

Acord comú de condicions pels empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017)



ESTRUCTURA

- **TÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS**
- **TÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL**
- **TÍTOL III. EL RÈGIM RETRIBUTIU**
- **TÍTOL IV. DELS INSTRUMENTS D'ORDENACIÓ DELS RECURSOS HUMANS, LA SELECCIÓ, LA FORMACIÓ, LA CARRERA PROFESSIONAL I LA PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL**
- **TÍTOL V. EL RÈGIM DISCIPLINARI I L'EXTINCIÓ DE LA PRESTACIÓ PÚBLICA DE SERVEIS**
- **TÍTOL VI. LA IGUALTAT DE TRACTE DELS EMPLEATS PÚBLICS LOCALS**
- **TÍTOL VII. ELS DRETS COL·LECTIUS DELS EMPLEATS PÚBLICS LOCALS**
- **TÍTOL VIII. SEGURETAT, SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS**

OBJECTE

La regulació de les condicions de treball dels empleats públics dels ens locals catalans, que tinguin una població inferior als 20.000 habitants, dels seus organismes autònoms i del seu sector públic instrumental local.

L'ÀMBIT PERSONAL

- Funcionaris de carrera i, amb excepció de tot allò que la llei reservi als funcionaris de carrera, als funcionaris interins i als funcionaris en pràctiques.
- Personal laboral per temps indefinit; indefinit fix; o temporal.
- En tot allò compatible amb la naturalesa de la seva relació: contractats laborals en pràctiques i per a la formació, i contractats a l'empara de convenis subscrits amb altres entitats que financen en tot o una part les contractacions.

LA VIGÈNCIA I LA DENÚNCIA

- Durada de tres anys, des de l'1 de gener de 2015 fins al 31 de desembre de 2017.
- Si cap de les parts no en denuncia la vigència, l'acord s'entendrà prorrogat per períodes successius d'un any.
- En cas de denúncia, aquesta s'haurà d'efectuar mitjançant comunicació escrita i certificada dirigida a l'altra part durant el mes de setembre. En el termini màxim de quinze dies, des de la recepció de la comunicació, s'iniciaran les negociacions d'un nou acord. Fins que no s'arribi a un nou acord, el present mantindrà la seva vigència.

VINCULACIÓ

- Vinculant per als municipis de menys de 20.000 habitants que s'hi adhereixin expressament.
- Qualsevol **Consell Comarcal o ens local** podrà adherir-se al conjunt del l'Acord, sempre que així s'acordi expressament pel seu òrgan de govern, prèvia negociació amb la representació legal dels empleats públics.
- Les condicions pactades constitueixen un tot orgànic unitari. No podran ser renegociades, modificades, reconsiderades o parcialment aplicades separatament del seu context. No serà possible aplicar-ne només determinades parts.
- Es mantindran a títol individual les condicions de treball que superin el previst en el present Acord, i que hagin estat reconegudes amb anterioritat a la seva entrada en vigor.

LES COMISSIONS PARITÀRIES

- **La Comissió paritària local de seguiment:** una a cada entitat local vinculada a aquest acord.

- **La Comissió paritària general de seguiment:** dos representants per cadascun dels sindicats signataris del present acord, que participaran en les votacions en funció de la seva representació, i el mateix nombre de representants de les entitats municipalistes. Resoldrà, amb efecte vinculant, sobre les consultes de les comissions de seguiment locals.

PROCEDIMENT EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓ DE CONTROVÈRSIES

Mentre no existeixi un òrgan de solució extrajudicial de controvèrsies de caràcter supramunicipal a nivell català, les controvèrsies entre les parts se sotmetran al parer d'un mediador designat per sorteig d'entre els membres d'una "*Llista de mediadors de l'Acord*", professionals de reconegut prestigi amb experiència contrastada en les matèries objecte del present Acord, prèviament seleccionats de mutu acord entre les parts.

LA JORNADA GENERAL

- La jornada de treball ordinària és la que s'estableixi en el marc de legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic o, en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència. En tot cas s'entén que la jornada anual és l'equivalent a 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual.
- Anualment, la Comissió paritària general de seguiment de l'Acord concretarà, dins del darrer trimestre de l'any, el nombre total d'hores anuals de treball efectiu que amb caràcter general s'hauran de realitzar l'any següent.

ADAPTACIÓ NIVELLS COMPLEMENT DE DESTÍ

L'adhesió a l'Acord per part de les entitats locals comportarà que els nivells de complement de destinació reconeguts als seus empleats públics s'hagin d'adaptar als previstos en l'article 43 de l'Acord. **Tanmateix aquesta adaptació no comportarà cap increment retributiu.**

ORDENACIÓ DELS RECURSOS HUMANS

Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es comprometen a disposar d'un sistema d'ordenació dels recursos humans que, tenint en compte la plantilla, l'organitzi i ordeni, i que serveixi per a la seva planificació. Aquest document serà de caràcter públic.

Seran objecte de negociació les normes generals que fixin els criteris generals en matèria de determinació de les retribucions complementàries, provisió i classificació dels llocs.

OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA

Durant la vigència d'aquest Acord, s'adoptaran les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es realitzi mitjançant la superació de processos selectius derivats de les ofertes públiques d'ocupació que permetin l'adquisició de la condició de funcionari de carrera o laboral fix d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar.

Per tal de proveir les vacants que es vagin produint durant el procés selectiu, les ofertes d'ocupació pública que s'aprovin durant la vigència de l'acord podran preveure que les convocatòries de processos selectius incrementin en un 10% addicional.

LA SELECCIÓ I L'ACCÉS

Amb caràcter general, l'accés es farà pel sistema de concurs oposició, excepte per als grups Agrupació professional, que serà concurs.

La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament. La fase de concurs dels processos selectius que es portin a terme pel sistema de concurs oposició es valorarà, com a màxim, **en un 33% de la puntuació global de tot el procés selectiu.**

LA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

La relació de llocs de treball de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord establirà per a cada lloc de treball tipus les següents especificacions:

- a) la denominació i el seu enquadrament orgànic;
- b) les característiques essencials del lloc, incloent les funcions atribuïdes i els factors del lloc;
- c) els requisits de titulació o formació exigits per ocupar-lo;
- d) la forma de provisió;
- e) les característiques retributives; i,
- f) el nivell de classificació.

INCORPORACIÓ DE FUNCIONARIS INTERINS

- Existència de places vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix.
- Substitució transitòria dels titulars.
- Execució de programes de caràcter temporal.
- L'excés o acumulació de tasques per un període màxim de 6 mesos dins un període de 12 mesos.
- Modalitats previstes per al personal laboral

LA FORMACIÓ

- Els ens locals realitzaran una avaluació de les necessitats formatives dels seus empleats públics i elaboraran, d'acord amb aquestes necessitats, les seves accions formatives.
- Comissió paritària en matèria de formació. Entitats municipalistes+sindicats.
- La participació en un curs de formació no suposarà l'abonament d'hores extraordinàries i s'articularen mecanismes per fer la formació en horari laborable, sempre que sigui possible. Quan la formació sigui de naturalesa obligatòria, serà recompensada pel temps equivalent amb descans.

LA CARRERA PROFESSIONAL

- Els empleats públics tenen dret a la promoció professional.
- La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.
- Els ens locals incentivaran la promoció del seu personal i a tal efecte convocaran les vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix entre el personal que compleixi els requisits per a ocupar els llocs.
- D'altra banda, el nombre de places reservades per a la promoció interna en cada convocatòria, que serà d'un mínim d'un 33% sempre que sigui possible.

LA CARRERA PROFESSIONAL

- Els empleats públics tenen dret a la promoció professional.
- La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.
- Els ens locals incentivaran la promoció del seu personal i a tal efecte convocaran les vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix entre el personal que compleixi els requisits per a ocupar els llocs.
- D'altra banda, el nombre de places reservades per a la promoció interna en cada convocatòria, que serà d'un mínim d'un 33% sempre que sigui possible.

EL RÈGIM DISCIPLINARI

- Els empleats públics queden subjectes al règim disciplinari establert regulat en el títol VII de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i les normes que les lleis de funció pública puguin dictar en el seu desplegament.
- Els empleats públics que indueixin a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que aquests.
- Igualment, incorreran en responsabilitat els empleats públics que encobreixin les faltes consumades molt greus o greus, quan dels actes es derivi dany greu per a l'Administració o els ciutadans.

L'EXERCICI DE LA POTESTAT DISCIPLINÀRIA

Els ens locals han de corregir disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs.

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 al presumpte infractor;
- 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.

LES SANCIONS

Per raó de les faltes comeses podran imposar-se les sancions següents:

- a) Separació del servei dels funcionaris, que, en el cas dels funcionaris interins, comportarà la revocació del seu nomenament. Faltes molt greus.
- b) Acomiadament disciplinari del personal laboral. Faltes molt greus. Inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars.
- c) Suspensió ferma de funcions, o d'ocupació i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
- d) Trasllet forçós, pel període que en cada cas s'estableixi.
- e) Demèrit
- f) Advertència.
- g) Qualsevol altra que s'estableixi per llei.

LES SANCIONS

- No podrà imposar-se sanció per la comissió de faltes molt greus o greus si no és mitjançant el procediment prèviament establert.
- La imposició de sancions per faltes lleus es durà a terme per procediment sumari amb audiència a l'interessat.
- El procediment disciplinari tindrà presents els principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb ple respecte als drets i garanties de defensa del presumpte responsable. separació entre la fase instructora i la sancionadora, encomanant-se a òrgans diferents.
- 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.

Responsables comissió negociadora:

ACM: Mercè Dalmau, alcaldessa de Cambrils

FMC: David Rodríguez, alcalde de Solsona

UGT: Carlos Villalante, Secretari de Política Institucional

CCOO: Gabriel Tinoco, responsable Administració Local

Signatura a l'Ajuntament de Solsona el divendres 19 de desembre:

ACM: Miquel Buch

FMC: Xavier Amor

UGT: Josep Maria Álvarez

CCOO: Joan Carles Gallego