.
- En el cas de treballadors i treballadores de la Unitat de Festes i del personal operatiu del Servei de Manteniment de la Via Pública que acumulin una quantitat d'hores pendents de compensar superiors a 160 hores, en còmput anual, se'ls gratificaran les hores extraordinàries que passin d'aquesta xifra.
12. Les compensacions dels serveis extraordinaris en temps de repòs s'han de computar segons el barem següent:
- 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable fins a les 20:00 hores s'ha de compensar amb 1 hora i 45 minuts de descans.
 - 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable a partir de les 20:00 hores s'ha de compensar amb 2 hores de descans.
 - 1 hora extraordinària efectuada en dia festiu, dissabte o diumenge s'ha de compensar amb 2 hores de descans.
 - 1 hora extraordinària efectuada en dia festiu, dissabte o diumenge a partir de les 20:00 hores s'ha de compensar amb 2 hores i 15 minuts de descans.
13. Si s'opta per la gratificació per serveis extraordinaris aquesta s'estableix segons el següent barem:
- 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable fins a les 20:00 hores, s'ha de compensar amb un increment del 75% de la remuneració bruta que correspondria a cada hora ordinària.
 - 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable a partir de les 20:00 hores s'ha de compensar amb un increment del 100% de la remuneració bruta que correspondria a cada hora ordinària.
 - 1 hora extraordinària efectuada en dia festiu, dissabte o diumenge s'ha de compensar amb un increment del 100% de la remuneració bruta que correspondria a cada hora ordinària.
 - 1 hora extraordinària efectuada en dia festiu, dissabte o diumenge a partir de les 20:00 hores s'ha de compensar amb un increment del 125% de la remuneració bruta que correspondria a cada hora ordinària.

El preu d'una hora ordinària es computa segons la següent fórmula:

$$X = (\text{SBO anual} + \text{PE anual} + \text{CD anual} + \text{CE anual} + \text{CPT anual}) / (52 * 37,5)$$

On:

X= Preu hora, SBO = Sou base paga ordinària (12 mesos), SBE = sou base paga extraordinària, PE = Paga extraordinària ((SBE, CD, CE, CPT)x2), CD = Complement de Destinació (12 mesos); CE = Complement Específic (12 mesos), CPT = Complement Personal Transitori (12 mesos).

14. En tot cas el nombre d'hores extraordinàries remunerades que pot realitzar cada treballador no pot superar les 80 anuals.

15. En el cas del personal de les unitats que, per les seves especials característiques, ha de treballar fora de l'horari ordinari, i, eventualment, acumuli una sèrie d'hores, aquestes s'han de veure compensades durant l'any en curs fins el 31 de gener del següent, sense perjudici que, per necessitats motivades del servei, calgui endarrerir aquesta compensació fins que sigui possible.

Article 10

Jornada i horari especials

S'establiran, prèvia negociació, per aquells centres o serveis que per la naturalesa de les seves funcions o estructura ho requereixin, altres jornades i horaris especials que poden establir-se individual i/o col·lectivament per resolució motivada de l'òrgan competent de la corporació, previ informe preceptiu del / de la cap de la unitat organitzativa corresponent.

Article 11

Descans setmanal i diari

Amb caràcter general, el descans setmanal serà de quaranta-vuit hores continuades, el dissabte i el diumenge.

Aquells col·lectius que, per imperatiu del servei, estiguin impossibilitats per efectuar el descans el dissabte i el diumenge, se'ls garantirà el descans de quaranta-vuit hores continuades. Es gaudirà d'aquest descans, alternativament, en dissabtes, diumenges i dies festius entre setmana.

Si en un determinat col·lectiu tampoc això fos possible s'elaborarà un calendari de dies de descans que inclogui el màxim de dissabtes i diumenges.

Amb caràcter general, als treballadors/es afectats pel present Acord / Conveni col·lectiu no se'ls podrà exigir un descans diari inferior a dotze hores entre jornades.

Article 12

Reduccions de jornades

S'estarà, en tot moment, al que estableixi la normativa d'aplicació vigent al personal funcionari i laboral de les administracions públiques

Les mesures establertes s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb el que estableix la Llei 25/2010 de 29 de juliol del Llibre segon del Codi Civil de Catalunya relatiu a la persona i la normativa vigent d'aplicació.

Les reduccions de jornada es podran compactar en dies sencers, sempre que la legislació aplicable ho permeti.

Serà d'aplicació directa, al personal afectat per aquest Acord / Conveni col·lectiu, sense necessitat de cap acord exprés, qualsevol modificació que per llei o norma modifiqui les condicions establertes en aquest apartat.

CAPÍTOL 5

VACANCES, PERMISOS, LLICÈNCIES, EXCEDÈNCIES I MESURES DE CONCILIACIÓ

Amb caràcter general, les vacances, permisos, llicències, excedències i mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal funcionari, laboral i eventual de l'Ajuntament de Tortosa es regularan d'acord amb el que estableixi la normativa d'aplicació al personal funcionari de les administracions públiques, en tot allò que no contravingui l'ordenament jurídic vigent i sense perjudici de les particularitats derivades del règim jurídic específic de cada empleat/da que hagi de prevaldre. Es publicarà a la intranet corporativa i al web municipal un resum informatiu dels permisos, llicències, excedències i mesures de conciliació vigents aplicables al personal municipal.

Article 13 **Vacances**

Les vacances seran les que en cada moment resulti d'aplicació al personal al servei de l'Administració local, i restaran subordinades a les necessitats del servei per raó de l'interès general.

El personal municipal té dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils, o dels dies que corresponguin d'acord amb la normativa d'aplicació, reduïts proporcionalment si el temps de servei durant l'any va ser inferior. Als efectes del que preveu aquest article, no es consideren dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.

Les vacances es gaudiran, amb caràcter general, en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, preferentment en els mesos de juliol i agost. Tanmateix, a sol·licitud de la persona interessada, les vacances es podran gaudir en altres períodes, d'acord amb les necessitats del servei i amb autorització prèvia de la persona responsable corresponent.

En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat a l'administració que s'indica es tindrà dret a gaudir dels següents dies addicional de vacances anuals per antiguitat:

A partir de 10 anys de servei: un dia addicional.
A partir de 15 anys de servei: dos dies addicionals.
A partir de 20 anys de servei: tres dies addicionals.
A partir de 25 anys de servei: quatre dies addicionals.

Aquest dret es podrà fer efectiu des del dia següent al del compliment dels corresponents anys de servei.

Aquests dies addicionals de vacances es podran concedir, sempre que les necessitats del servei gestor ho permetin i prèvia autorització per escrit del seu responsable, fins el 31 de gener de l'any següent, per motiu de racionalitzar-ne el règim de gaudiment, i per tal de disminuir l'afectació a l'organització i prestació del serveis municipals.

Si el permís de maternitat, paternitat, d'atenció de fills prematurs, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs coincideix amb el període vacances, la persona afectada pot gaudir les vacances un cop acabat el permís.

En cas de baixa per IT que impedeixi el gaudiment durant l'any natural, es podran gaudir en el moment de la reincorporació de la baixa, sempre que no hagin transcorregut 18 mesos a partir del final de l'any que s'hagin originat.

Les vacances es poden gaudir de forma fraccionada, per dies sencers.

El gaudi de les vacances del personal que presti serveis en centres d'educació ha d'efectuar-se en període no lectiu dels centres on presten els seus serveis.

Les vacances s'han de gaudir dins l'exercici corresponent i fins el 31 de gener dels següent, sense perjudici que per raons excepcionals, degudament justificades, especialment relacionades amb les necessitats del servei, es puguin gaudir en un període posterior.

Fins el final del mes de març de cada any, el personal presentarà al/la cap del servei gestor una proposta de vacances, que requerirà la conformitat expressa de la persona responsable per tal de considerar-se autoritzada.

Les vacances sol·licitades i autoritzades excepcionalment podran reprogramar-se, de manera motivada, per necessitats del servei sobrevingudes urgents i inajornables, per raó de l'interès general.

En el supòsit que algun/a treballador/a es trobés en situació d'incapacitat temporal gaudint les vacances, aquests dies no computaran com a gaudits.

Article 14

Permisos, llicències i mesures de conciliació

El personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa podrà acollir-se, si compleix els requisits corresponents, a les diferents modalitats de permisos i llicències que s'estableixin en la normativa reguladora i d'aplicació, vigent en cada moment, per al personal funcionari de les administracions públiques.

Tot el personal de l'Ajuntament de Tortosa té dret a l'aplicació de les mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar i s'estarà, en tot moment, al que estableixi la normativa d'aplicació vigent per al personal funcionari de les administracions públiques.

La concessió dels permisos, llicències i mesures relatives a la conciliació, en funció de la seva naturalesa i sempre que no siguin d'aplicació directa i automàtica, està subordinada, en tot cas, a les necessitats del servei.

El personal té dret a gaudir per assumptes particulars sis dies a l'any, o els dies que corresponguin d'acord amb la normativa d'aplicació, reduïts proporcionalment si el temps de servei durant l'any va ser inferior a dotze mesos, sense arrodoniment a l'alça, per dies sencers o per hores, i que amb aquest darrer cas, és a dir, assumptes particulars per hores, un dia sencer equivaldrà a 7,5 hores amb independència del dia de la setmana que es gaudeixi. El personal municipal tindrà dret a gaudir de dos dies addicionals de permís per assumptes particulars per antiguitat al complir el sisè trienni, incrementant-se, en un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè. Aquests dies addicionals es podran concedir, sempre que les necessitats del servei gestor ho permetin i prèvia autorització per escrit del seu responsable, fins el 31 de gener de l'any següent, per motiu de racionalitzar-ne el règim de gaudiment, i per tal de disminuir l'afectació a l'organització i prestació dels serveis municipals.

El permís per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, també inclourà a les proves selectives per a l'accés a places convocades per l'Administració.

Article 15

Excedències

El personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa podrà acollir-se, si compleix els requisits corresponents, a les diferents modalitats d'excedència que s'estableixin en la normativa reguladora i d'aplicació, vigent en cada moment, per al personal funcionari de les administracions públiques, sempre que no contravingui l'ordenament jurídic vigent i sense perjudici de les particularitats derivades del règim jurídic específic de cada empleat/da que hagi de prevaldre.

Article 16

Incompatibilitats

Seràn d'aplicació al personal inclòs en el present Acord/ Conveni col·lectiu les normes sobre incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques. S'informarà a la Mesa general de negociació de les resolucions i acords sobre incompatibilitats.

CAPÍTOL 6

INCAPACITAT TEMPORAL I JUSTIFICACIÓ D'ABSÈNCIES

Article 17

Incapacitat Temporal

L'Ajuntament de Tortosa complementarà les prestacions que percebi el personal al seu servei inclòs en el règim general de la Seguretat social en les situacions d'incapacitat temporal, d'acord amb els límits següents:

1. Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències comunes, durant els tres primers dies, se li reconeixerà un complement retributiu del cinquanta per cent de les retribucions que es perceben el mes anterior al de causar-se la incapacitat. Des del dia quart fins al vintè, tots dos inclusivament, es reconeixerà un complement que sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social sigui equivalent al setanta-cinc per cent de les retribucions que corresponien a l'esmentat personal el mes

anterior al de causar-se la incapacitat. A partir del dia vint-i-unè, inclusiu, se li reconeixerà una prestació equivalent al cent per cent de les retribucions que es percebien el mes anterior al de causar-se la incapacitat. S'entendran per retribucions les de caràcter ordinari fixes i periòdiques.

Aquest descompte en nòmina no serà d'aplicació a quatre dies d'absència al llarg de l'any natural, dels quals només tres dies podran tenir lloc en dies consecutius, sempre que estiguin motivades per malaltia o accident, i no donin lloc a incapacitat temporal, la qual cosa exigirà obligatòriament el corresponent justificat diari, sense el qual s'aplicarà el descompte en nòmina. Amb independència de la durada de la jornada laboral completa, un dia d'absència equivaldrà a 7,5 hores; mentre sigui vigent la jornada setmanal de 37,5 hores fixada per la legislació vigent; excepte en els casos de jornada parcial, reducció de jornada, jornada de distribució irregular de 7 hores o jornada estival, que equivaldrà al temps de treball efectiu.

En les situacions d'incapacitat temporal de les víctimes de violència de gènere, o en les que comportin hospitalització o intervenció quirúrgica, amb independència que sobrevinguin amb posterioritat a l'inici de la incapacitat i sempre que es corresponguin amb el mateix procés patològic, així com les derivades de processos oncològics, risc durant l'embaràs, o pateixin algunes de les malalties greus incloses a l'annex del Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i el desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu, o normativa que en el futur la complementi o substitueixi, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, des del primer dia, fins al cent per cent de les retribucions ordinàries fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

La documentació mèdica o sobre la situació personal de violència de gènere aportada per les persones interessades és confidencial i l'Administració o organisme o ens competent s'ha de subjectar a la normativa de protecció de dades de caràcter personal. En aquest sentit, un cop s'acrediti per la persona interessada i es faci constar per la unitat de gestió corresponent que es compleixen els requisits per tenir dret a l'obtenció de les millores establertes normativament, s'ha de retornar a la persona interessada la documentació aportada. Les dades mèdiques relatives als motius concrets de la incapacitat temporal no s'han d'inscriure ni registrar en cap base de dades. Les persones que intervenen en la tramitació del procediment de reconeixement de millores voluntàries tenen el deure de guardar secret.

2. Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social podrà ser complementada, des de el primer dia, fins que s'assoleixi com a màxim el cent per cent de les retribucions que corresponien a l'esmentat personal el mes anterior al de causar-se la incapacitat.

Article 18

Gestió i control de les situacions d'Incapacitat Temporal

1. En compliment del que disposa la normativa reguladora de la gestió i control de la incapacitat temporal al règim general de la Seguretat Social, el personal de l'Ajuntament de Tortosa té l'obligació de lliurar el comunicat de baixa, els comunicats de confirmació de baixa i el comunicat d'alta d'acord amb els següents terminis:

- El comunicat de baixa i els de confirmació seran lliurats pel personal municipal a l'empresa en el termini màxim de 3 dies comptadors des de la data de la baixa i de la posterior confirmació.
- El comunicat d'alta serà lliurat per personal municipal a l'empresa en el termini de les 24 hores següents.

Els comunicats seran lliurats al Departament de Recursos Humans on quedarà constància de la data de la seva recepció.

Els comunicats de baixa, confirmació i alta podran ser lliurats pel propi personal o hom que faci el lliurament en el seu nom.

També es preveu, per agilitar el procés, que en un primer moment el personal municipal pugui enviar per correu electrònic al Departament de Recursos Humans (cpi.tortosa@tortosa.cat) els comunicats de baixa, confirmació i/o alta, sense perjudici que amb posterioritat obligatòriament es faci arribar al Departament de Recursos Humans el document original.

2. Quan s'incompleixin aquestes obligacions, especialment pel que fa a terminis, s'aplicarà allò previst per a les absències no justificades al treball en la normativa reguladora de la deducció proporcional d'havers, en les normes reguladores de la jornada i l'horari d'aplicació en cada àmbit i en aquest Acord / Conveni col·lectiu. En casos degudament justificats es podrà donar per complert el tràmit amb la comunicació per correu electrònic.

Article 19

Justificació d'absències

El personal municipal haurà de registrar al sistema de control horari existent al seu centre de treball totes les entrades i sortides corresponents a la seva modalitat de jornada.

En els supòsits d'absència parcial del lloc de treball com a conseqüència de l'assistència a consulta, prova o tractament mèdic del propi personal o de familiar, fins al 1r grau de consanguinitat o afinitat, o cònjuge o parella de fet, en centres de salut, el temps es considerarà com a treball efectiu sempre que l'absència es limiti al temps necessari i es justifiqui documentalment pel treballador/a l'absència i l'hora de la cita.

Els dies d'absència motivats per malaltia comuna o accident no laboral i que no donin lloc a una situació d'incapacitat temporal, comportaran la mateixa deducció de retribucions del 50% prevista per als tres primers dies d'absència per incapacitat temporal, la qual cosa també exigirà obligatòriament el corresponent justificat diari, sense el qual s'aplicarà un descompte del 100% en nòmina. Aquest descompte en nòmina no serà d'aplicació a quatre dies d'absència al llarg de l'any natural, dels quals només tres dies podran tenir lloc en dies consecutius, sempre que estiguin motivades per malaltia o accident, i no donin lloc a incapacitat temporal. Això exigirà la justificació de l'absència, sense la qual s'aplicarà el descompte en nòmina.

Sempre serà obligatòria la justificació documental de les absències, amb especificació dels detalls rellevants per al seu control, sense la qual es procedirà a realitzar el corresponent descompte en nòmina, tant si deriva de la falta de la documentació justificativa, com si aquesta no aporta les dades bàsiques necessàries per a la seva comprovació, com si implica una situació que excedeix el que preveu la normativa.

CAPÍTOL 7

PLANIFICACIÓ I DESENVOLUPAMENT DE RECURSOS HUMANS

Article 20

Formació del personal municipal

1. Objectius

El personal inclòs en aquest Acord / Conveni col·lectiu té dret a la formació i al perfeccionament professional constant. En aquest sentit s'han d'elaborar polítiques relatives a:

- Formació per a l'adaptació de l'empleat/da al lloc de treball.
- Formació per a la promoció professional.
- Reciclatge i capacitat professional.
- Formació sobre prevenció i salut laboral.

2. Modalitats de formació

El pla de formació s'ha d'aprovar com a màxim durant el mes de febrer de l'any en curs. Els cursos ordinàriament es realitzaran dins la jornada laboral.

El pla de formació ha de seguir els criteris següents:

S'ha de definir un procediment pel pla de formació, que ha de tenir en compte el reciclatge, tant en tasques generals com específiques.

La formació s'ha de realitzar organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a cursos externs, garantint la igualtat d'oportunitats de tot el personal.

A l'hora de facilitar l'accés a la formació s'ha de tenir en compte tant la temàtica i la necessitat per al lloc de treball com el cost d'aquesta (matrícula, quilometratge, allotjament, manutenció).

S'ha de donar publicitat dels cursos que es realitzin mitjançant anuncis als taulers situats en lloc visible de cadascuna de les seus de l'Ajuntament de Tortosa, o, preferentment, a través del correu electrònic corporatiu. La formació interna pot tenir caràcter obligatori, sempre que es realitzi íntegrament dins l'horari laboral i, en tot cas, els costos han de ser a càrrec de l'Ajuntament de Tortosa i el temps d'assistència es considera temps de treball efectiu.

S'ha de potenciar el coneixement de la llengua catalana i de les TIC.

S'ha de facilitar l'assistència a cursos d'un grup superior a efectes de promoció interna.

3, Procediment

La participació en accions formatives s'haurà de sol·licitar per escrit. L'escrit haurà de comptar amb informe del cap de l'àrea o unitat justificatiu de l'interès per a l'empresa i ha de ser autoritzat per l'Alcalde, el/la regidor/a de personal o persona en qui deleguin, atenent en cada moment a les disponibilitats pressupostàries i a les necessitats del servei.

Article 21

Carrera professional i promoció interna del personal

Les persones empleades públiques tenen el dret de caràcter individual en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seva relació de servei a la progressió en la carrera professional i promoció interna segons principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació.

La carrera professional i la promoció de personal municipal, funcionari i laboral, es regirà pel que disposa la normativa del personal funcionari, d'acord amb la legislació vigent, i es concretarà en un Pla de carrera que ha d'aprovar l'òrgan competent, prèvia negociació.

La carrera professional aplicable consistirà en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les modalitats següents:

- a) Carrera horitzontal, que consisteix en la progressió de grau, categoria, esglaió o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de treball.
- b) Carrera vertical, que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió.
- c) Promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un subgrup, o grup de classificació professional en el supòsit que aquest no tingui subgrup, a un altre de superior.
- d) Promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional.

El personal municipal podrà progressar simultàniament en les modalitats de carrera horitzontal i vertical.

1. Promoció interna.

a) La promoció interna s'ha de dur a terme mitjançant processos selectius que garanteixin el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com la resta previstos en la vigent llei estatutària bàsica de funció pública o norma que la substitueixi.

b) El personal municipal propi de l'Ajuntament de Tortosa, al qual queda reservada en exclusiva la participació en les convocatòries de promoció interna, que es trobi en situació administrativa de servei actiu, serveis especials o serveis en altres administracions públiques o excedència, ha de complir els requisits exigits en cada convocatòria per a l'ingrés, posseir la titulació exigida, tenir una antiguitat, almenys, de dos anys de servei actiu al subgrup inferior, o grup de classificació professional, en el supòsit que aquest no tingui subgrup, i superar les proves selectives corresponents.

c) L'Ajuntament de Tortosa ha d'adoptar mesures que incentivin la participació del seu personal en els processos selectius de promoció interna i per a la progressió en la carrera professional.

El personal laboral fix que a l'entrada en vigor de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, estava exercint funcions de

personal funcionari, o va passar a exercir-les en virtut de proves de selecció o promoció convocades abans de la data esmentada, pot participar en els processos selectius de promoció interna convocats pel sistema de concurs oposició, de manera independent o conjunta amb els processos selectius de lliure concurrència, en els cossos i escales als quals figurin adscrits les funcions o els llocs que exerceixi, sempre que tingui la titulació necessària i compleixi la resta de requisits exigits, i a aquests efectes es valoren com a mèrit els serveis efectius prestats com a personal laboral fix i les proves selectives superades per accedir a aquesta condició.

A les convocatòries de promoció interna només poden participar el personal funcionari de carrera i el personal laboral fix, en els termes legals vigents, especificats en l'anterior paràgraf, per la qual cosa ni el personal funcionari interí, ni el personal laboral per temps indefinit (indefinitos no fixos) o temporal no hi poden participar.

El personal municipal que accedeixi mitjançant el torn de promoció interna tindran preferència sobre els aspirants de torn lliure per cobrir els llocs de treball vacants que siguin objecte de la convocatòria. Les bases de la convocatòria podran preveure l'acumulació de places vacants d'un torn a l'altre, si el nombre d'aspirants que superin les proves selectives és inferior al de les places objecte de convocatòria en algun dels seus torns.

Correspondrà a l'Ajuntament de Tortosa determinar discrecionalment el nombre de places que es reservaran per a promoció interna en cada convocatòria, així com els grups, subgrups, escales, subescales, classes i categories des de les quals es pot accedir per promoció interna a les places que siguin objecte de convocatòria reservades per aquest torn.

Igual determinació es produirà quan es tracti d'accedir a escales, subescales, classes i categories del mateix grup de titulació. En aquest supòsit l'accés haurà d'efectuar-se amb respecte als principis de mèrit i capacitat, entre el personal corresponent que desenvolupin activitats substancialment coincidents o similars en el seu contingut professional i en el seu nivell tècnic.

En els dos casos, es podrà fer constar a les bases de la convocatòria les proves que s'eximeixen als aspirants o el temari que es redueix de l'existent en la convocatòria general, per haver-ho superat el personal promogut en accedir a la plaça que ocupa.

L'accés per promoció interna no alliberarà del curs de formació que tingui establert i que haurà de superar-se.

Article 22

Categories professionals

Els cossos, escales, classes i categories del personal laboral i funcionari, es classifiquen, d'acord amb la titulació exigida per accedir-hi, en els grups i subgrups següents:

Grup A

Subgrup A1. Títol de doctor/a, llicenciat/da, enginyer/a, arquitecte/a, grau o equivalent.

Subgrup A2 Títol d'enginyer/a tècnic/a, diplomad/da universitari/a, arquitecte/a tècnic/a, grau o equivalent.

Grup B. Títol de tècnic superior (cicles formatius de grau superior), formació professional de segon grau o equivalent.

Grup C

Subgrup C1. Títol de batxillerat, tècnic, formació professional de segon grau o equivalent.

Subgrup C2. Títol de graduat escolar, graduat en educació secundària obligatòria, formació professional de primer grau o equivalent.

Grup AP: Sense requisit de titulació.

Article 23

Relació de llocs de treball

Les relacions de llocs de treball són els instruments tècnics idonis d'ordenació dels recursos humans de les administracions públiques, en les quals es classifiquen els llocs de treball i es defineixen els requisits essencials per al seu exercici, i constitueixen, en l'àmbit de les Entitats locals, el principal i més important instrument organitzatiu i de gestió del personal al seu servei, conseqüència del principi constitucional

d'autoorganització de les Administracions, atès que a través d'aquestes es dissenya el model organitzacional d'estructura interna al nivell de la unitat mínima que suposa el lloc de treball, i tot això en virtut de la potestat d'autoorganització que l'Ajuntament té reconeguda a l'article 4.1.a) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local. Aquesta potestat d'autoorganització i l'elevada discrecionalitat tècnica que comporta estan subjectes a l'ordenament jurídic vigent. Les relacions de llocs de treball, a través dels quals han d'estructurar la seva organització les administracions públiques, comprenen, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si s'escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Aquests instruments són públics, i han de ser objecte de la prèvia i preceptiva negociació.

L'Ajuntament de Tortosa disposa d'una Relació valorada de llocs de treball, negociada, aprovada per l'òrgan competent i vigent, publicada oficialment i d'accés públic a través del portal municipal de la transparència, que determina per a cada lloc de treball la seva denominació, el nivell retributiu, el salari brut anual, l'escala o tipus de relació jurídica, la forma de provisió, els subgrups d'accés, la puntuació derivada de la valoració, el nivell de complement de destinació i l'import mensual brut del complement específic.

Article 24 **Oferta d'ocupació pública**

Les necessitats de recursos humans, amb assignació pressupostària, que s'hagin de proveir mitjançant la incorporació de personal de nou ingrés, així com aquelles que ho han de fer a través de processos de promoció interna, han de ser objecte de l'oferta d'ocupació pública, o a través d'un altre instrument similar de gestió de la provisió de les necessitats de personal, cosa que comporta l'obligació de convocar els processos selectius corresponents per a les places compromeses i fins a un deu per cent addicional, i fixar el termini màxim per convocar-los. L'oferta d'ocupació pública o instrument similar pot contenir mesures derivades de la planificació de recursos humans.

A l'efecte de la promoció interna, amb caràcter general, s'ofertaran vacants amb un mínim d'un 33%, sense perjudici d'altres percentatges, d'acord amb la legislació i doctrina judicial vigent, per raons d'interès general, de manera motivada.

En les ofertes d'ocupació pública s'ha de reservar una quota no inferior al set per cent de les vacants per ser cobertes entre persones amb discapacitat, sempre que superin els processos selectius i acreditin la seva discapacitat i la compatibilitat amb l'exercici de les tasques. La reserva del mínim del set per cent s'ha de fer de manera que, almenys, el dos per cent de les places ofertes ho sigui per ser cobertes per persones que acreditin discapacitat intel·lectual i la resta de les places ofertes ho sigui per a persones que acreditin qualsevol altre tipus de discapacitat.

Serà objecte de negociació, en l'àmbit i en relació amb les competències d'aquest Ajuntament i amb l'abast que legalment sigui procedent, la matèria relativa als criteris generals sobre ofertes d'ocupació pública.

Per a la formació de l'oferta d'ocupació pública caldrà estar al que determinin les Lleis de Pressupostos i a les limitacions que se'n puguin derivar, incloent la taxa de reposició.

Article 25 **Pla d'igualtat**

L'Ajuntament de Tortosa ha de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, ha adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

De conformitat amb el mandat legal l'Ajuntament de Tortosa disposa d'un Pla d'igualtat entre dones i homes vigent que preveu l'aplicació d'accions concretes, programades en el temps i mesurables per tal de millorar les condicions en l'àmbit de la igualtat de gènere en el context professional municipal.

Article 26 **Borses de treball**

Amb l'objecte de disposar de llistes d'espera de personal per cobrir les necessitats urgents de personal temporal, l'Ajuntament de Tortosa podrà incloure en els processos de selecció una clàusula per disposar

d'una borsa de reposició, per als supòsits que sorgeixin places vacants a la corporació d'iguals característiques que la que és objecte de la convocatòria i que es podran proveir per les persones aspirants, formant una única borsa de treball, de la qual es podran extraure persones suplents partint com a primera opció de la puntuació més alta, i continuant en ordre decreixent. D'altra banda, i amb criteris d'entrada similars, també es podran efectuar processos de selecció específics per a la constitució i funcionament de borses de treball, per a la cobertura de les necessitats de personal no permanent, en règim laboral temporal i/o funcional interí, de la categoria professional corresponent.

CAPÍTOL 8 **RÈGIM RETRIBUTIU**

Article 27

Estructura salarial

Les retribucions del personal municipal, funcionari, laboral, tindran la mateixa estructura i idèntica quantia que les establertes amb caràcter general per al personal funcionari, i seran les que es fixin per a cadascun dels grups/subgrups A1, A2, B, C1, C2 i AP en la normativa vigent en l'àmbit de la funció pública i en la Llei de Pressupostos per a l'exercici corresponent.

Les retribucions es classifiquen en bàsiques i complementàries.

- Són retribucions bàsiques:

Les retribucions bàsiques són les que retribueixen al personal municipal segons l'adscripció del seu cos o escala a un determinat subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup, i per la seva antiguitat en aquest. Dins d'aquestes hi estan compresos els components de sou i triennis de les pagues extraordinàries.

Les retribucions bàsiques, que fixa la Llei de pressupostos generals de l'Estat, han d'estar integrades únicament i exclusivament per:

- a) El sou assignat a cada subgrup o grup de classificació professional, en el supòsit que aquest no tingui subgrup.
- b) Els triennis, que consisteixen en una quantitat, que ha de ser igual per a cada subgrup o grup de classificació professional, en el supòsit que aquest no tingui subgrup, per cada tres anys de servei.

- Són retribucions complementàries:

Les retribucions complementàries retribueixen les característiques dels llocs de treball, la carrera professional o l'acompliment, rendiment o resultats assolits pel personal, i són les següents:

- a) El complement de destinació, corresponent al nivell del lloc de treball que s'exerceixi, atindrà a criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament, així com a la complexitat territorial i funcional dels serveis en què es trobi situat el lloc de treball.
- b) El complement específic, que està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o penositat. En cap cas no es pot assignar més d'un complement específic a cada lloc de treball.
- c) El complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i iniciativa amb què el personal municipal desenvolupa el seu treball.
- d) Les gratificacions per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

- Les pagues extraordinàries són dues a l'any, cadascuna per l'import d'una mensualitat de retribucions bàsiques i de la totalitat de les retribucions complementàries, excepte aquelles a les quals es refereixen els apartats c) i d) de l'article 24 de la TRLEBEP, d'acord amb els imports del sou, triennis i complement de destinació fixats a la Llei de Pressupostos de l'Estat de cada any, i del complement específic assignat al lloc de treball de conformitat amb la Relació valorada de lloc de treball vigent, i es percebran els mesos de juny i desembre, pels períodes meritats entre desembre de l'any anterior i maig del present, i entre juny i novembre també de l'actual, respectivament, tant per a personal funcionari, com laboral o eventual.

L'Ajuntament de Tortosa formularà anualment els seus pressupostos amb determinació de la quantia desglossada de les retribucions del seu personal en els termes que estableix la legislació bàsica sobre la

funció pública.

Els rebuts salarials del personal estaran disponibles, amb caràcter general, al portal de l'empleat/da. En cas que, per raons tècniques, no sigui possible és facilitarà l'impres en paper.

Article 28

Complement de productivitat

El complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i iniciativa amb què el personal municipal desenvolupa el seu treball.

L'apreciació de la productivitat s'haurà de realitzar en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb el desenvolupament del lloc de treball i amb els objectius que li siguin assignats.

En cap cas les quantitats assignades per complement de productivitat durant un període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte a valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius.

Les quantitats que percebi cada treballador/a per aquest concepte seran de coneixement públic, tant per a la resta d'empleats/des de la corporació com per als representants sindicals.

Correspondrà al Ple municipal determinar en el pressupost la quantitat global destinada a l'assignació del complement de productivitat, i a l'alcalde o president de la corporació la distribució d'aquesta quantia entre els diferents programes o àrees i l'assignació individual del complement de productivitat, amb subjecció als criteris que hagi establert el Ple.

A. Quantia global. Serà l'equivalent, com a màxim, al 2,5 per cent de les retribucions anuals brutes del personal, condicionada als termes i límits establerts per la legislació vigent, que inclouran els conceptes retributius de sou, triennis, pagues extraordinàries, complement de destinació, complement específic, i, si s'escau, complement personal transitori, en relació amb el període de meritació.

B. Beneficiaris. Personal municipal que hagi estat en situació de servei actiu i prestant serveis efectivament a l'Ajuntament de Tortosa més de 12 mesos, de manera ininterrompuda, entenent-se per aquests els immediatament anteriors a la data final de meritació. No serà beneficiari el personal contractat o nomenat temporalment a través de programes subvencionats per altres administracions i que, a més, no figuri a la Relació de llocs de treball vigent.

Les persones membres de la Policia local de Tortosa podran tenir un protocol específic d'assignació i distribució individual del complement de productivitat.

El personal que es trobi en alguns dels supòsits següents durant el semestre de meritació no percebrà aquest complement en el semestre afectat:

- Haver tingut durant el període de meritació sanció disciplinària.
- Haver gaudit durant el període de meritació de llicència per a assumptes propis sense retribució (entre 0 i 3 mesos o més).
- Haver-se produït durant el període de meritació la interrupció voluntària en la prestació de serveis a l'Ajuntament de Tortosa, l'adscripció en comissió de serveis a altres administracions, o l'excedència.

La resta de criteris i procediments de distribució que ha d'aprovar el Ple es desenvoluparan posteriorment en una disposició, prèvia negociació.

Article 29

Indemnitzacions per raó del servei

Resultarà d'aplicació l'establert pel Reial Decret Legislatiu 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servei, o norma que el substitueixi, en relació amb les dietes per allotjament i manutenció, etc.

L'import de la indemnització a percebre com a despesa de viatge per l'ús de vehicle particular es fixa en 0,21 EUR per quilòmetre recorregut per l'ús d'automòbil.

Article 30

Treballs de superior i inferior categoria

Quan un lloc de treball quedi vacant, o cobert parcialment per qualsevol causa, o per absència o IT de la seva persona titular, l'Ajuntament, de manera excepcional, podrà encarregar temporalment al personal municipal que reuneixi els requisits establerts per la relació de llocs de treball o els requisits necessaris exigibles de capacitat i mèrit (titulació, experiència, etc.), en cas d'urgent i inajornable necessitat, amb caràcter voluntari per part de personal, l'exercici de les seves funcions, encara que corresponguin a un lloc de treball diferent o grup superior al de la persona que fa la suplència. Així mateix, també en casos excepcionals i de manera voluntària per part del personal, es podran atribuir als/les treballadors/es, que reuneixin els requisits establerts per la relació de llocs de treball o els requisits necessaris exigibles de capacitat i mèrit (titulació, experiència, etc.), l'exercici temporal de funcions especials d'un lloc de treball o grup superior que no estiguin assignades específicament als llocs inclosos en les relacions de llocs de treball, o per a la realització de tasques corresponents a un lloc de treball o grup superior que, per causa de major volum temporal o altres raons conjunturals, no puguin ser ateses amb suficiència pel personal que exerceix amb caràcter permanent els llocs de treball que tinguin assignades aquestes tasques.

Amb caràcter general, les administracions públiques poden assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents de les corresponents al lloc de treball que exerceixin sempre que siguin adequades a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiquin sense minva en les retribucions.

Les assignacions o atribucions de funcions d'aquest article, pel seu caràcter excepcional, mai ho seran per temps indefinit, ni podran donar lloc en cap cas a la consolidació ni de la categoria ni de les seves retribucions, essent sempre de caràcter temporal. Es pacta de forma expressa que en els casos en què es realitzin funcions de categoria superior per suplir treballadors/es amb reserva de lloc de treball o amb contracte a temps parcial derivat d'una jubilació parcial, aquesta situació podrà allargar-se en el temps fins que el/la treballador/a substituït/da retorni a la situació de servei actiu o es contracti a la persona que ha de cobrir la plaça una vegada jubilada la persona titular.

Per als casos previstos als apartats anteriors, l'atribució de funcions de superior categoria, de forma transitòria i fins que es proveeixi pels procediments regulars, comportarà el dret a percebre retribucions complementàries mitjançant l'abonament d'un complement de productivitat d'acord amb les situacions i fórmules d'atribució següents:

1. El personal que de manera estable, és a dir, no ocasionalment durant un període de temps, que no podrà ser inferior a 3 mesos, i també per a aquell que faci tasques i funcions d'una jubilació parcial, exerceixi funcions de categoria professional superior tindrà dret a percebre les diferències entre els imports dels complement de destinació i específic del lloc d'origen ocupat i del lloc assignat de superior categoria, no així les de les retribucions bàsiques, corresponents al lloc de treball assignat, durant el temps que es perllongui aquesta situació, amb els límits establerts a la legislació vigent, especialment en relació amb el nivell assignat al complement de destinació que en cap cas podrà ser superior al determinats per l'interval del subgrup o grup d'origen de classificació professional, i amb els imports fixats a la Llei de pressupostos generals de l'Estat. L'abonament del complement de productivitat es farà amb una periodicitat trimestral, sense que en cap cas les quanties assignades per aquest concepte durant un període de temps originin cap tipus de dret individual aplicable a període successius.

Cas que el nivell de complement de destinació del lloc de treball de superior categoria excedeixi el límit legalment establert per al grup d'accés actual d'origen del personal, s'aplicarà el nivell màxim del grup d'accés actual, que no podrà consolidar-se pel propi caràcter excepcional de l'exercici d'aquestes funcions.

2. Per al personal que durant un període de temps inferior a 3 mesos exerceixi funcions de categoria professional superior, o superior a 3 mesos si les exerceix de manera no completa, discontinua i parcial, tindrà dret a percebre les diferències entre l'import del complement específic del lloc d'origen ocupat i del lloc assignat de superior categoria, no així les de les retribucions bàsiques, corresponents al lloc de treball assignat, durant el temps que es perllongui aquesta situació, amb els límits establerts a la legislació vigent, especialment en relació amb el nivell assignat al complement de destinació que en cap cas podrà ser superior al determinats per l'interval del subgrup o grup d'origen de classificació professional, i amb els imports fixats a la Llei de pressupostos generals de l'Estat. L'abonament del complement de productivitat es farà amb una periodicitat mensual, sense que en cap cas les quanties assignades per aquest concepte durant un període de temps originin cap tipus de dret individual aplicable a període successius.

3. D'altra banda, si per necessitats peremptòries i imprevisibles, l'Ajuntament necessites destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té assignada, podrà fer-ho, motivadament, durant el temps imprescindible, amb una durada màxima de 6 mesos i, en qualsevol cas, respectant-li les retribucions i els altres drets de la seva categoria professional.

4. Procediment

L'assignació de l'exercici de treballs de superior o inferior categoria a la persona treballadora es realitzarà d'acord amb els supòsits previstos a la legislació vigent (assignació de funcions, tasques o responsabilitats, comissió de serveis, adscripció provisional, reassignació directa, redistribució d'efectius, permuta, nomenament accidental, nomenament interí, atribució temporal de funcions, comissió de serveis en funcions especials, etc.), amb indicació de la figura jurídica que s'utilitzi, i sempre es formalitzarà mitjançant acte administratiu dictat per l'òrgan competent de la corporació de manera motivada, prèvia informació a la Junta de Personal / Comitè d'Empresa dels motius i/o criteris que s'han seguit en la seva assignació, excepte en els casos excepcionals de necessitats de servei urgents i inajornables sobrevingudes en el cos de la Policia local.

El procediment per a l'atribució de funcions de superior categoria s'iniciarà mitjançant una proposta inicial subscripta per la Regidoria delegada i per la Prefectura tècnica del servei gestor. En la proposta inicial s'haurà de fer constar necessàriament l'activitat que la motiva, la justificació per la qual s'ha de fer l'assignació del complement de productivitat, el nom de la persona empleada proposada, un resum de les dades personals i relatives a la seva capacitat i mèrit (p. e., titulacions, formació, experiència, etc.), la justificació per part de qui subscriu que la persona proposada reuneix els requisits de capacitat i actitud, per a exercir, de manera excepcional i transitòria, el lloc de treball que s'ha d'assignar, la conformitat de la persona proposada, el període de temps estimat i la concreció dels conceptes retributius afectats (complement de destinació i/o complement específic, sense especificar quanties) per raó de la via del punt 1 o 2 anteriors, amb la mateixa excepció que al darrer incís del paràgraf anterior.

A la vista de la proposta, i, si s'escau, informe del Departament de Recursos Humans i d'Intervenció, l'Alcaldia dictarà la corresponent Resolució, per la qual l'atribució de funcions recaurà de forma transitòria i excepcional en un/a treballador/a municipal, que reuneixi els requisits de capacitat, mèrit i actitud suficients per a exercir de forma provisional les comeses que se li assignin, i que comportarà, i així es farà constar explícitament en la resolució, la reserva de la seva plaça, en el cas de ser personal permanent. També en aquest cas operarà l'excepció prevista per a la Policia local.

En cap cas es podran reconèixer gratificacions per serveis extraordinaris al/a la mateix/a empleat/da amb motiu de la mateixa activitat o causa i durant el mateix període de temps.

Article 31

Període de prova

En el cas de les contractacions laborals la durada del període de prova serà la que s'assenyala a continuació, depenent del grup a efectes de titulació exigida per a l'ingrés en la plaça en qüestió:

Grup de classificació	Durada del període
Grup A1	4 mesos
Grup A2	4 mesos
Grup C1	2 mesos
Grup C2	2 mesos
Agrupacions professionals	1 mes

No es pot establir un període de prova quan el/la treballador/a hagi ja desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

Article 32

Preavis i liquidació

El personal municipal que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho per escrit i amb l'antelació següent:

Si ocupa una plaça de grup A1: un mes

Si ocupa una plaça de grup A2: un mes
Si ocupa una plaça de grup C1: quinze dies
Si ocupa una plaça de grup C2: quinze dies
Si ocupa una plaça d'agrupació professional: quinze dies

La notificació del cessament voluntari s'ha de fer per escrit, s'ha de presentar al registre general de l'Ajuntament –data a partir de la qual comptarà el preavís– i ha d'anar signada per l'empleat/ada.

La inobservança d'aquest preavís podrà determinar la pèrdua o el descompte en nòmina, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi endarrerit el preavís.

La liquidació al personal municipal consistirà a abonar els conceptes retributius ordinaris en la part corresponent, la part proporcional corresponent a la paga extraordinària de meritació immediata, i descomptar, si s'escau, la part proporcional de vacances realitzades en excés. Les vacances no realitzades només podran ser compensades econòmicament en el cas que el personal no les hagi pogut gaudir per denegació basada en la subordinació a les necessitats del servei, i requerirà informe motivat de la unitat gestora que s'adreçarà al Departament de RRH. En el cas de cessament voluntari o d'extinció o finalització de la relació laboral o de servei funcional, les vacances no seran substituïbles per compensació econòmica, excepte en cas que la causa del no gaudiment sigui per trobar-se en situació d'IT, sempre que no hagin transcorregut 18 mesos a partir del final de l'any que s'hagin originat, o per necessitats del servei.

Article 33

Domiciliació i pagament de la nòmina

L'Ajuntament abonarà la nòmina en l'entitat bancària o d'estalvis que el/la empleat/ada designi.

El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària, essent el justificant de la transferència el document considerat com a equivalent a la signatura per part de la persona de recepció de la nòmina. La data màxima per a l'ingrés de la nòmina als corresponents comptes bancaris del personal de la corporació serà el penúltim dia de cada mes en el cas de les nòmines ordinàries i el dia 20 de juny i de desembre en el cas de les nòmines extraordinàries. A les nòmines s'especificarà el detall de totes les retribucions, incloses les gratificacions extraordinàries, i es formalitzaran en els models oficials o bé substitutius degudament desglossats i amb especificació de les retencions practicades, prestacions de la Seguretat Social i bases per les quals es cotitza. Els rebuts salarials del personal estaran disponibles, amb caràcter general, al 'Portal de la persona empleada' dins de la xarxa informàtica corporativa; en cas que per raons tècniques no sigui possible l'accés a les dades per la via telemàtica es facilitarà el rebut en paper.

CAPÍTOL 9

PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Article 34

Seguretat i Salut laboral

En matèria de seguretat i salut laboral s'ha d'observar allò que estableix la Llei de Prevenció de riscos laborals, i disposicions concordants.

Així mateix, s'han de tenir en compte els convenis i les recomanacions de la OIT que hagin estat ratificats per Espanya i que siguin d'aplicació obligatòria d'acord amb la legalitat vigent.

Article 35

Peces, vestuari i equips de treball

L'Ajuntament facilitarà regularment al personal que correspongui les peces o equips de treball i vestuari adient al seu lloc de treball i el personal estarà obligat a tenir-ne cura i conservar-la adequadament.

És obligatori per a tots el personal l'ús de tots els mitjans de seguretat posats a la seva disposició. L'incompliment d'aquesta obligació motivarà l'aplicació del règim disciplinari i les corresponents sancions.

El compliment del present article estarà sotmès a la supervisió del Comitè de Seguretat i Salut, que analitzarà anualment les necessitats en relació amb els EPI.

Article 36
Vigilància de la salut

L'Ajuntament de Tortosa oferirà al seu personal la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball, observant allò que estableix la Llei de Prevenció de riscos laborals.

El temps empleat en les revisions mèdiques serà considerat temps de treball efectiu i, en cas de fer-se fora de l'horari laboral, es compensarà amb temps de descans equivalent.

Article 37
Canvi del model de gestió

L'Ajuntament ha d'informar en cada cas i amb antelació als representants del personal els casos i els criteris de canvi de la gestió dels serveis que afecten les condicions de treball del personal municipal, sens perjudici que en els àmbits de negociació es porti a terme la negociació que correspongui.

CAPÍTOL 10
ASSISTÈNCIA I MILLORES SOCIALS

Article 38
Ajuts socials

1. Requisits generals

S'estableixen els següents ajuts per al personal de l'Ajuntament de Tortosa corresponents a despeses o fets ocorreguts l'any que cursin la sol·licitud tenint en compte que aquests ajuts tenen caràcter de mesures assistencials i no retributives i la seva finalitat és la de restablir la salut o compensar part de les despeses que a la persona sol·licitant li hagi ocasionat alguna o algunes de les modalitats objecte de la convocatòria, i estan destinats a atendre determinades situacions de necessitats en què es troben les persones, en especial les dels nivells salarials baixos i que no estan en condicions d'aconseguir o rebre'ls d'altres fonts.

En els casos en què l'import sufragat sigui inferior a la quantia corresponent per ajut, s'atorgarà l'import de la despesa acreditada.

Les quanties destinades a les diferents modalitats d'ajut són les determinades en els apartats específics, i resten condicionades al que estableixi la normativa reguladora vigent, especialment les Lleis de Pressupostos generals de l'Estat.

La Comissió Paritària de Seguiment serà informada de la concessió dels ajuts amb subjecció a les normes establertes en aquest apartat i als principis d'equitat i objectivitat. Els seus membres es comprometen a guardar la necessària confidencialitat en relació amb les informacions i dades de tipus personal que coneguin per mitjà dels expedients tramitats.

La Comissió Paritària de Seguiment es reserva el dret d'analitzar de manera individual casos excepcionals, i prendre les decisions que consideri oportunes.

Per a la determinació de les quanties corresponents als ajuts a què es tingui dret es tindrà en compte el percentatge de jornada del contracte.

Per tenir dret als ajuts establerts en aquest apartat s'han de complir els requisits generals següents:

a) Estar en servei actiu a l'Ajuntament de Tortosa i haver-ho estat més dels darrers 12 mesos, de manera ininterrompuda, entenen-se per aquests els immediatament anteriors a la data final de meritació. També tenen dret als ajuts objecte de la convocatòria el personal que, complint l'anterior requisit, es trobi en situació d'incapacitat temporal o en excedència voluntària per tenir cura de familiar (per tenir cura d'un fill o filla, cònjuge o parella de fet, i per tenir cura d'un familiar incapacitat fins al segon grau).

b) No haver percebut cap prestació que sigui incompatible amb les diferents modalitats d'ajut.

c) Altres requisits que puguin ser determinats en cadascuna de les modalitats dels diferents ajuts.

d) En el cas que hi hagi més d'un membre de la unitat familiar o parella de fet treballant al servei de l'Ajuntament de Tortosa i/o dels seus organismes autònoms només un d'ells podrà demanar l'ajut per a un mateix supòsit de fet i causant.

No obstant això, en els procediments de concessió d'ajuts en els quals el pare i la mare de la persona causant treballin al servei de l'Ajuntament de Tortosa i que, sense formar part de la mateixa unitat familiar, ambdós demanen l'ajut per a una mateixa modalitat i causant, fill o filla, té dret a l'ajut aquell que acrediti, mitjançant la documentació oportuna, la guarda i custòdia quan el fill/a sigui menor d'edat l'any que es sol·liciti l'ajut o la convivència en el cas que aquest/a sigui major de 18 anys l'any que es demani l'ajut.

Constitueix la unitat familiar, als efectes d'aquest conveni, el/la treballador/a, el seu/la seva cònjuge o parella de fet i els fills, filles o altres familiars que conviuen a la mateixa llar i que depenen legalment i econòmicament del treballador/a de l'Ajuntament. A aquest efecte, si s'escau, es requerirà l'aportació del certificat de convivència.

e) Es presentarà una sol·licitud diferent per a cada ajut i causant, i no se'n podrà sol·licitar més d'un pel mateix supòsit de fet i causant. A la sol·licitud caldrà presentar les corresponents factures i/o rebuts, les quals han de complir els requisits que preveuen cadascuna de les modalitats contemplades en aquest conveni. La resta de documentació que s'adjunti a les sol·licituds, tant d'aquests ajuts com d'altres previstos al present conveni, ha de ser original o còpia compulsada.

L'Ajuntament podrà demanar en qualsevol moment documentació complementària relativa als ajuts sol·licitats que pugui ser necessària per acreditar l'efectiu compliment dels requisits.

Totes les referències als fills o filles s'entenen fetes tant als biològics com als o les adoptats/des en règim d'acolliment permanent o preadoptiu o tutela.

Totes les referències al cònjuge o parella de fet que visqui s'entenen fetes tant als vincles matrimonials, com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb el que estableix la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya relatiu a la persona i a la família o normativa vigent d'aplicació o bé mitjançant una declaració jurada i certificat d'empadronament que acrediti dos anys de convivència.

2. Modalitats

2.1 Ajuts mensuals per persones amb disminucions i/o discapacitats

Ajuts mensuals per a fills o filles, cònjuge o parella de fet i/o altres familiars que en depenguin fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, visquin al mateix domicili i manifestin disminucions i/o discapacitats físiques, psíquiques i/o sensorials iguals o superiors al 33% .

2.1.1 Segons el grau de disminució i/o discapacitat es fixarà un import màxim que percebran els treballadors i treballadores del nivell 1 i que s'anirà reduint proporcionalment a la diferència del salari brut anual que correspon al nivell que està adscrit el treballador o treballadora segons la RVLLT.

Els graus de disminució i/o discapacitat i els imports corresponents dels ajuts seran els següents:

a) Grau de disminució i/o discapacitat del 33% fins al 64%, amb la corresponent justificació del Departament Benestar Social i Família.

Nivells retributius i imports

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
199,56	195,473078	188,900714	174,821928	166,865255	160,909445	155,951562	150,852717	144,727763	137,193137	128,425113	118,992652
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
109,567875	100,676224	92,5722435	85,2216548	78,3376945	71,4490249	64,0270404	55,7112561	46,5767585	40,6226276	32,9441084	

b) Grau de disminució i/o discapacitat del 65% fins al 74%, amb la corresponent justificació del Departament Benestar Social i Família.

Nivells retributius i imports

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
299,33	293,199822	283,341605	262,224131	250,289521	241,356105	233,919529	226,271517	217,084393	205,78283	192,631233	178,483016
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
164,346322	151,009291	138,853726	127,828212	117,502616	107,169957	96,0373521	83,564106	69,8628037	60,9319081	49,4145141	

c) Grau de disminució i/o discapacitat superior al 75%, amb la corresponent justificació del Departament de Benestar Social i Família.

Nivells retributius i imports

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
399,11	390,936361	377,791962	349,63509	5	333,722149	321,810827	311,89531	301,697876	289,448275	274,379399	256,84379	237,979342
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
219,13025						128,05087					65,886569	
9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
201,347403	185,139848	170,439039	156,671464	142,89447	2	111,419739	93,1511829	81,2432229	4			

2.1.2 Aquesta modalitat d'ajut social es regularà d'acord amb l'establert seguidament:

a) Dependència (cal acreditar que la persona causant depèn de la persona beneficiària de l'ajut):

- En el cas dels fills/es menors de 18 anys es pressuposa la dependència legal i econòmica.
- En el cas de persones adultes, es considera com a xifra llindar per atorgar l'ajut que la suma en còmput anual de tots els ingressos i rendiments computables de la persona disminuïda i/o discapacitada no superin l'1,6 del IRSC anual (Indicador Renda de Sufficiència de Catalunya).

b) Convivència: Per accedir a l'ajuda, s'haurà d'acreditar que la persona causant conviu a la mateixa llar que la persona beneficiària. Per tal d'acreditar-ho serà necessari presentar un certificat de convivència.

L'administració podrà efectuar quantes comprovacions estimi necessàries per comprovar l'efectiu compliment dels requisits.

La Comissió Paritària de Seguiment podrà analitzar les sol·licituds rebudes i valorarà les circumstàncies que concorrin en cada cas per a la concessió de l'ajut.

Les quantitats assenyalades en el present apartat seran incrementades anualment segons l'IPC de Catalunya, fins a la renegociació del present Acord / Conveni col·lectiu, amb les limitacions establertes a la Llei de Pressupostos vigent.

Anualment es revisaran d'ofici totes les resolucions emeses pel Departament d'Acció Social i Ciutadania u òrgan competent de la Generalitat de Catalunya.

2.2. Ajuts per a estudis

2.2.1 Llar d'infants, Educació infantil

Aquest ajut té per finalitat col·laborar en la despesa originada per l'assistència dels infants del personal de l'Ajuntament de Tortosa a la Llar d'Infants / Educació infantil. No s'inclouen les despeses originades en concepte de matrícula, transport, menjador o qualsevol altre servei extraescolar.

Causant: fills o filles del personal de l'Ajuntament de Tortosa.

Queda exclòs d'aquest ajut el personal que hagi demanat l'excedència voluntària per tenir cura del fill o filla pel qual demanen l'ajut.

Documentació a aportar:

a) Fotocòpia del Llibre de família on figura inscrita la persona causant o, si s'escau, fotocòpia del document que acrediti la tutela, l'acolliment o l'adopció.

b) Certificat o rebuts de la llar d'infants amb el segell del centre i signatura del director/a o òrgan habilitat

corresponent, on constin: el nom del fill o filla que hi assistit, la raó social de l'entitat, el seu NIF, tots els mesos d'assistència a la llar d'infants l'any anterior al de la sol·licitud, i la quantitat abonada per aquest fet. També s'acceptaran els rebuts de les entitats bancàries sempre i quan hi constin les mateixes dades.

2.2.2 Educació primària, ESO, Batxillerat, Cicles formatius, Escola d'adults, Escola oficial d'idiomes, Educació especial

Aquest ajut té per finalitat col·laborar, amb una quantitat única, en el finançament de les despeses de tipus general originades per cursar estudis, per part del mateix personal i/o els seus fills o filles, que han de ser reglats i impartits en centres oficials.

Els estudis són: Educació primària, Educació secundària obligatòria, Batxillerat, Cicles formatius de grau mitjà i superior. Entren en aquest apartat les Escoles d'Adults i les Escoles Oficials d'Idiomes.

Causants: El personal i els seus fills o filles que hi convisquin.

Aquest ajut és incompatible amb l'ajut d'estudis universitaris per al/a la mateixa causant.

Documentació que cal aportar:

a) Fotocòpia del llibre de família on figura inscrit el/la causant, si s'escau, fotocòpia del document que n'acrediti la tutela, l'acolliment o l'adopció, quan l'ajut sigui per als fills o filles.

b) Certificat del centre o escola on s'especifiqui el nom del/ de la causant, curs acadèmic, l'especialitat, el segell del centre i la signatura del director/a o òrgan habilitat corresponent.

c) Quan l'ajut sigui per a fills o filles que tinguin 18 anys o més complerts s'haurà d'acreditar la dependència econòmica.

d) Certificat de convivència, quan l'ajut sigui per a fills o filles que durant l'any tinguessin els 18 anys o més complerts.

2.2.3 Estudis universitaris

Aquest ajut té per finalitat sufragar una part de les despeses de matrícula per cursar estudis conduents a l'obtenció de títols universitaris oficials i homologats i els títols propis de les universitats de primer cicle (grau).

En queden exclosos els estudis de postgrau, és a dir, segon cicle (màsters, excepte els d'acreditació, etc.), tercer cicle (doctorats), programes de desenvolupament professional, d'expert universitari, d'especialista, etc. i, en general, tots els estudis no reglats o de caràcter no oficials.

Causants: El personal, els seus fills o filles que estiguin estudiant a la universitat i convisquin amb el pare i/o la mare.

Requisits:

a) Estar matriculat/da a la universitat en el curs acadèmic que es presenti la sol·licitud

b) Aquest ajut és incompatible amb l'ajut escolar per al/per a la mateix/a causant.

Documentació:

a) Fotocòpia del Llibre de família on figuri inscrit el/la causant o, si s'escau, fotocòpia del document que n'acrediti la tutela, l'acolliment o l'adopció, quan l'ajut sigui per als fills o filles.

b) Quan l'ajut sigui per a fills o filles que tinguin 18 anys o més, complerts, s'haurà d'acreditar la dependència econòmica.

c) Document emès per la universitat, on constin: nom i cognoms de la persona matriculada, estudis en els quals està matriculada en el curs que es presenti la sol·licitud i l'import total que s'ha abonat per la matrícula.

Es pot presentar el full de la matrícula de la universitat, però en aquest cas s'ha de presentar la matrícula completa (és a dir, primer i segon semestre, ampliacions i modificacions de matrícula, si s'escau, etc.). En aquesta matrícula ha de constar el nom i cognoms de la persona matriculada, estudis en els quals està matriculada en el curs per al què se sol·licita i l'import total de la matrícula, el segell o ràfega de l'entitat bancària conforme s'ha abonat aquest import total o bé els rebuts de l'entitat bancària acreditatius d'aquest pagament. En cas d'aportar els rebuts bancaris, l'import d'aquests ha de coincidir amb l'import total de la matrícula que consta en el mateix full.

No s'acceptaran com a justificants de pagament còpia dels extractes de moviments de compte bancari o de llibreta, així com els moviments mensuals de les targetes de crèdit.

2.2.4. Fons anual global dels ajuts d'estudis

El fons anual global dels ajuts per estudis serà de 29.500,00 EUR i la seva distribució s'ajustarà a següents criteris de proporcionalitat:

Grup 1. Educació Primària, ESO, Batxillerat, CFGM, GFGS, Escola d'Adults i EOI.

S'assignarà un 30% del fons social. Es fixarà un import màxim de 200 EUR per sol·licitud que percebran el personal del nivell retributiu RVLLT 1 i que s'anirà reduint proporcionalment a la diferència del salari brut anual que correspon al nivell que està adscrit el personal segons la proporcionalitat de la fórmula de proporcionalitat de càlcul d'ajuts segons nivell RVLLT de l'Ajuntament de Tortosa. En cas de romanent passarà a incrementar la part del fons assignat al Grup 3.

Grup 2. Llar d'infants/Educació Infantil.

S'assignarà un 30% del fons social i el romanent del Grup 1 si n'hi ha. Es repartirà mitjançant la fórmula de proporcionalitat de càlcul d'ajuts segons nivell retributiu RVLLT de l'Ajuntament de Tortosa entre tots el personal sol·licitant amb un màxim de 350 EUR per sol·licitud. En cas de romanent passarà a incrementar la part del fons assignat al Grup 3.

Grup 3. Estudis Universitaris.

S'assignarà el 40% del fons social i els romanents que hi hagin pogut haver en els grups anteriors. Es repartirà entre totes les sol·licituds (sense límit) segons la proporcionalitat de la fórmula de proporcionalitat de càlcul d'ajuts segons nivell retributiu RVLLT de l'Ajuntament de Tortosa.

Es garantirà el repartiment del 100% del fons global entre les sol·licituds presentades.

Per al càlcul de l'ajut corresponent, s'utilitzarà el full de càlcul confeccionat al respecte amb el full d'EXCEL anomenat "AJUTS ESTUDIS I PROTÈSSICS II ACORD / CONVENI COL·LECTIU" el qual compta amb una funció SOLVER, que consisteix en una eina de programació lineal que pretén optimitzar, és a dir, maximitzar el repartiment dels fons assignats (funció lineal amb diverses variables) amb les restriccions lineals següents:

1. El repartiment haurà de ser directament proporcional a la despesa feta pel/per la treballador/a.
2. El fons s'ha de repartir entre la totalitat de les persones demandants.
3. El repartiment haurà de ser inversament proporcional al nivell ocupat en la corba de la RVLLT amb els coeficients reductors que es determinen més avall.
4. S'haurà de calcular, el coeficient màxim repartidor, cada cop que es modifiquin les condicions del càlcul (nombre de demandants, quantitats, nivells de RVLLT, etc.), donant pas així a un nou repartiment del fons entre els demandants (nou ajut).

Coeficients reductors:

Nivell RVLLT	Coeficient
1	1,00
2	1,00
3	1,00
4	1,00
5	1,00
6	0,95

Nivell RVLLT	Coeficient
7	0,90
8	0,85
9	0,80
10	0,75
11	0,65
12	0,60

Nivell RVLLT	Coeficient
13	0,55
14	0,50
15	0,45
16	0,40
17	0,35
18	0,30

Nivell RVLLT	Coeficient
19	0,25
20	0,20
21	0,15
22	0,10
23	0,10

2.3 Ajuts per a pròtesis dentals i/o tractaments odontològics, per a pròtesis oculars i auditives, i ortopèdics

2.3.1 Ajuts per a pròtesis dentals i/o tractaments odontològics

Aquest ajut que té per finalitat restablir la salut. Sufraga en part les despeses originades per pròtesis i/o tractaments dentals.

Només s'acceptaran totes les pròtesis i tots els tractaments odontològics.

Causants: El personal i els seus fills o filles menors de 18 anys o els majors de 18 anys que tinguin la condició legal de disminuïts i/o discapacitats sempre que convisquin amb els seus pares o dependència econòmica.

Documentació:

a) Fotocòpia del Llibre de família on figuri inscrit el/la causant o, si s'escau, fotocòpia del document que n'acrediti la tutela, l'acolliment o l'adopció, quan l'ajut sigui per als fills o filles.

b) Fotocòpia del certificat de disminució expedit per l'òrgan competent del Departament de Benestar Social i Família, en cas que l'ajut sigui per a fills amb disminucions majors de 18 anys.

c) Certificat de convivència, quan l'ajut sigui per a fills o filles menors de 18 anys o els majors de 18 anys que tinguin la condició legal de persona disminuïda i/o discapacitada sempre que convisquin amb els seus pares.

d) Factura i/o rebut original de la despesa que acrediti els tractaments realitzats i de manera desglossada l'import d'aquests. En aquesta factura i/o rebut ha de figurar el número del col·legiat o col·legiada, el NIF/CIF, la data, el nom de la persona causant, el segell de l'entitat i la signatura.

No s'acceptaran còpies de les factures i/o rebuts. Les factures amb esmenes o modificades manualment no tindran cap tipus de validesa.

2.3.2. Ajuts per a pròtesis oculars i auditives

Aquest ajut que té per finalitat restablir la salut, sufraga en part les despeses originades per l'adquisició de pròtesis oculars i/o auditives.

Pròtesis oculars:

- a) Ulleres monofocals (muntura i vidres).
- b) Renovació de vidres monofocals.
- c) Lents de contacte.
- d) Ulleres progressives o bifocals (muntura i vidres).
- e) Renovació de vidres progressius o bifocals.
- f) Reducció de diòptries.

Pròtesis auditives: audiòfons.

Causants: El personal i el seus fills o filles del personal menors de 18 anys o els majors de 18 anys que tinguin la condició legal de persona disminuïda i/o discapacitada sempre que convisquin amb el seu pare o mare o dependència econòmica.

Requisits:

a) Només s'acceptaran els tractaments fets abans que les persones causants complissin els 18 anys.

b) Per a pròtesis oculars es podrà demanar més d'una modalitat de cada una de les descrites per any, amb el límit d'una modalitat per persona causant.

c) En el cas de l'ajut per a pròtesis auditives només es concediran un màxim de dos parells d'audiòfons per exercici.

d) S'exclouen d'aquesta modalitat d'ajut les intervencions quirúrgiques d'extracció de cataractes.

Documentació:

a) Fotocòpia del Llibre de família on figurei inscrit el/la causant o, si s'escau, fotocòpia del document que n'acrediti la tutela, l'acolliment o l'adopció, quan l'ajut sigui per als fills o filles.

b) Fotocòpia del certificat de disminució expedit per l'òrgan competent del Departament de Benestar i Família, en cas que l'ajut sigui per fills amb disminucions majors de 18 anys.

c) Certificat de convivència, quan l'ajut sigui per a fills o filles menors de 18 anys o els majors de 18 anys que tinguin la condició legal de disminuïts sempre que visquin amb els seus pares.

d) Factura i/o rebut original que acrediti de manera desglossada el concepte i la despesa, segons les modalitats abans esmentades. En aquesta factura i/o rebut ha de figurar el NIF/CIF, la data, el nom de la persona causant, el segell de l'entitat i la signatura. La data de la factura ha d'estar compresa dins del període objecte de la convocatòria d'ajuts.

No s'acceptaran còpies de les factures i/o rebuts. Las factures amb esmenes o modificades manualment no tindran cap tipus de validesa.

En cas que l'ajut es demani per a ulleres o lents de contacte o vidres ha de constar que aquests són graduats.

Si l'ajut es demana per a ulleres o vidres progressius o bifocals, aquest fet ha de constar a la descripció del concepte de la despesa.

Si l'ajut es demana per a vidres o ulleres de diferents distàncies, a la factura ha de constar, expressament, que unes ulleres o vidres són per a una distància (prop/lluny) i les altres per a una altra.

No s'acceptaran pressupostos d'ulleres o lents de contacte, ni de reducció de diòptries.

2.3.3. Ajuts ortopèdics

Aquests ajuts estan destinats a sufragar les despeses originades per l'adquisició de pròtesis i articles ortopèdics.

Causants: El personal i el seus fills o filles del personal menors de 18 anys o els majors de 18 anys que tinguin la condició legal de persona disminuïda i/o discapacitada sempre que visquin amb el seu pare o mare o dependència econòmica.

Documentació:

a) Fotocòpia del Llibre de família on figurei inscrit el/la causant o, si s'escau, fotocòpia del document que n'acrediti la tutela, l'acolliment o l'adopció, quan l'ajut sigui per als fills o filles.

b) Fotocòpia del certificat de disminució expedit per l'òrgan competent del Departament de Benestar i Família, en cas que l'ajut sigui per fills amb disminucions majors de 18 anys.

c) Certificat de convivència, quan l'ajut sigui per a fills o filles menors de 18 anys o els majors de 18 anys que tinguin la condició legal de disminuïts sempre que visquin amb els seus pares.

d) Factura i/o rebut original que acrediti de manera desglossada el concepte i la despesa, segons les modalitats abans esmentades. En aquesta factura i/o rebut ha de figurar el NIF/CIF, la data, el nom de la persona causant, el segell de l'entitat i la signatura. La data de la factura ha d'estar compresa dins del període objecte de la convocatòria d'ajuts.

No s'acceptaran còpies de les factures i/o rebuts. Las factures amb esmenes o modificades manualment no tindran cap tipus de validesa.

2.3.4. Fons anual per a pròtesis dentals i/o tractaments odontològics, per a pròtesis oculars i auditives, i

ortopèdics

El fons anual per a pròtesis dentals i/o tractaments odontològics, per a pròtesis oculars i auditives, i ortopèdics serà de 20.000 EUR.

És podrà bonificar fins al 100% de les despeses causades i la seva distribució s'ajustarà tenint en compte la proporcionalitat inversa al sou segons el nivell retributiu RVLLT i l'import de la despesa en relació amb els imports de tots els treballadors i treballadores del mateix nivell. A tal efecte s'ha creat una fórmula de proporcionalitat de càlcul d'ajuts segons nivell retributiu RVLLT de l'Ajuntament de Tortosa.

Es garantirà el repartiment del 100% del fons global entre les sol·licituds presentades.

Per al càlcul de l'ajut corresponent, s'utilitzarà el full de càlcul confeccionat al respecte amb el full d'EXCEL anomenat "AJUTS ESTUDIS I PROTÈSSICS II ACORD / CONVENI COL·LECTIU" el qual compta amb una funció SOLVER, que consisteix en una eina de programació lineal que pretén optimitzar, és a dir, maximitzar el repartiment dels fons assignats (funció lineal amb diverses variables) amb les restriccions lineals següents:

1. El repartiment haurà de ser directament proporcional a la despesa feta pel/per la treballador/a.
2. El fons s'ha de repartir entre la totalitat de les persones demandants.
3. El repartiment haurà de ser inversament proporcional al nivell ocupat en la corba de la RVLLT amb els coeficients reductors que es determinen més avall.

S'haurà de calcular, el coeficient màxim repartidor, cada cop que es modifiquin les condicions del càlcul (nombre de demandants, quantitats, nivells de RVLLT, etc.), donant pas així a un nou repartiment del fons entre els demandants (nou ajut).

Coeficients reductors:

Nivell RVLLT	Coeficient	Nivell RVLLT	Coeficient	Nivell RVLLT	Coeficient	Nivell RVLLT	Coeficient
1	1,00	7	0,90	13	0,55	19	0,25
2	1,00	8	0,85	14	0,50	20	0,20
3	1,00	9	0,80	15	0,45	21	0,15
4	1,00	10	0,75	16	0,40	22	0,10
5	1,00	11	0,65	17	0,35	23	0,10
6	0,95	12	0,60	18	0,30		

3. Renovació de carnets de conduir per motius professionals

L'Ajuntament de Tortosa, quan sigui indispensable per a l'exercici ordinari del lloc de treball, abonarà les despeses de la renovació de carnets de conduir en els següents supòsits:

1. Personal de la Policia local, permisos de conducció de les classes B i A.
2. Personal de l'Àrea d'Espai Públic, permisos de conducció de classes superiors al B.

La tramitació requerirà les factures o justificants del pagament i informe proposta motivat del cap del servei gestor.

Article 39

Bestretes reintegrables i avançaments de nòmina

Els i les treballadors/es municipals tenen dret a la concessió de bestretes reintegrables, sense interessos, per import d'una o dues mensualitats de retribucions bàsiques líquides (sou base i triennis) amb el compromís de reintegrar-les en 10 o 14 mesos respectivament, per imports d'igual quantia, a descomptar de les nòmines corresponents. La tramitació de les sol·licituds es farà d'acord amb l'ordre d'entrada al Registre general de l'Ajuntament de Tortosa.

La quantitat màxima per persona i el total per aquest concepte es determinaran en les bases d'execució i en el pressupost general de l'Ajuntament, respectivament.

També es poden sol·licitar avançaments de nòmina de la part efectivament meritada, amb un màxim d'1 avançament per mes.

Article 40

Assegurança Responsabilitat Civil

L'Ajuntament de Tortosa té contractada una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil que cobreix els riscos en els quals puguin incórrer tots els seus treballadors/es en el desenvolupament de les funcions que tinguin assignades, sempre i quan no es determini, negligència o mala fe del involucrat dictaminades per sentència judicial ferma.

Article 41 **Assegurança de vida**

L'Ajuntament de Tortosa mantindrà una pòlissa de vida i d'incapacitat permanent per a tot el seu personal en actiu.

El personal afectat tindrà el dret a les següents indemnitzacions:

- a) Per mort 20.000 EUR.
- b) Per incapacitat permanent en el grau d'absoluta: 30.000 EUR.
- c) Per incapacitat permanent en el grau de total: 10.000 EUR.

CAPÍTOL 11 **RÈGIM DISCIPLINARI**

Article 42 **Règim disciplinari**

1. Responsabilitat disciplinària

1. El personal municipal queda subjecte al règim disciplinari disposat en el present títol d'aquest Acord / Conveni col·lectiu, així com a establert regulat en el títol VII de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, les normes que les lleis de funció pública puguin dictar per al seu desplegament, i resta de disposicions vigents aplicables. El personal de la policia local municipal, en relació amb el règim disciplinari, a més, es regirà per les seves normes autonòmiques específiques, excepte en el que s'estableix per a aquests a la Llei orgànica 2/1986, de 13 de març, de forces i cossos de seguretat.
2. El personal municipal que indueixi a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que aquest.
3. Igualment, incorrerà en responsabilitat el personal municipal que encobreixi les faltes consumades molt greus o greus, quan dels actes es derivi dany greu per a l'Administració o la ciutadania.

2. Exercici de la potestat disciplinària

1. L'Ajuntament de Tortosa ha de corregir disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que pugui derivar de les infraccions.
2. La potestat disciplinària s'exercirà d'acord amb els principis següents:
 - a. Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions;
 - b. Principi d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables a la presumpta persona infractora;
 - c. Principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions i sancions com a la seva aplicació;
 - d. Principi de culpabilitat; i,
 - e. Principi de presumpció d'innocència.
3. Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulti l'existència d'indisicis fundats de criminalitat, se n'ha de suspendre la tramitació i s'ha de posar en coneixement del Ministeri Fiscal. Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vinculen l'Administració.

3. Faltes disciplinàries

1. Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.

2. Són faltes molt greus les previstes com a tals a l'Estatut bàsic de l'empleat públic o norma que els substitueix i resta de disposicions legals vigents aplicables i, en tot cas, les següents:
 - a. L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de Catalunya, en l'exercici de la funció pública.
 - b. Qualsevol actuació que impliqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
 - c. L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.
 - d. L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
 - e. La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
 - f. La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que en provoqui la difusió o coneixement indegut.
 - g. L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
 - h. La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
 - i. La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un/a superior/a, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
 - j. La prevalença de la condició d'empleat/da públic/a per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
 - k. L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
 - l. La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
 - m. L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
 - n. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
 - o. La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i del Parlament de Catalunya
 - p. L'assetjament laboral.
 - q. La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la Llei.
 - r. El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns municipals.
 - s. El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.
 - t. L'incompliment, per les persones responsables dels registres d'Activitats i de Béns Patrimonials i d'Interessos, i pel personal que hi tingui accés, del deure de reserva professional respecte a les dades i les informacions que coneixen per raó de la seva funció.
 - u. També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei estatal o autonòmica.
3. Sens perjudici de l'establert per l'Estatut bàsic de l'empleat públic o norma que els substitueix i resta de disposicions legals vigents aplicables, es consideraran com a faltes greus, en tot cas, les següents:
 - a. L'incompliment de les ordres que provenen dels / de les superiors/es relatives a la tasca pròpia del lloc de treball, que no siguin contràries a la legalitat. Si a judici del / de la empleat/da són contràries a la legalitat, podrà sol·licitar-se confirmació per escrit, i una vegada rebuda, el/la cap decidirà.
 - b. La manca de consideració envers les persones administrades en les seves relacions amb els empleats/des.
 - c. El fet d'originar enfrontaments en el centre de treball o de prendre-hi part.
 - d. L'incompliment del deure de reserva professional pel que fa als assumptes que coneix per raó de les funcions que li són encomanades.
 - e. El fet de causar, per negligència o per mala fe, danys o perjudicis greus en la conservació dels locals, del material o dels documents del servei.
 - f. La negativa a complir tasques que li són ordenades pels / per les superiors/es per satisfer necessitats sobrevingudes de compliment urgent.
 - g. L'exercici d'activitats compatibles amb les seves funcions sense que hagi obtingut l'autorització oportuna.
 - h. Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada.
 - i. La reincidència en les faltes lleus.
 - j. La intervenció en un procediment administratiu quan hi ha motius d'abstenció establerts legalment.
 - k. En general, l'incompliment amb negligència o dol dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada a l'empleat/da.

4. Es consideraran com a faltes lleus, en tot cas, les següents:
 - a. El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
 - b. La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
 - c. Les faltes no repetides d'assistència sense causa justificada.
 - d. L'incompliment de la jornada de treball sense causa justificada.
 - e. Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
 - f. La descurança en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
 - g. L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixin la compatibilitat prèvia.
 - h. En general, l'incompliment dels deures per negligència o per descuit excusables.

4. Sancions

1. Per raó de les faltes comeses es poden imposar les sancions següents:
 - a. Separació del servei del personal, que, en el cas del personal funcionari interí, comportarà la revocació del seu nomenament i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.
 - b. Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que exercien.
 - c. Suspensió ferma de funcions i retribucions, en el cas del personal funcionari, o de feina i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
 - d. Trasllet forçós, amb canvi de localitat de residència o sense, pel període que s'estableixi en cada cas.
 - e. Demèrit, que consisteix en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
 - f. Advertència.
 - g. Qualsevol altra que s'estableixi per llei.
2. Escau la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.
3. L'abast de cada sanció s'ha d'establir tenint en compte el grau d'intencionalitat, descurança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, i com el grau de participació.

5. Prescripció de les faltes i sancions

1. Les infraccions molt greus prescriuen al cap de 3 anys, les greus al cap de 2 anys i les lleus al cap de 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuran al cap de 3 anys, les imposades per faltes greus al cap de 2 anys i les imposades per faltes lleus al cap de l'any.
2. El termini de prescripció de les faltes es comença a comptar des que s'hagin comès, i des del cessament de la comissió quan es tracti de faltes continuades.
El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

6. Procediment disciplinari i mesures provisionals

1. No es pot imposar sanció per la comissió de faltes molt greus o greus sinó és mitjançant el procediment establert prèviament.
La imposició de sancions per faltes lleus s'ha de portar a terme per procediment sumari amb audiència a l'interessat.
2. El procediment disciplinari atindrà els principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb respecte ple als drets i garanties de defensa de la presumpta persona responsable.
3. Es podran adoptar, mitjançant resolució motivada, mesures de caràcter provisional que assegurin l'eficàcia de la resolució final que pugui recaure.
La suspensió provisional com a mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari no pot excedir els 6 mesos, excepte en cas de paralització del procediment imputable a la persona interessada. La suspensió provisional també es pot acordar durant la tramitació d'un procediment judicial, i s'ha de mantenir pel temps a què s'estengui la presó provisional o altres mesures decretades

pel jutge que determinin la impossibilitat d'acomplir el lloc de treball. En aquest cas, si la suspensió provisional passa de sis mesos no implica pèrdua del lloc de treball.

El personal municipal suspès provisionalment té dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

4. Quan la suspensió provisional s'elevi a definitiva, el personal municipal ha de tornar el que hagi percebut durant el temps de durada d'aquella. Si la suspensió provisional no arriba a esdevenir en sanció definitiva, l'Administració haurà de restituir a la persona empleada pública la diferència entre els havers realment percebuts i els que hauria hagut de percebre si hagués tingut plenitud de drets.

El temps de permanència en suspensió provisional és d'abonament per al compliment de la suspensió ferma.

Quan la suspensió no sigui declarada ferma, el seu temps de durada s'ha de computar com de servei actiu i s'ha d'acordar la reincorporació immediata de la persona empleada pública al seu lloc de treball, amb reconeixement de tots els drets econòmics i altres que siguin procedents des de la data de suspensió.

CAPÍTOL 12

DRETS A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA, REPRESENTACIÓ I PARTICIPACIÓ INSTITUCIONAL PER A LA DETERMINACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL

Article 43

Negociació col·lectiva, representació i participació.

L'Ajuntament de Tortosa garantirà el dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional per a la determinació de les condicions de treball, d'acord amb el que s'estableix a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, l'Estatut dels Treballadors o normativa legalment aplicable.

Article 44

Llibertat sindical

L'Ajuntament de Tortosa garantirà el dret a la lliure sindicació i organització del personal subjecte a aquest Acord / Conveni col·lectiu, i a la no discriminació, perjudici o sanció per causa de la seva afiliació i exercici de drets sindicals, sense cap mena d'exclusió per pertànyer a un determinat cos o lloc de treball.

Article 45

Dret de vaga

En cas de convocatòria de vaga legal, la corporació i les centrals sindicals que firmen aquest Acord / Conveni col·lectiu negociaran els serveis mínims essencials per atendre a la comunitat.

Article 46

Garanties i facultats dels representants sindicals

1. Els representants sindicals dels treballadors inclosos en l'àmbit personal d'aquest Acord / Conveni col·lectiu tenen capacitat de negociació en totes les qüestions que afectin els treballadors, sempre i quan no siguin d'exclusiva competència dels òrgans municipals o afectin a aspectes d'organització i a les facultats de la direcció de l'Ajuntament de Tortosa, d'acord amb la legislació vigent.

2. La informació escrita relativa a qualsevol matèria que afecti les relacions de treball serà confeccionada pels representants del personal, prèvia consulta amb la direcció de la Corporació. Les despeses originades al respecte aniran a càrrec de la Corporació.

La propaganda sindical podrà ser difosa fora de les hores de treball a fi que aquesta circumstància no alteri el normal desenvolupament de treball.

3. Es podran dur a terme assemblees del personal afectat per aquest Acord / Conveni col·lectiu, fora de les hores normals de treball, sempre que hagin estat degudament convocades pels seus representants sindicals. Igualment podran fer-se assemblees dins les hores de treball, quan es compleixin els requisits següents:

- a) Que els temes a tractar tinguin relació directa amb el treball.

b) Que la Corporació autoritzi la realització de les assemblees.

c) Que no ultrapassin globalment les 15 hores a l'any.

Aquestes reunions podran dur-se a terme en locals idonis que l'Ajuntament designi a aquests efectes. En aquest cas la celebració de cada reunió haurà de notificar-se al Departament de Recursos Humans amb una antelació mínima de 72 hores.

Les esmentades assemblees hauran de ser autoritzades per l'Ajuntament.

4. Els membres de la Junta de Personal i del Comitè d'Empresa, com a representants legals dels treballadors afectats per aquest Acord / Conveni col·lectiu, tindran les següents facultats i garanties:

a) Convocar assemblees generals, segons disposa l'EBEP i les restants disposicions concordants.

b) Audiència prèvia en cas de seguir-se expedient disciplinari contra un representant sindical, sense perjudici del/ de la interessat/ada.

c) La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en matèries concernents a l'àmbit de la seva representació.

d) Publicar i distribuir sense perjudicar el desenvolupament del treball les comunicacions d'interès professional, laboral i sindical.

e) No ser discriminats en la seva promoció econòmica professional per raó de l'exercici de la seva representació. Aquesta garantia s'allargarà en un any més després de la cessació efectiva com a representant sindical.

d) Disposar de les hores retribuïdes establertes per la legislació vigent per a l'exercici de les funcions representatives.

Els representants sindicals podran sol·licitar l'acumulació d'hores sindicals en el president o secretari de la Junta de Persona i Comitè d'Empresa, portaveus o representants de les centrals sindicals.

Les hores utilitzades per discutir l'Acord / Conveni col·lectiu de condicions del personal de l'Ajuntament de Tortosa o per convocatòria de la mateixa corporació no computaran a efectes d'hores sindicals.

Article 47

Mitjans materials

L'Ajuntament de Tortosa facilitarà els següents mitjans:

Una dependència o local adequat per possibilitar les diferents reunions dels representants legals dels treballadors, dels representants a la comissió paritària, dels delegats de personal i/o membres de les seccions sindicals constituïdes, amb mobiliari, equipament i material d'oficina suficients.

Un tauler d'anuncis a cada centre de treball

Article 48

Capacitat jurídica i competències de la Junta de Personal i Comitè d'empresa

1. La Junta de Personal i el Comitè d'Empresa tindran plena capacitat jurídica en l'àmbit de les seves competències.

2. Competències:

a) Ser informats amb caràcter general de les qüestions d'interès laboral que afectin els treballadors, i de manera especial de les transformacions o modificacions de les missions de les unitats administratives i de les innovacions tècniques operades als llocs de treball.

b) Emetre informe amb caràcter previ a la decisió de l'òrgan competent de l'Ajuntament de Tortosa, en els casos següents:

Modificació de condicions substancials de treball, i trasllat total o parcial de les instal·lacions.

Plans de formació del personal de la corporació.

c) Ser informat de totes les sancions imposades.

d) Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció utilitzats. Igualment, hauran de conèixer els documents relatius a la finalització de la relació laboral, d'acord amb la legislació vigent.

e) Exercir una labor:

De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, Seguretat Social i treball, i també en la resta dels pactes, condicions i usos en vigor.

De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball, segons la normativa de la salut i riscos laborals.

f) Formular les reclamacions i accions legals d'interès general que siguin pertinents, per la via administrativa jurisdiccional i davant l'autoritat laboral o organismes competents, en aplicació de la

normativa vigent.

g) Qualsevol altres competències que s'estableixin en les clàusules d'aquest Acord / Conveni col·lectiu. Els informes que s'hagin d'emetre, en relació amb les competències que es reconeixen en aquesta clàusula, hauran de finalitzar-se en el termini de quinze dies hàbils.

Article 49

Seccions i delegats sindicals

Les seccions sindicals dels sindicats més representatius, d'acord amb el que disposa la Llei Orgànica de llibertat sindical tindran els drets, competències, facultats i atribucions reconeguts a l'esmentada Llei. Els delegats sindicals, en el supòsit que no foren part de la representació legal dels treballadors de l'Ajuntament, tindran les mateixes garanties que les establertes legalment per als representants dels treballadors de l'Ajuntament, i també els drets reconeguts de forma expressa a la Llei de llibertat sindical.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Vigència.

La vigència d'aquest Acord / Conveni col·lectiu s'iniciarà en el moment de la seva publicació.

Segona. Assistència jurídica.

Es garanteix l'assistència jurídica al personal de l'Ajuntament de Tortosa en qualsevol supòsit derivat de l'exercici legítim de les seves funcions.

Tercera. Modificacions normatives.

Serà d'aplicació directa i immediata qualsevol canvi normatiu favorable als drets individuals del personal de l'Ajuntament de Tortosa.

Quarta. Regulació de les especificitats de la jornada i horari laboral del personal del cos de la Policia local.

1. Àmbit funcional i personal

Els efectes d'aquest Acord s'estén a tot el personal funcionari de l'Ajuntament de Tortosa que integra el Cos de la Policia Local.

2. Efectes

L'acord en aquest pacte té plens efectes i constitueix norma entre les parts, una vegada acordada la seva ratificació per la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Tortosa i pel Ple Municipal, registre en el Departament de Treball i la seva posterior publicació.

Les seves clàusules s'han d'interpretar d'acord amb les normes legals vigents en matèria de funció pública i de tota la normativa aplicable a les forces i cossos de seguretat, a la Policia Local i al Reglament de la Policia Local de Tortosa.

3. Jornada de treball anual

La jornada de treball ordinària del personal del cos de la Policia local de Tortosa serà la mateixa que la de la resta del personal municipal, d'acord amb el que s'ha establert a l'article 9.1 d'aquest Acord / Conveni col·lectiu.

D'acord amb el règim horari establert, la jornada laboral anual específica del cos de la Policia Local es distribuirà de la següent forma:

3.1. Cada membre de la Policia local en actiu haurà d'haver treballat el còmput total d'hores planificades a l'any distribuïdes d'acord amb el quadrant acordat per l'alcaldia, informat pel cap del cos i negociat per la Mesa General de Negociació.

3.2. La diferència entre la jornada anual de 1.533 hores i les previstes segons el calendari de treball anual de cada agent seran hores de romanent i el seu retorn resta regulat al numeral 10 de la Disposició addicional, Quarta d'aquest Acord / Conveni col·lectiu.

3.3. Tanmateix, cada membre de la Policia Local, de caràcter voluntari, a principi d'any, podrà accedir a realitzar una borsa de 50 hores a l'any, un cop s'accedeix a realitzar aquesta borsa d'hores, des de la prefectura de la Policia Local es podrà obligar als agents quan el servei ho necessiti.

És a dir, aquestes hores seran d'obligada realització, no contemplades en el seu quadrant anual ordinari,

per atendre les necessitats organitzatives del servei i, en especial, per garantir els serveis mínims del torn ordinari.

Aquesta borsa d'hores es regula de la següent manera:

3.3.1. El cap de la Policia determinarà l'ordre dels agents que prestaran el seu servei a compte d'aquesta borsa, d'acord amb les necessitats del servei, respectant en tot cas els següents criteris:

a) El cap de la Policia Local atendrà els oferiments voluntaris d'aquells agents que s'ofereixin a realitzar el servei policial, sempre i quan, no hagin sobrepassat el còmput anual de la borsa anual (50 hores).

b) En cas que no existeixin oferiments o que, tot i existir, no siguin suficients per cobrir el servei policial, requerirà en primer lloc a aquells agents que hagin realitzat el menor nombre d'hores de la borsa fins a aquell moment. En cas d'igualtat d'hores en el còmput, personal, serà requerit l'agent amb menys antiguitat.

3.3.2. El retorn de les hores, sempre que prefectura així ho determini, s'efectuaran cobrint els llocs de treball segons la categoria professional de cada membre de la Policia local.

3.3.3. Per a aquestes eventualitats es determina que el requeriment ho sigui per a serveis mínims de sis (6) hores de prestació continuada de servei.

3.3.4. La seva realització es portarà a terme amb el preavís per part de prefectura als destinataris, en tot allò que sigui programable, amb un temps d'anticipació de el mínim temps indispensable i com a mínim amb 5 dies d'anel·lació.

En casos de necessitat, d'urgència climàtica o operatius necessaris no planificats, no s'exigirà aquest temps mínim de preavís.

3.3.5. La prefectura de la Policia Local de Tortosa haurà de planificar i garantir l'oferiment de la totalitat de la borsa d'hores en qüestió per què a final d'any tots els agents inclosos en aquesta borsa hagin treballat les hores establertes, sempre d'acord amb les necessitats del servei.

3.3.6. Amb caràcter excepcional es contempla la possibilitat de declinar l'adjudicació de la realització del servei per causes justificades. Les quals s'haurà de presentar els justificants oportuns per al seu efecte.

3.3.7. En cas que les necessitats del servei així ho determini i que els agents hagin efectuat la totalitat de les 50 hores de la borsa, les hores que sobrepassin aquesta borsa, també tindran la consideració d'hores extraordinàries a tots els seus efectes i es retribuiran d'acord amb aquest supòsit, aquestes hores treballades s'abonaran a mes vençut un cop realitzades, aplicant els coeficients que pertorquin segons el torn de treball a realitzar, així com determina la Disposició addicional Quarta.10.3 d'aquest Acord / Conveni col·lectiu, i en cap cas podran superar les 80 hores anuals.

3.3.8. Els agents que voluntàriament formin part d'aquesta borsa d'hores i, ja que el seu retorn és de caràcter obligatori, tindran prioritat per accedir a les hores ofertades per part de la prefectura, per sobre dels agents que no hagin accedit a aquesta borsa.

3.3.9. Per la realització de la borsa de 50 hores de treball de serveis extraordinaris, s'estableix l'abonament d'una gratificació per borsa d'hores equivalent al preu de l'hora vigent per a cada lloc de treball aplicant els coeficients multiplicadors com així és descriu a la Disposició addicional Quarta.10.3 d'aquest Acord / Conveni col·lectiu.

La realització efectiva d'aquesta borsa de treball al cap de l'any té un caràcter prioritari i obligatori, i s'abonarà per mesos conforme es vagin meritant i justificant.

4. Tipus d'horaris

Es pretén organitzar el Cos de la Policia Local amb un sistema de treball que garanteixi la cobertura de les necessitats del servei, en base a l'organigrama operatiu aprovat pel Ple Municipal i en atenció preferent a la Policia de Proximitat.

El Cap del Cos o la persona en que delegui podrà establir la destinació dels i de les agents i el seu horari laboral amb l'antelació màxima possible, per tal de donar resposta a les necessitats del servei.

4.1 La Policia Local s'organitza amb diferents grups de treball i diferents horaris.

a) Règim horari de Torn Q5

És desenvoluparà en cinc grups de treball (escamots) per a garantir la presència 24 hores al dia durant tot l'any. Cada grup de treball està format per un mínim de sis components.

La jornada de treball anual en el règim horari de torns es distribueix en cicles de treball que succeeixen ininterrompudament al llarg de l'any.

Els cicles de treball estan formats per les seqüències dels dies i els torns de treball previstos en el quadrant de cinc setmanes, o aquell acordat entre els representants de l'Ajuntament i els representants sindicals de la Policia Local.

En el quadrant de cinc setmanes, les hores d'inici de la jornada diària són les següents:

<u>Torn</u>	<u>Hora d'inici</u>
Matí	a les 6 hores
Tarda	a les 14 hores
Nit	a les 22 hores

Matí-tarda cap de setmana	a les 6 hores
Tarda-nit cap de setmana	a les 18 hores

La jornada diària és de 8 hores de dilluns a divendres i de 12 hores els dissabtes i els diumenges. La distribució es farà en base al següent esquema:

	DL	DT	DC	DJ	DV	DS	DG	Total
TARDA	8	8	8	8	8	0	0	40
NIT	8	8	8	8	8	12	12	64
DESCANS	0	0	0	0	0	0	0	0
MATÍ	8	8	8	8	8	12	12	64
DESCANS	0	0	0	0	0	0	0	0

b) Règim d'horari de Proximitat

L'horari serà:

El seu horari es realitzarà en jornada partida amb un total de 9 hores diàries.

L'horari durant tot l'any serà de les 9:30 hores fins les 14:00 hores i de les 16:30 hores fins les 21:00 hores.

Els seu cicles de treball estan format per les seqüències de vuit (8) setmanes, tal i com consta a la taula de baix, on D és dia de descans i T és dia de treball.

	DL	DT	DC	DJ	DV	DS	DG	Total DIES TREBALL
SET 1	D	T	T	T	T	D	D	4
SET 2	T	T	T	T	T	D	D	5
SET 3	D	D	T	T	T	D	D	3
SET 4	T	T	T	T	D	D	D	4
SET 5	T	T	T	T	T	D	D	5
SET 6	T	T	T	T	T	D	D	5
SET 7	D	D	T	T	T	D	D	3
SET 8	T	T	T	T	D	D	D	4

El seu desenvolupament serà de dilluns a divendres. Gaudirà de descans laboral en caps de setmana i els dies festius que hi hagi entre setmana

No realitzaran torn per la nit, excepte per causes excepcionals.

c) Règim horari de la Unitat d'Operativa de Suport

La jornada de treball de la unitat estarà formada pels següents cicles: una setmana de matins i la següent de tardes així successivament.

L'horari de la Unitat serà el següent:

- Matí de 07: 00 hores a 14:00 hores, en una jornada de 7 hores de dilluns a divendres
- Tarda de 14:00 hores a 22:00 hores en una jornada diària 8 hores de dilluns a divendres

	DL	DT	DC	DJ	DV	DS	DG	Total
MATÍ	7	7	7	7	7	0	0	35
TARDA	8	8	8	8	8	0	0	40

No obstant, la jornada dels / de les agents que formen part de la unitat estarà formada per un quadrant de quatre setmanes amb el següent cicle, començant dilluns: cinc dies de matí i dos de descans; cinc dies de tarda i dos de descans, set dies per cobrir absències en diferents torns i set dies de descans, tal i com figura en el quadre següent.

	DL	DT	DC	DJ	DV	DS	DG	Total
MATÍ	7	7	7	7	7	0	0	35
TARDA	8	8	8	8	8	0	0	40
COBRIR	8	8	8	8	8	12	12	64
DESCANS	0	0	0	0	0	0	0	0

Els / les agents de la Unitat d'Operativa de Suport obtindran quatre hores de formació dintre de la jornada laboral cada setmana que treballin amb el grup. Aquestes quatre hores es dividiran en dos dies. Les hores de formació les especificarà la persona que determini l'Ajuntament.

De l'1 de juliol al 31 d'agost els / les agents de la unitat realitzaran el següent torn:

	DL	DT	DC	DJ	DV	DS	DG	Total
COBRIR	8	8	8	8	8	12	12	64
DESCANS	0	0	0	0	0	0	0	0

En cap cas els membres de la Unitat d'Operativa de Suport efectuaran més de 12 setmanes.

d) Règim d'horari específic

Són els que desenvolupen aquelles unitats o seccions que per les especials funcions que duen a terme requereixen un règim d'horari diferent als establerts amb anterioritat.

e) Altres horaris

Es podran establir altres torns diferents i horaris flexibles amb la finalitat d'atendre serveis i/o necessitats puntuals.

5. Personal mínim de treball

5.1 El personal necessari en règim horari de Torns Q5 recollit de l'apartat 4.1.a) d'aquest conveni serà de cinc agents els caps de setmana, els dies festius i els dies laborables de 22:00 a 06:00 hores; i de quatre agents la resta de horaris.

Aquests serveis mínims permetran l'absència, per cadascun dels grups de treball integrats al quadrant Q5, de dos agents en horari diürn de dilluns a divendres laborables; i 1 agent en horari nocturn, festius i caps de setmana.

Els permisos laborals sol·licitats podran ser denegats, de forma excepcional, per afrontar necessitats del servei i/o esdeveniments especials que necessitin la incorporació d'agents per a cobrir-los.

No obstant i de forma no habitual, es podrà determinar una disminució d'aquest personal mínim de cinc o quatre agents en un torn de treball, en base a les necessitats específiques operatives que es desenvolupin en cada context, un cop exhaurides les hores no reservades de romanent.

5.2 El personal mínim necessari en règim horari de proximitat, recollit a l'apartat 4.1.b) d'aquest conveni, serà determinat en base a una proporció igual al règim horari de torns Q5.

5.3 El personal mínim necessari en règim horaris de la resta d'unitats específiques, recollit a l'apartat 4.1.d) d'aquest conveni serà determinat per l'Ajuntament en base a les necessitats específiques operatives que es desenvolupin en cada context-i en tot cas en base a una proporció igual al règim horari de torns Q5.

5.4 En serveis mínims, es podrà concedir, 1 hora de permís, abans d'entrar o abans de sortir del servei. en un màxim de dos treballadors, un abans d'entrar i un abans de sortir del servei. Aquesta hora de permís en cap cas s'autoritzarà en mig de la jornada laboral.

6. Operativitat, logística i seguretat

6.1 En els casos en que l'Ajuntament determini, ja sigui per la complexitat i/o perillositat dels serveis a realitzar o el context del barri de proximitat assignat els agents de la Policia Local efectuaran el seu servei en parelles, excepte que per causes excepcionals això no sigui possible.

6.2 Tots els membres de la Policia Local de Tortosa han d'estar dotats d'armilles antibala i antitall personals.

6.3 Tots els vehicles de la Policia Local disposaran dels elements de seguretat necessaris per al desenvolupament de les tasques policiaques com ara guants de làtex, màscares amb filtres, cinta de abalisament, cons, etc.

7. Perllongaments

7.1 Les hores acumulades per perllongament de la jornada diària seran incloses dintre de la bossa d'hores a compensar de forma lineal i es gaudiran també, de forma lineal, sempre respectant els serveis mínims i en tot cas no serà d'aplicació la clàusula de l'apartat 8.2

7.2 Es podrà gaudir d'un màxim de 64 hores acumulades, les hores que superin aquests límit. s'hauran de gaudir dintre el més següent que es superi el límit, en el cas contrari s'assignaran en la data més adient per part de l'Ajuntament.

En el cas que siguin assignades per l'Ajuntament, aquesta assignació serà atorgada en funció del nombre d'hores que els agents i comandaments tinguin acumulades a la bossa, essent aquell, dins del seu grup de treball, que tingui més hores acumulades el primer al que se li atorgarà el permís, i començant pel grup de treball amb més hores acumulades. Una vegada que un altre membre del grup de treball superi al primer en hores acumulades, serà aquest agent el que gaudirà del permís i així successivament.

8. Permisos, assumptes propis, compensacions i permutes

8.1 Pel que fa aquest punt es regularà segons la normativa d'aplicació vigent en cada moment

8.2 En el cas en que el nombre de personal de servei ordinari sigui igual o inferior a l'esmentat en l'apartat 5 d'aquesta disposició addicional, degut a situacions administratives o baixes mèdiques, ambdós superiors a 30 dies continuats, es garantirà que un dels components de l'escamot Q5 podrà gaudir de permisos i/o assumptes propis com si es tractes de l'escamot complet sol·licitats amb l'antelació reflectida a l'apartat 8.4.

8.3. Es permutaran torns de treball entre personal de la mateixa categoria i unitat. També s'autoritzaran permutes entre els / les components de les diferents unitats. Els / les agents que efectuïn les permutes hauran de complir les tasques i horaris encomanats a la unitat permutada.

8.4 Les sol·licituds de qualsevol permís s'adreçaran amb un mínim de 72 hores i un màxim d'un més

antelació a la data del permís

8.5. El cap del cos o persona en qui aquest delegui haurà de comunicar la resposta dels permisos, compensacions i permutes als i les sol·licitants amb un màxim de dos hàbils posteriors a les sol·licituds.

8.6. Es tindran en compte els casos excepcionals i els terminis fixats es poden veure alterats

8.7. Es podran demanar hores soltes sempre i quan estigui cobert el personal mínim de treball que figura a l'article 5. En cap cas aquestes hores podran ser al mig del torn de treball. Les hores d'un assumpte propi corresponen a 8 hores de treball i es podran demanar també en hores soltes, sempre i quan estigui cobert el personal mínim de treball que figura a l'apartat 5 i en cap cas aquestes hores podran ser al mig del torn de treball.

9. Indisposicions

Les indisposicions, enteses com no assistència justificada al treball, que es portin a terme es regularan per l'establert a la normativa vigent aplicable.

10. Torns de Treball especials i de romanent

Les hores de romanent són les que, no estant distribuïdes en el calendari anual planificat, falten per arribar al còmput anual d'hores de treball. Aquestes hores seran tornades en el moment que calgui cobrir serveis mínims, quan així ho determinin les planificacions anuals o mensuals i/o per a cobrir esdeveniments que es desenvolupin a la ciutat.

10.1 Es reservarà un total de 1.800 hores de romanent per tal d'afrontar tots els actes esportius / culturals de l'any en curs , la resta d'hores s'utilitzaran per cobrir els serveis mínims.

10.2 Les modalitats de cobertura de serveis especials i de romanent són les següents en aquest ordre:

- 1.-Hores voluntàries de romanent
- 2.-Hores extraordinàries compensades
- 3.-Hores obligatòries de romanent
- 4.-Hores extraordinàries remunerades

La resta d'hores de romanent, no reservades , seran dividides per dotze , per distribuir-les a cada mes per tal de cobrir serveis mínims. Si per motius operatius, en un mes determinat no s'han exhaurit aquestes hores de romanent, quedaran acumulades per al mes següent.

Un cop consumit aquest nombre d'hores voluntàries de romanent, es podran oferir torns de treball en hores extraordinàries compensades, hores obligatòries de romanent, i/o hores extraordinàries remunerades.

Tot complint els criteris anteriors, En el cas en que que es consideri adient es podran combinar- les diferents modalitat de cobertures en un mateix torn de treball.

A partir del mes d'octubre de cada any, i sempre que les circumstàncies operatives ho permetin, es procurarà que les hores de romanent mensuals siguin utilitzades per cobrir dies d'assumpes personals.

L'Ajuntament informarà, publicant, abans del dia cinc de cada mes, una plantilla amb les hores de romanent, hores extraordinàries compensades i de les hores remunerades, que s'han efectuat durant el mes anterior, al taulell de publicacions de la Policia Local de Tortosa. En compliment de la Llei de Protecció de dades personals aquestes plantilla mostrarà les hores en números absoluts i no nominativament.

10.3 Retorn de les hores de romanent i hores extraordinàries

Les hores de romanent que es realitzen durant l'any hauran de ser exposades en el tauler de la Policia Local amb antelació suficient.

El retorn de les hores de romanent es comptabilitzarà de la següent manera:

- Entre setmana laborables no festius de 06:00 a 22:00 hores, hora per hora i i quart (1x1,25) amb un mínim de 6 hores continuades.
- En horari nocturn laborable, no festiu, de 22:00 hores fins a 06:00 hores, hora per hora i mitja (1x1,5) amb un mínim de 6 hores continuades
- El dissabte i diumenge, i els dies festius un hora per hora i tres quarts (1x1,75) amb un mínim de 6 hores continuades.
- Els dissabtes i diumenge i festius en període de 16 de juny a 15 de setembre, en torn de nit, un hora per dos (1x2) amb un mínim de 6 hores continuades.

Les jornades efectuades amb hores de romanent tindran una durada mínima de treball de sis hores de presència efectiva.

L'horari nocturn entre setmana serà de les 22 hores a les 6 hores.

Els caps de setmana comprendran de les 22 hores del divendres a les 6 hores del dilluns a efectes de coeficient multiplicador, així com els dies festius s'entendran des de les 22 hores del dia anterior fins les 6 hores del dia següent.

Les hores extraordinàries es realitzaran seguint els coeficients multiplicadors com així contempla el acord/conveni regulador de les condicions de treball de L'ajuntament de Tortosa en el seu article 9.13, amb l'ajust oportú de les franges horàries específiques del cos de Policia Local de Tortosa, és a dir:

La gratificació per serveis extraordinaris s'estableix segons el següent barem:

- 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable entre les 06.00 fins a les 22:00 hores, s'ha de compensar amb un increment del 75% de la remuneració bruta que correspondria a cada hora ordinària amb un mínim de 6 hores continuades.
- 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable entre de les 22:00 fins les 06.00 hores del dia següent s'ha de compensar amb un increment del 100% de la remuneració bruta que correspondria a cada hora ordinària amb un mínim de 6 hores continuades.
- 1 hora extraordinària efectuada en dia festiu, dissabte o diumenge entre les 06.00 hores fins les 18.00 hores, s'ha de compensar amb un increment del 100% de la remuneració bruta que correspondria a cada hora ordinària amb un mínim de 6 hores continuades.
- 1 hora extraordinària efectuada en dia festiu, divendres nit a partir de les 22.00 hores fins les 06.00 hores, dissabte o diumenge a partir de les 18:00 hores fins les 06.00 hores del dia següent, s'ha de compensar amb un increment del 125% de la remuneració bruta que correspondria a cada hora ordinària amb un mínim de 6 hores continuades.

Les jornades efectuades amb hores extraordinàries tindran una durada mínima de treball de sis hores de presència efectiva.

L'horari nocturn entre setmana serà de les 22 hores a les 6 hores.

Els caps de setmana comprendran de les 22 hores del divendres a les 6 hores del dilluns a efectes de coeficient multiplicador, així com els dies festius s'entendran des de les 22 hores del dia anterior fins les 6 hores del dia següent.

El preu d'una hora ordinària es computa segons la següent fórmula:

$$X = (\text{SBO anual} + \text{PE anual} + \text{CD anual} + \text{CE anual} + \text{CPT anual}) / (52 * 37,5)$$

On:

X= Preu hora, SBO = Sou base paga ordinària (12 mesos), SBE = sou base paga extraordinària, PE = Paga extraordinària ((SBE, CD, CE, CPT)x2), CD = Complement de Destinació (12 mesos); CE = Complement Específic (12 mesos), CPT = Complement Personal Transitori (12 mesos).

10.4 En el cas que s'hagin de cobrir torns de treball en hores de romanent i que s'apunten més components de la Policia Local dels necessaris per cobrir-los sempre tindran preferència els components que deguin més hores proporcionalment.

En el cas de circumstàncies excepcionals sobrevingudes es pondrà atorgar els torns a aquelles persones que localitzi en primer lloc.

10.5 En el cas de no sortir prou components de la Policia Local voluntaris els que faltin s'escolliran dels que deguin més hores proporcionalment

10.6. Les hores de romanent seran retornades en funció de les categories professionals que per les tasques encomanades estableixi l'Ajuntament.

10.7 L'Ajuntament vetllarà perquè a fi d'any tots els membres del cos hagin fet el total anual d'hores que els hi correspon

11. Necessitats del servei

S'entén per necessitats del servei aquells fets sobtats o imprevistos, coneguts amb una antelació inferior als 3 dies, aliens a la planificació, l'organització i el funcionament de la Policia Local, que fan necessària la modificació de la distribució de la jornada de treball per al bon funcionament del servei públic policíac.

El/La Cap de la Policia Local és el que declara les necessitats del servei.

La distribució de la jornada de treball pot ser modificada, motivadament i per necessitats del servei, pel / per la Cap de la Policia Local.

12. Retribucions bàsiques, complementàries i hores extraordinàries

12.1. El marc de retribució ve marcat per la relació Valorada de Llocs de Treball de l'Ajuntament de Tortosa.

12.2. Es podran oferir hores extraordinàries remunerades en paquets inferiors a sis hores de presència efectiva.

12.3. Les hores extraordinàries, així com qualsevol altre activitat extraordinària, seran atorgades en funció de les categories professionals que per les tasques encomanades estableixi el representant de l'Ajuntament i s'oferiran públicament.

13. Comeses de nivell superior

Els membres del cos de Policia que transitòria o provisionalment substitueixin a un comandament superior percebran en concepte de substitucions la diferència entre els complements dels dos llocs establerts a la Relació Valorada de Llocs de Treball, per hora de substitució, per tal de compensar la major responsabilitat assumida.

14. Assistència a seu judicial

Les assistències a seu judicial, fora de la jornada laboral, es compensaran de la següent manera :

1. Assistència a seu judicial al mateix municipi: pagament en hores extraordinàries corresponent al temps real d'estada amb un màxim per persona i assistència de 60 euros.
2. Assistència a seu judicial en altre municipi diferent de Tortosa: pagament en hores extraordinàries corresponent al temps real d'estada, més, si s'escau, les despeses de desplaçament amb un màxim per persona i assistència de 120 euros.

En tot cas el temps d'estada es computarà com a mínim d'una hora i 30 minuts.

Als justificants d'assistència a seu judicial haurà de constar-hi el dia que s'ha efectuat i l'hora d'entrada i sortida de la seu judicial.

S'entén per assistència a seu judicial les compareixences per declaracions, ratificacions i judicis orals o verbals, o d'altres diligències sempre prèvia citació de l'Autoritat judicial.

Als membres de la Policia Local que realitzin el servei en torn de nit, la nit anterior de l'assistència a seu judicial, se'ls garantirà en cas de petició, a compte de l'agent sol·licitant, disposar de vuit hores de permís del seu horari laboral. En tot cas, per gaudir d'aquest permís i alhora garantir uns serveis mínims hauran de restar treballant al torn afectat un mínim de tres agents.

15. Vacances

Els dies de vacances a gaudir serà per funcionari, i tal i com consta a l'EBEP a l'article 50, de 22 dies hàbils anuals o els dies que legalment corresponguin.

A efectes d'aquest article s'entén que són dies hàbils pels agents de la Policia Local, les jornades planificades de treball dels calendaris anuals resultants de l'article 4 d'aquest conveni, independentment si aquestes recauen en dia laborable o festiu de dilluns a divendres o en dissabte i/o diumenge festiu o no.

Les vacances es podran fraccionar, però respectant el còmput anual de les 1642 hores.

Les vacances anuals es gaudiran en tres períodes d'estiu el primer dels quals del 16 de juny al 15 de juliol, el segon període del 16 de juliol al 15 d'agost i el tercer període del 16 d'agost al 15 de setembre, en el cas de que en aquest període no es gaudeixen la totalitat dels 22 dies hàbils, els podrà gaudir durant l'any en curs. Aquests períodes vindran determinats per una assignació inicial a cada agent gaudint-se el següent període l'any posterior, i així de forma rotativa.

Les dates a gaudir el dies de vacances que restin fora dels períodes anteriors hauran de ser autoritzats per l'Ajuntament.

Aquests canvis no podran representar mai una variació d'hores de romanent en relació a les pre-assignades per a cada agent a començament d'any comptabilitzant el seu període d'estiu.

Els membres de la Policia Local hauran de sol·licitar el canvi del període de vacances que vulguin gaudir fora dels mesos d'estiu, per tal que sigui autoritzat.

16. Capacitació i formació professional

Les necessitats formatives es regularan per l'establert a l'Acord / Conveni general.

17. Gran gala

El servei de Gran Gala és un servei voluntari que es desenvoluparà en paquets mínims de quatre hores de presència efectiva.

Els / les agents que desenvolupin aquestes tasques gaudiran de la compensació econòmica en hores extraordinàries que els hi correspongui.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Primera. Efectes per al cas dels ajuts socials.

La vigència d'aquest Acord / Conveni col·lectiu s'iniciarà en el moment de la seva publicació, amb efectes des de l'1 de gener de 2017 per al cas dels ajuts socials.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Resta sense efecte qualsevol disposició o acord incompatible o contrari al present Acord / Conveni col·lectiu.

DISPOSICIÓ FINAL

Per allò no previst en el present Acord / Conveni col·lectiu s'atendrà les normes que resultin d'aplicació.

MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ

En representació de l'Ajuntament de Tortosa:

Sra. Maria Jesús Viña Ariño,	Regidora d'Hisenda, Personal i Transparència.
Sr. Víctor Grau Ferrer,	Regidor de Joventut i Oci, Educació, Formació, Universitària i Professional, Esport i Activitat Física, Acció Cívica i Comunitària i Festa del Renaixement.
Sra. Sònia Rupérez Monreal,	Regidora de Salut, Comerç, Mercat i Fires, Turisme, Alimentació, Innovació Tecnològica i Gestió de l'Aigua.

En representació de les organitzacions sindicals (Mesa General de Negociació):

Sra. Maria José Casadó Benet	UGT
Sra. Helena Homedes Vilàs	UGT
Sra. Cristina Gilabert Ralda	INTERSINCIAL-CSC
Sra. Maria Isabel Piñol Rodríguez	USOC
Sr. Ignasi Gisbert Monblanc	USOC
Sr. David Jiménez Prescolí	USOC
Sr. Oscar Eek Farran	USOC
Sr. Karim Cáceres Aznar	CCOO
Sr. Gerard Amaré Guinart	SPL'

SEGON.- Disposar que siguin realitzades les actuacions adients per dur a terme les gestions necessàries per tal que l'autoritat laboral competent en tramiti el registre, dipòsit i publicació oficial.».

*_*_*

Intervenció del Sr. Alcalde

“Passem al següent punt de l'ordre del dia. En este cas, el dictamen de proposta d'acord relativa a la modificació de l'any 2024 de l'article 9 i de la disposició addicional 4.3 i 10.3 del segon acord/conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa. Esta és una qüestió que afecta, evidentment, a nivell intern, els treballadors i treballadores de la casa, que també era una demanda que se mos feia per part del mateix col·lectiu. Era un compromís que tenim el govern municipal i, per tant, finalment, avui, procedim a la seva votació. Entenc que hi ha paraules demanades per la senyora Roigé.”

Intervenció de la Sra. Roigé

“Gràcies, alcalde. Regidores, regidors. Tenint en compte que sempre compartim i hem votat a favor d'allò acordat a la Junta de Personal i pel Comitè d'empresa, el nostre vot serà favorable a la proposta.”

Intervenció del Sr. Alcalde

“Moltes gràcies, per tant, s'aprova per unanimitat de tots els membres presents.”

*_*_*

Sotmès l'assumpte a votació ordinària, el Ple de l'Ajuntament acorda aprovar la proposta per unanimitat, cosa que suposa la majoria absoluta del nombre legal dels membres de la corporació.

GESTIÓ DE L'ESPAI PÚBLIC

06 - DICTAMEN DE PROPOSTA D'ACORD D'APROVACIÓ DE L'ASSUMPCIÓ TEMPORAL DEL SERVEI DE GESTIÓ I EXPLOTACIÓ DEL PÀRQUING DE LA PLAÇA D'ALFONS XIIÈ.

Per l'alcalde, Sr. Jordi Jordan Farnós, es presenta i se sotmet a debat del Ple el següent assumpte:

«Identificació de l'expedient:

Número d'expedient:

2024-MOB-N0210-000001

Assumpte:

Assumpció temporal del Servei de Gestió i Explotació del Pàrquing de la Plaça d'Alfons XIIè.

Atès que el municipi de Tortosa disposa d'un servei de Pàrquing a la Plaça d'Alfons XIIè en funcionament des de l'any 1989.

Atès que l'Ajuntament de Tortosa dona el servei d'aparcament a la Plaça d'Alfons XIIè mitjançant el contracte de concessió administrativa per a la gestió i explotació del pàrquing de la Plaça d'Alfons XIIè adjudicat pel Ple Municipal, en sessió de data 10 de maig de 1989 per un termini de trenta-cinc anys, a l'empresa José Antonio Plana Castellví, autoritzada posteriorment per acord del Ple Municipal de data 31 de juliol de 2001 a l'empresa PROMOINMO, SL.

Atès que en data 8 de març de 2024 s'ha emès informe pel responsable de Mobilitat justificatiu de la necessitat i conveniència d'acordar la perllongació excepcional, fins com a màxim el 30 de setembre de 2024, del contracte de concessió.

Atès que en conseqüència s'incoà l'expedient de Pròrroga extraordinària del contracte de concessió administrativa per a la gestió i explotació del pàrquing de la Plaça d'Alfons XIIè.

Atès que es donà audiència al contractista pel termini de deu dies hàbils durant els quals podrà formular davant aquest Ajuntament les al·legacions i consideracions favorables a la prorroga del contracte.

Atès l'acord del Ple de 6 de maig de 2024 de la prorroga extraordinària el contracte de concessió administrativa per a la gestió i explotació del Pàrquing Públic de la Plaça d'Alfons XIIè.

Atès que es va subscriure per ambdues parts el document administratiu de formalització de pròrroga extraordinària del contracte de concessió administrativa per a la gestió i explotació del Pàrquing de la plaça Alfons XIIè fins el 30 de setembre de 2024.

Atès que s'està duent a terme el corresponent ESTUDI ECONÒMIC SOBRE LA VIABILITAT DE REFORMA I EXPLOTACIÓ DEL SERVEI DE PÀRQUING SOTERRAT DE LA PLAÇA D'ALFONS XIIÈ.

Atès que en previsió de l'assumpció temporal del servei s'està procedint a la REDACCIÓ DEL REGLAMENT DEL SERVEI DE GESTIÓ I EXPLOTACIÓ DEL PÀRQUING DE LA PLAÇA D'ALFONS XIIÈ.

Atès lo establert art. 127.3 del Decret de 17 de juny de 1955 pel que s'aprova el *Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales* referent a l'assumpció temporal del servei.

Atès allò que disposa la Clausula 14. Reversió de la Concessió del *Plec de Condicions jurídiques i econòmiques per les quals s'ha de regir el concurs per a l'explotació del servei públic d'un aparcament soterrat per a vehicles automòbils en règim de concessió administrativa a la Plaça d'Alfons XIIè de Tortosa*, adjunt al *Contracte de Concessió administrativa per a la gestió i explotació del Pàrquing de la Plaça d'Alfons XIIè* signat, que una vegada finalitzat el període concessional, l'aparcament s'ha de revertir en l'Ajuntament, en condicions aptes per a la seva utilització, i en conseqüència, poden continuar prestant el servei.

Atès que per donar compliment a aquesta obligació en el moment de finalització de la concessió, s'aixecarà la corresponent acta de reversió de la *Concessió administrativa per a la gestió i explotació del Pàrquing de la Plaça d'Alfons XIIè*.

Atenent a l'informe emès pel tècnic del Departament de Mobilitat, el Coordinador del Projecte Smart City TORTOSA.

Atenent a l'informe emès pel Secretari accidental de l'Ajuntament de Tortosa de 18 de juliol de 2024.

Atès el dictamen favorable de la Comissió Informativa de Gestió de l'Espai Públic, reunida el 25 de juliol de 2024.

Amb la finalitat i voluntat de l'Ajuntament de Tortosa de continuar donant el servei a la ciutadania d'aparcament soterrat a la Plaça d'Alfons XIIè, Al Ple municipal,

PROPOSO:

Primer: Aprovar l'Assumpció Temporal del Servei de gestió i explotació del pàrquing de la Plaça d'Alfons XIIè, que serà efectiva a partir de data en que finalitzi la prorroga del contracte de la concessió i s'hagi signat la corresponent acta de reversió del servei.

Segon: Aprovar la subrogació del personal de PROMOINMO SL, que desenvolupen les tasques del Servei a partir de la data en que es faci efectiva l' Assumpció Temporal del Servei de gestió i explotació del pàrquing de la Plaça d'Alfons XIIè.

Tercer: Facultar a l'alcalde per a realitzar tots aquells actes i tràmits que resultin necessaris per a l'execució dels acords anteriors, així com per a atorgar o subscriure tots aquells documents adients a aquesta finalitat.

Quart: Que la Comissió de Gestió de l'Espai Públic procedeixi a dictaminar la proposta de Assumpció temporal del Servei de Gestió i Explotació del Pàrquing de la Plaça d'Alfons XIIè.».

*_*_*

Intervenció del Sr. Alcalde

“Passem al punt número 6, en este cas de Gestió de l'espai públic, el Dictamen de proposta d'acord

d'aprovació de l'assumpció temporal del servei de gestió i explotació del pàrquing de la plaça Alfons XII. També és un tema del qual ja es va demanar la pròrroga en el seu moment i, per tant, són els passos que s'han de fer perquè des de l'Ajuntament tinguéssim esta assumpció temporal del servei de gestió i explotació del pàrquing de la plaça Alfons XII. Té la paraula la senyora Roigé.”

Intervenció de la Sra. Roigé

“Moltes gràcies, ja els avanço que tant en este punt com al següent, pel que fa als dos referents a l'aparcament de la plaça Alfons XII, i a la decisió que ha pres el govern municipal de perdre una oportunitat i és a dir, no fer-hi res tant a l'aparcament com a la plaça, per molt que es parli de temporalitat, en tot cas, nosaltres no ho compartim. Sempre hem defensat que coincidint amb la finalització de la concessió, que va acabar el passat mes de maig, nosaltres enteníem que s'havia de treure concessió a l'aparcament, vinculat a la reforma de la plaça, com es va fer al seu moment. I, per tant, portar a terme, tirar endavant un projecte ambiciós, un projecte que havíem fet durant l'anterior mandat amb l'avantprojecte, per part de l'arquitecte tortosí Ramon Valls. Un projecte que permetia resoldre en bona mesura la mobilitat i treure els vehicles de la zona del centre, tenint present que es canviaven les rampes d'accés i de sortida i d'entrada a l'aparcament. Es millorava la mobilitat, es fixava tota la plaça a un únic nivell, convertint-ho també en una nova àgora al centre de la ciutat, amb un espai també per a xiquets i xiquetes, i que, a més a més, se suprimien les barreres arquitectòniques amb la instal·lació d'ascensors i també es generava un nou carril, un tram més de carril bici que s'unia al ja existent al carrer Cervantes, fet a l'anterior mandat.

Saben des de fa un any que finalitzava, saben des de fa 35 anys que finalitzava el maig. Ara han fet una pròrroga i ara el que volen és gestionar-ho directament amb la contractació de les persones assumint el personal del pàrquing, però amb 0 € al pressupost per tal de poder fer cap actuació ni a la plaça ni al pàrquing, fet que evidentment no compartim. Hi ha necessitat d'actuar a l'aparcament, hi ha necessitat d'actuar, i molt, a la plaça Alfons i, per tant, evidentment, no compartim això perquè al final el que estan fent és perdre, com he dit, una important oportunitat per a la ciutat pel que fa a aquest entorn i va en contra del que nosaltres pensàvem que volíem fer aquest mandat.”

Intervenció del Sr. Alcalde

“Moltes gràcies, senyora Roigé. Evidentment, vostès tenien un projecte d'un cost de més de 5 milions d'euros sense cap estudi de viabilitat econòmica. Sap que el govern municipal ha encarregat un estudi de viabilitat econòmica per veure si es treu una altra vegada l'explotació del pàrquing a nivell exterior, fins a quants recursos econòmics es poden determinar i, en funció d'això, este govern actuarà, evidentment, a la plaça i a l'aparcament de la plaça, evidentment, Alfons XII. És una qüestió de saber fins a quin punt quants recursos es poden reclamar, perquè és evident que 5 milions d'euros no hi ha absolutament ningú, que és el que vostè va dir, que costaria zero euros per als tortosins i tortosines el seu projecte. Això no és així. Ho determinarà l'estudi de viabilitat que hem encarregat. Quan ho tinguéssim, sabrem exactament on estem i en funció d'això, este govern actuarà, no tingui cap dubte, a la plaça i a l'aparcament. En tot cas, estem parlant d'una assumpció temporal del servei que deixa oberta les dues opcions i en funció de totes les informacions i dels diferents estudis, anirem actuant per part del govern municipal. Té la paraula senyora Roigé.”

Intervenció de la Sra. Roigé

“Gràcies, alcalde. Jo també li voldria recordar que estàvem al davant d'un avantprojecte sense tindre el projecte executiu. Per tant, la quantia exacta del projecte encara no la sabem en estòs moments perquè s'ha de fer el projecte executiu, però és evident que és un projecte ambiciós i és un projecte amb el qual costarà el que hagi de costar, perquè estem parlant de remodelar un aparcament i de fer una plaça nova. En tot cas, té cinc milions i mig d'euros més que el nostre govern l'últim any, a causa de la pujada dels impostos i a l'aportació de l'Estat. S'haguessin pogut plantejar poder fer aquesta actuació amb diferents anualitats, que és el que nosaltres volíem fer. I de fet, no vam fer estudi de viabilitat perquè encara quedava un any i una mica més per tal de poder finalitzar. I el que pertocava al mandat següent, que de fet és el que volien els tortosins i tortosines i així ho van votar, que era que continuéssim al govern, era el fet de poder continuar amb este projecte i evidentment la nostra voluntat era treure la concessió. Ara veig que tot i dir que es municipalitzaria, ara es veu que no, que això és temporal i, per tant, no sé, en tot cas, què en pensa la resta de grups, però esperarem a veure quina és la decisió que es prendrà al respecte. Però d'entrada, nosaltres no compartim que ni s'intenti treure esta concessió i que, per tant, es perdi una oportunitat per part d'este govern municipal.”

Intervenció del Sr. Alcalde

“Sí, li insisteixo, un projecte ambiciós que no tenia cap estudi de viabilitat. A més a més, vostè encara m'ho posa més fàcil quan diu que només era un avantprojecte, un avantprojecte que això significa que ja costava més de 5 milions d'euros i que el projecte executiu encara seria més elevat, tant pel preu de la inflació com pel detall de l'operació, i que això mai va anar acompanyat de cap estudi de viabilitat econòmica, que és l'estudi de viabilitat econòmica que, ara sí, este govern i este Ajuntament hem encarregat, i que serà el que determinarà exactament fins a quants recursos econòmics podem decidir la seva explotació. En tot cas, ja li dic que pot estar tranquil·la, que des del govern municipal, actuarem, i, de fet, estem actuant en un estudi de viabilitat que no vam trobar mai a cap lloc i que, per tant, no garantim, com vostè va dir públicament moltes vegades, que el cost seria zero per als tortosins i tortosines, perquè és evident que no hi ha ni hi haurà cap empresa que pugui assumir més de 5 milions d'euros a partir de l'explotació del que és la plaça d'Alfons XII. Té la paraula la senyora Roigé.”

Intervenció de la Sra. Roigé

“Gràcies de nou. En tot cas, és important que també poguéssim revisar els procediments anteriors pel que fa a la gestió i a la construcció de nous aparcaments. El de la plaça Gerard Vergès es va fer amb un projecte i l'empresa va fer el projecte executiu, juntament amb la concessió. El de la plaça del Carrilet va ser exactament el mateix, per tant, esta era la dinàmica que portàvem a este govern, que és el mateix que es va fer als diferents llocs on s'ha fet un aparcament. Tu fas un avantprojecte, dius el que vols fer i a partir d'aquí el següent pas és portar a terme la concessió, la qual va acompanyada d'un estudi de viabilitat. Maig 2023, agost, demà, del 2024. No tenen ni estudi de viabilitat ni han fet absolutament res a la plaça, però en tot cas esperarem esta temporalitat que ens estan dient aquí a l'expedient quant dura i, per tant, estarem expectants i amatents al fet de quina cosa fa este en la plaça Alfons. Però a hores d'ara, el que fan és quedar-se els treballadors i zero euros d'inversió, tant a l'aparcament com a la plaça, que és el que avui estem votant.”

Intervenció del Sr. Alcalde

“Gràcies, senyora Roigé. El que ara fa el govern és fer les coses bé i no presentar projectes abans de les eleccions sense cap estudi de viabilitat amb un cost de més de 5 milions d'euros anunciant a la ciutadania que costaria 0 € per a l'Ajuntament, perquè és evident que això no és així. I quan tinguéssim l'estudi de viabilitat, que sí que hem encarregat i que s'està treballant per part de l'empresa que l'està realitzant, se sabrà fins a quants recursos econòmics es poden reclamar per part de l'Ajuntament en cas que s'acabe tornant a treure la gestió i l'explotació del pàrquing de la plaça Alfons XII. En tot cas, entenc que s'aprova per tots els regidors presents amb el vot en contra del grup de Junts per Tortosa.”

*_*_*

Sotmès l'assumpte a votació ordinària, el Ple de l'Ajuntament acorda aprovar la proposta amb onze vots a favor, que suposa la majoria absoluta del nombre legal dels membres de la corporació, corresponents als membres de la corporació dels grups municipals de MT-PSC-CP (7), ERC-AM (3) i CUP-AMUNT (1); i nou vots en contra corresponents als membres de la corporació del grup municipal de JUNTS (9).

07 - DICTAMEN DE PROPOSTA D'ACORD D'APROVACIÓ INICIAL DEL REGLAMENT SERVEI DE GESTIÓ I EXPLOTACIÓ DEL PÀRQUING DE LA PLAÇA D'ALFONS XIIÈ.

Per l'alcalde, Sr. Jordi Jordan Farnós, es presenta i se sotmet a debat del Ple el següent assumpte:

«Identificació de l'expedient:

Número d'expedient:

2024-MOB-A0401-000001

Assumpte:

Reglament del Servei de Gestió i Explotació del Pàrquing de la Plaça d'Alfons XIIè

Atès que el municipi de Tortosa disposa d'un servei de Pàrquing a la Plaça d'Alfons XIIè en funcionament des de l'any 1989.

Atès que l'Ajuntament de Tortosa dona el servei d'aparcament a la Plaça d'Alfons XIIè mitjançant el contracte de concessió administrativa per a la gestió i explotació del pàrquing de la Plaça d'Alfons XIIè adjudicat pel Ple Municipal, en sessió de data 10 de maig de 1989 per un termini de trenta-cinc anys, a l'empresa José Antonio Plana Castellví, autoritzada posteriorment per acord del Ple Municipal de data 31 de juliol de 2001 a l'empresa PROMOINMO, SL.

Atès que en data 8 de març de 2024 s'ha emès informe pel responsable de Mobilitat justificatiu de la necessitat i conveniència d'acordar la perllongació excepcional, fins com a màxim el 30 de setembre de 2024, del contracte de concessió.

Atès que en conseqüència s'incoà l'expedient de Pròrroga extraordinària del contracte de concessió administrativa per a la gestió i explotació del pàrquing de la Plaça d'Alfons XIIè.

Atès que es donà audiència al contractista pel termini de deu dies hàbils durant els quals podrà formular davant aquest Ajuntament les al·legacions i consideracions favorables a la prorroga del contracte.

Atès l'acord del Ple de 6 de maig de 2024 de la prorroga extraordinària el contracte de concessió administrativa per a la gestió i explotació del Pàrquing Públic de la Plaça d'Alfons XIIè.

Atès que es va subscriure per ambdues parts el document administratiu de formalització de pròrroga extraordinària del contracte de concessió administrativa per a la gestió i explotació del Pàrquing de la plaça Alfons XIIè fins el 30 de setembre de 2024.

Atès que s'està duent a terme el corresponent ESTUDI ECONÒMIC SOBRE LA VIABILITAT DE REFORMA I EXPLOTACIÓ DEL SERVEI DE PÀRQUING SOTERRAT DE LA PLAÇA D'ALFONS XIIè.

Atenent a l'informe emès pel tècnic del Departament de Mobilitat, el Coordinador del Projecte Smart City TORTOSA.

Atenent a l'informe emès pel Secretari accidental de l'Ajuntament de Tortosa de 18 de juliol de 2024.

Atès el dictamen favorable de la Comissió Informativa de Gestió de l'Espai Públic, reunida el 25 de juliol de 2024.

Amb la finalitat i voluntat de l'Ajuntament de Tortosa de continuar donant el servei a la ciutadania d'aparcament soterrat a la Plaça d'Alfons XIIè, al Ple municipal,

PROPOSO:

Primer: Aprovar inicialment el Reglament del Servei de Gestió i Explotació del Pàrquing de la Plaça d'Alfons XIIè.

Segon: Sotmetre a informació pública l'acord anterior durant el període de trenta dies, comptadors des de l'endemà hàbil a la darrera data de publicació del corresponent anunci al BOP de Tarragona, al DOGC i en un dels mitjans de comunicació escrita diària i en el tauler d'anuncis de la Corporació.

Tercer: Disposar que, si no es formula cap al·legació durant el corresponent tràmit d'informació pública, els acords precedents esdevindran aprovats definitivament, de forma tàcita, sense cap més tràmit.

Quart: Facultar a l'alcalde per a realitzar tots aquells actes i tràmits que resultin necessaris per a l'execució dels acords anteriors, així com per a atorgar o subscriure tots aquells documents adients a aquesta finalitat.

Cinquè: Que la Comissió de Gestió de l'Espai Públic procedeixi a dictaminar la proposta d'Aprovació inicial del Reglament del Servei de Gestió i Explotació del Pàrquing de la Plaça d'Alfons XIIè.».

ANNEX:

«REGLAMENT DEL SERVEI DE GESTIÓ I EXPLOTACIÓ DEL PÀRQUING PÚBLIC DE LA PLAÇA DE D'ALFONS XIIÈ DE TORTOSA »

Aquest document queda incorporat a la present acta mitjançant fitxer «REGLAMENT Pàrquing PI Alfons XIIè 20240621 REVISAT 20240712» el qual s'adjunta.

*_*_*

Intervenció del Sr. Alcalde

“I el punt número 7 està vinculat al mateix punt. En este cas, estem parlant de l'aprovació inicial del reglament del servei de gestió i explotació del pàrquing de la plaça Alfons XII. Este era un punt que s'havia de portar a terme la seva aprovació perquè no hi ha cap expedient a l'Ajuntament on queda constància del reglament que, actualment, regulava este aparcament durant estòs últims anys i a partir d'aquí, per part dels diferents tècnics municipals, s'ha fet evident el tema que s'havia d'aprovar este reglament de manera inicial per poder gestionar, sigui a través de la municipalització o si també després es torna a treure la gestió i l'explotació, que hi haguí un reglament de servei d'aquest amb totes les normatives que diuen de quina manera s'ha de gestionar aquest aparcament, tant de cara als usuaris, com de cara a les tarifes, com de cara en cas que hi haguí una empresa externa, la manera d'actuar. Per tant, entenc que es repetix el mateix posicionament dels vots anteriors.

Per tant, arribem a l'últim punt, que era este, el setè de l'ordre del dia, i com estem en un ple extraordinari, no hi ha prec ni preguntes.

Desitjar-los bon estiu, el que queda de bon estiu, i si fan vacances, que tinguen bones vacances, i en tot cas ens anem veient als carrers i a les places de la nostra ciutat.”

*_*_*

Sotmès l'assumpte a votació ordinària, el Ple de l'Ajuntament acorda aprovar la proposta amb onze vots a favor, que suposa la majoria absoluta del nombre legal dels membres de la corporació, corresponents als membres de la corporació dels grups municipals de MT-PSC-CP (7), ERC-AM (3) i CUP-AMUNT (1); i nou vots en contra corresponents als membres de la corporació del grup municipals de JUNTS (9).

*_*_*

I sense cap més assumpte per tractar, el senyor president aixeca la sessió a les disset i vint-i-nou minuts, de la qual, com a secretari, estenc aquesta acta.

El secretari accidental

Vist i plau
L'alcalde