



FEDERACIÓ DE MUNICIPIS
DE CATALUNYA

2015
Barcelona



Seminari **d'actualització** **de Funció** **Pública Local**



Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 2.5 Espanya

Sou lliure de:



copiar, distribuir i comunicar públicament l'obra

Amb les condicions següents:



Reconeixement. Heu de reconèixer els crèdits de l'obra de la manera especificada per l'autor o el llicenciador (però no d'una manera que suggereixi que us donen suport o rebeu suport per l'ús que feu de l'obra).



No comercial. No podeu utilitzar aquesta obra per a finalitats comercials.



Sense obres derivades. No podeu alterar, transformar o generar una obra derivada d'aquesta obra.

- Quan reutilitzeu o distribuïu l'obra, heu de deixar ben clar els termes de la llicència de l'obra
- Alguna d'aquestes condicions pot no aplicar-se si obteniu el permís del titular dels drets d'autor.
- No hi ha res en aquesta llicència que menyscabi o restringeixi els drets morals de l'autor.

Els drets derivats d'usos legítims o altres limitacions reconegudes per llei no queden afectats per l'anterior



FEDERACIÓ DE MUNICIPIS
DE CATALUNYA



Edita

Federació de Municipis de Catalunya
Via Laietana 33, 6è 1a. 08003 Barcelona
Tel. 93 310 44 04

Disseny i maquetació
www.lacuinagràfica.com

Sumari

1
a sessió
11/03/15

2
a sessió
12/05/15

Ponéncias

1^a sessió 11/03/15

El règim de permisos i llicències dels empleats de les entitats locals després de la LRSAL.
Francisco Sánchez Montero, professor associat de Dret Administratiu de la Universitat de Barcelona.

Presentació de l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017).

Representants de l'FMC integrants de la Comissió Negociadora de l'Acord

Secció de Pràctica Jurídica

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.

Fernando Hernández Baena, tècnic assessor de la Diputació de Barcelona i responsable d'aquesta Secció de Pràctica Jurídica.

Amb aquesta sessió encetem el Seminari del 2015 presentant el contingut i les condicions del primer Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017) que s'ha signat recentment a Catalunya entre les entitats municipalistes FMC i ACM i les centrals sindicals CCOO i UGT –inscrit ja al Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Generalitat de Catalunya amb codi 79100015072015, amb vocació de servir com a instrument de facilitar l'establiment d'un marc comú de relacions laborals en el conjunt d'empleats públics de les entitats locals catalanes a les quals s'adreça aquest acord i del personal que presta serveis en la pluralitat d'ens instrumentals (organismes autònoms, fundacions, societats de capital, etc.) que depenen o es troben adscrits a aquestes entitats locals.

La sessió s'estructura temàticament primer abordant un aspecte que genera una enorme controvèrsia en la pràctica jurídica i la gestió de RRHH –sobretot arran de la nova redacció de l'article 92.1 de la Llei de bases de règim local introduïda per la Llei de racionalització i sostenibilitat de l'Administració local-, com és la del règim de permisos i llicències dels empleats de l'Administració local i la seva possible interpretació expansiva més enllà de les previsions bàsiques estatals, ja que s'observa una evident contradicció normativa entre la regulació establerta amb caràcter bàsic a l'article 48 de l'EBEP respecte de les previsions que efectua la Llei catalana de conciliació, com també en relació al model que estableix el recent Acord comú de condicions signat a Catalunya, sense deixar de banda el marc normatiu que estableix per al personal laboral l'Estatut dels treballadors.

A continuació s'analitzarà l'estructura i el contingut del nou Acord comú de condicions signat recentment per les entitats municipalistes catalanes i les centrals sindicals abans esmentades i com s'articularà la seva interpretació i seguiment durant tot el seu període de vigència i, finalment, es presentarà una nova secció d'aquest Seminari, denominada Pràctica Jurídica, que tindrà per objectiu abordar en cada sessió, de forma eminentment pràctica, un àmbit de rellevància o complexitat en la gestió local de RRHH, a càrrec d'especialistes o experts en cadascuna de les matèries. En aquesta primera sessió, s'abordaran els requisits i procediment per a l'adhesió a aquest acord comú, a càrrec del mateix responsable d'aquesta nova Secció.

M. Carme Noguer

Directora del seminari i cap de Recursos Humans de l'Ajuntament de Manlleu

EL RÈGIM DE PERMISOS I LLICÈNCIES DELS EMPLEATS DE LES ENTITATS LOCALS DESPRÉS DE LA Llei 27/2013 LRSAL

Anàlisi jurídico-formal i reflexions envers la convivència del marc normatiu i la necessària orientació del gestor públic als valors d'eficàcia, eficiència i efectivitat.

Francisco Sánchez Montero
Profesor associat de Dret Administratiu
Universitat de Barcelona

1.- INTRODUCCIÓ, CONTEXT I METODOLOGIA	2
2.- ANÀLISI	4
2.1 El marc de les bases constitucionals	4
La reserva de llei del règim estatutari dels funcionaris	
La distribució de competències relatives al règim estatutari dels funcionaris	
El dret de llibertat sindical dels funcionaris	
2.2 El temps de treball dels empleats públics	7
2.3 La situació fins el RDL 20/2012	9
Els permisos generals	
Els permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere.	
2.4 La situació a partir del RDL 20/2012	13
2.5 El nou sistema de fonts per a funcionaris locals incorporat a través de la LRSAL	17
3.- CONCLUSIONS I REFLEXIONS	19
BIBLIOGRAFIA	

1.- INTRODUCCIÓ, CONTEXT I METODOLOGIA

En aquesta ponència s'analitzaran el sistema de fonts i el règim jurídic aplicable als permisos i llicències dels funcionaris locals durant el període anterior a la Llei 17/2013, de 30 de desembre, de Racionalització i Sostenibilitat de l'Administració Local (en endavant LRSAL), fent especial èmfasi en les regulacions existents a la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'empleat Públic (en endavant EBEP) i els canvis rellevants incorporats arrel del Reial Decret-Llei 20/2012, de 13 de juliol (en endavant RDL 20/2012), inclosa la seva "correcció d'errors" publicada dos dies després.

Finalment, s'analitzarà l'impacte de la nova redacció de l'article 92,1) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local (en endavant LBRL) introduïda per l'esmentada LRSAL i vigent a partir del 31 de desembre de 2013.

L'objectiu serà, en funció de quin sigui aquest impacte, establir escenaris propositius d'aplicació viables i eficients per a la regulació i gestió del permisos i llicències dels funcionaris locals, quina dificultat prevista més patent serà la descodificació i adaptació del seguit de pactes i acords amb la representació social en les diverses entitats locals catalanes en relació a aquesta matèria, que en alguns casos potser ha anat més enllà de les competències d'aquestes per a la disposició de les matèries objecte dels pactes i acords.

El règim de permisos i llicències dels funcionaris locals a Catalunya (i a la resta de Espanya) i la seva possible interpretació més enllà de les previsions bàsiques estatals manté una controvèrsia en la pràctica jurídica i la gestió de recursos humans a les administracions locals.

Els motius porten causa, sobretot, però no només, de la nova redacció de l'article 92.1) de la LBRL introduïda per la LRSAL, ja que existeix

una contradicció normativa entre la regulació establerta amb caràcter bàsic a l'article 48 de l'EBEP respecte de les previsions que efectua la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal i familiar del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya (en endavant LCVPF).

A banda de l'impacte de la LRSAL en el sistema de fonts, l'abordatge d'aquesta matèria *in illo tempore* en la negociació col·lectiva de les condicions de treballs dels funcionaris locals, fa palès que els instruments col·lectius formalment vigents en l'actualitat han de ser revisats en profunditat, atesa l'eventualitat que s'hagin acordat condicions no disponibles per les parts negociadores.

L'anàlisi es realitzarà situant en primer lloc el context relatiu a les bases constitucionals del sistema d'ocupació pública en aquells aspectes que poden afectar a la regulació de les institucions dels permisos i les llicències, com ara el dret de llibertat sindical, el règim estatutari dels funcionaris o la distribució de competències relatives a l'esmentat règim. Posteriorment es contextualitzarà també les figures esmentades en el marc del temps de treball dels empleats públics.

A partir dels marcs conceptuals esmentats, s'analitzarà i descriurà l'evolució formal i material del règim jurídic específic dels permisos i llicències en tres moments cronològic rellevants :

- d'una banda la situació abans de la promulgació del RDL 20/2012, regulada pel bloc de constitucionalitat quina base era l'EBEP,
- d'altra banda la regulació a partir de l'esmentat RDL 20/2012 fins a la LRSAL, que varia substancialment el contingut regulador
- finalment, la regulació a partir de la LRSAL, que incorpora un nou sistema de fonts pels funcionaris locals.

Aquest recorregut cronològic s'integrarà amb un contingut sistemàtic consistent en la conceptualització i distinció entre una tipologia de

permisos de caire general, altra tipologia per motiu de conciliació de la vida personal familiar i laboral i per violència de gènere i les anomenades llicències.

Per a finalitzar Es faran algunes propostes de *Lege ferenda* que intentaran, conciliant el bloc normatiu aplicable, establir un canals propositius envers la millora i optimització recursos (conflictivitat social i judicial, temps i recursos econòmics) en la gestió dels funcionaris locals pel que fa a la gestió sindical i a la gestió operativa dels permisos i llicències, sistematitzant procediments i protocols.

Les fonts d'informació seran les normes generals i sectorials, estatals i autonòmiques aplicables en cada moment, com també els instruments col·lectius formalitzats per les entitats locals i la representació social legitimada.

2.- ANÀLISI

2.1 El marc de les bases constitucionals

La reserva de llei del règim estatutari dels funcionaris.

L'article 103.3 de la Constitució Espanyola de 1978 (en endavant CE) disposa una reserva de llei relativa a l'estatut dels funcionaris públics¹. Aquesta reserva ha de contenir, endemés de les matèries que anuncia el seu tenor literal, un mínim preceptiu que garanteixi l'ordenació del nucli central dels àmbits materials de la funció pública.

¹ Article 103.3 CE. "La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, la peculiaridades del ejercicio de su derechos a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones."

En aquest sentit, la jurisprudència constitucional va anar fixant progressivament els elements d'aquest mínim, incorporant l'adquisició i pèrdua de la condició de funcionari, la carrera administrativa, la creació i integració de cossos i escales i els drets, deures i responsabilitats dels funcionaris²; la provisió de llocs de treball³ i les situacions administratives⁴. És a dir, la regulació dels permisos i llicències, com a component dels drets i deures dels funcionaris públics, resten subjectes a reserva de llei, ja que formen part del règim estatutari dels funcionaris, al que la CE atorga una reserva de llei per a la seva regulació.

Això no vol dir que necessàriament la llei formal hagi d'esgotar la seva regulació, però qualsevol altre instrument haurà de tenir habilitació i emparament legal sòlid i haurà de respectar les previsions de la llei formal.

La distribució de competències relatives al règim estatutari dels funcionaris

A banda de la reserva de llei formal, la CE regula també les matèries en les què l'Estat té la competència exclusiva, que es consideren han de tenir un regulació d'aplicació homogènia. Aquestes matèries es contenen a l'article 149.1 de la CE i el seu apartat 18 preveu la **competència exclusiva de l'Estat sobre les bases del règim jurídic de les Administracions Públiques i del règim estatutari dels seus funcionaris**⁵. Ja hem vist que segons la jurisprudència constitucional, aquesta competència exclusiva serà predicable de tots els elements

² Sentència del Tribunal Constitucional 99/1987, d'11 de juny.

³ Sentències del Tribunal Constitucional 75/1983, de 3 d'agost, i 365/1993, de 13 de desembre.

⁴ Sentència del Tribunal Constitucional 1/2003, de 16 de gener.

⁵ Article 149.1.18 CE. "El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias : ... Las bases del régimen jurídico de las Administraciones Pública y del régimen estatutario de sus funcionarios que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas."

esmentats a l'apartat anterior, com ara els drets, deures i responsabilitats dels funcionaris.⁶

D'altra banda, la Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (en endavant EAC), com a component normatiu necessari de la lectura de l'anomenat *bloc de constitucionalitat* disposa, per bé que un xic eufemísticament, que correspon a la Generalitat la competència exclusiva sobre el règim estatutari dels funcionaris locals i la competència compartida sobre la matèria de drets i deures dels esmentats funcionaris⁷. L'eufemisme deriva d'una declaració formal que pretén una vis atractiva sobre una competència exclusiva de l'Estat clarament i literal prevista a l'article 149.1.18 CE esmentat. Prova d'això és que seguidament a l'apartat b) de l'article 136 EAC incorpora textualment com a competència compartida, també quasi literalment, els elements del nucli essencial del règim estatutari dels funcionaris que el Tribunal Constitucional ha determinat i que hem comentat abans.

Per tant, hem de concloure que en allò relatiu als drets i deures dels funcionaris locals, l'Estat fixa les bases i la Generalitat les desenvolupa. Els drets i deures és un concepte molt ampli que incorpora de forma indubitada la regulació dels permisos i llicències, a banda d'altres elements com ara la carrera administrativa, el règim disciplinari, la jornada, les vacances, etc... Ítem més, la Sentència del Tribunal Constitucional que va resoldre els recursos d'inconstitucionalitat interposats contra l'EAC⁸, incorpora la possibilitat que de forma progressiva aquest model de fixació de bases

⁶ Per ampliació de l'estat de situació prèvia a l'EBEP i a l'EAC : La distribución de competencias en materia de función pública. Mauri Majós, Joan. Febrer 1999. Autonomías n. 24.

⁷ Article 136 EAC. " La funció pública i el personal al servei de les administracions públiques catalanes.

Correspon a la Generalitat, en matèria de funció pública, respectant el principi d'autonomia local :

- a) La competència exclusiva sobre el règim estatutari del personal al servei de les Administracions públiques catalanes i l'ordenació i organització de la funció pública, salvant el què disposa la lletra b.
- b) La **competència compartida** per al desenvolupament dels principis ordenadors de l'ocupació pública, **sobre** l'adquisició i pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives i **els drets, deures i incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.**"

⁸ STC Sentencia 31/2010, de 28 de junio de 2010

per l'Estat i desenvolupament per la Generalitat amplii tant els conceptes com la profunditat de cada concepte.

El dret de llibertat sindical dels funcionaris

La CE reconeix un nucli mínim i no disponible legalment als funcionaris públics en relació a la llibertat sindical, llevat dels Cossos sotmesos a disciplina militar respecte dels quals la llei podrà limitar o exceptuar el seu exercici. Aquest mínim ve configurat per un nucli organitzatiu i un nucli essencial dels anomenats drets d'activitat⁹ (vaga, negociació col·lectiva i adopció de mesures de conflicte col·lectiu), protecció constitucional força més reduïda que la que empara als treballadors sotmesos al règim laboral en relació amb els empresaris¹⁰. Els drets d'activitat del dret de llibertat sindical, en el cas dels funcionaris són de configuració legal, ja que és la llei la que regularà les peculiaritats (no límits ni excepcions) del seu exercici en el cas dels funcionaris en raó de la naturalesa estatutària de la seva relació de servei i de la naturalesa també peculiar de l'empresari Administració Pública.¹¹ La jurisprudència constitucional va distingir clarament entre un estatut dels funcionaris públics i un estatut dels treballadors¹² diferenciant el règim general de llibertat sindical per necessitats pròpies del treball públic¹³, que no afecten el nucli organitzatiu ("Todos", dret constitucionalitzat) sinó als drets d'activitat derivats, que són drets de configuració legal¹⁴. La configuració legal d'aquestes peculiaritats de l'exercici dels drets d'activitat derivats del dret de llibertat sindical constitucionalment reconegut es troben bàsicament a l'article 15 i al capítol IV de l'EBEP, que recull la seva interpretació constitucional¹⁵

⁹ Articles 28.1) i 103.3 CE

¹⁰ Articles 7), 28.1), 28.2), 37.1) i 37.2) CE

¹¹ Article 28.1 CE. Sentències TC 39/1986, d'11 de març, i 281/2005, de 7 de novembre

¹² STC 57/1982, de 27 de juliol

¹³ STC 224/2000, de 2 d'octubre

¹⁴ STC 98/1985, de 29 de juny

¹⁵ STC 11/1981, de 8 d'abril i STC 80/2000, de 27 de març, entre d'altres

2.2 El temps de treball dels empleats públics

L'ordenació del temps de treball dels empleats públic inclou, entre d'altres, la jornada de treball, les vacances (dret no renunciable) i els permisos i llicències. En relació als permisos i llicències, en ambdues figures pot ser exigida la seva aplicació mentre es mantingui vigent la normativa d'aplicació i les diferències en la doctrina venen referides bàsicament a que les llicències preveuen unes interrupcions del temps de treball de més duració que el permís o s'atorguen per raons especials. Actualment aquestes figures pràcticament es confonen, amb una clara preeminència del permís, segurament per la seva major exigibilitat.

Els permisos són habilitacions legals que permeten que l'empleat no compleixi la jornada laboral estipulada un temps, sense que habitualment s'hagi de recuperar. Normalment són de curta durada, però amb una certa immediatesa, de forma que caduquen un cop transcorregut el temps en què es podia gaudir. En general s'han de concedir si es dona la causa estipulada, però, la persona ha de sol·licitar-lo o avisar amb l'antelació possible de l'absència, com també justificar-la i acreditar-la.

Els permisos que podríem anomenar de naturalesa "general" (permisos generals en endavant) serien els què en cada moment des de 2007 han estat reconeguts a l'article 48 de l'EBEP i porten causa de l'article 14,m) del propi EBEP, que preveu :

"Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

m) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias."

Són permisos vinculats a uns motius que, atesa la naturalesa i diferent regulació de l'altre classe de permisos incorporats a l'EBEP,

seran diferents als permisos per raó de conciliació de la vida personal, laboral i familiar o de violència de gènere.

Els permisos per motiu de conciliació de la vida personal, familiar i laboral són el recollits a l'article 49 de l'EBEP, que incorpora també els previstos per raó de violència de gènere i porten causa de l'article 14,j) EBEP, que preveu :

“Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral “

Són permisos vinculats a motius derivats de la conciliació de la vida personal, laboral i familiar o per raó de violència de gènere, com literalment expressa la seva denominació legal.

Pel que fa a les llicències, *in illo tempore* eren absències justificades a la jornada de treball de durada superior als permisos o responien a raons especials, essent més modulada la seva concessió. L'EBEP no conté cap previsió sobre les llicències, més enllà d'esmentar-les a l'article 14,m) de l'EBEP, referit com a dret individual, tot i que existeixen les regulades i no derogades. A Catalunya venen regulades per l'article 95 del 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 (en endavant TUPFP).

2.3 La situació fins el RDL 20/2012

Els permisos generals

D'ençà la promulgació de l'EBEP, els permisos generals han estat situats a l'article 48, que declarava :

"Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

1. Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y sus requisitos, efectos y duración. **En defecto de legislación aplicable** los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes:" .../... “

I recordem també que portàven causa de l'art. 14,m) EBEP,

“Los empleados públicos tienen los siguientes derechos:

m) A las vacaciones, descansos, **permisos** y licencias.”

La STC 99/87 va establir que el règim de drets i deures formaven part de l'estatut dels funcionaris públics, pel qual la Constitució establí una reserva de llei al seu article 103.3), però **en cap cas hi ha una identitat entre l'àmbit de la reserva legal**, és a dir, la matèria que s'ha de regular per llei i no per reglament, i **l'àmbit que s'ha d'incloure com a bàsic en la competència exclusiva estatal** de l'article 149.1.18), és a dir, la matèria que es pot regular en una llei de bases en relació al règim estatutari dels funcionaris públics. L'EBEP establí un sistema en què l'Estat habilitava als Parlaments a determinar la legislació sobre la matèria de permisos, que no era considerada explícitament com a bàsica.

Cas d'existir, s'aplicava la legislació autonòmica in totum, en el cas de Catalunya, els articles corresponents del TUPFP i de la LCVPF. Cas de no existir, l'article 48.1) EBEP s'aplicava supletòriament, en defecte de bloc normatiu aplicable. Només en aquest cas era una norma de mínims. Pel personal laboral, s'aplicava la regulació del conveni o acord, i, si existia regulació en conveni o acord que assimilava els permisos al personal funcionari, s'aplicava la legislació autonòmica. **El 48.1) no era una norma de dret necessari.**

El que no era ni és d'aplicació és la tècnica de “l'espigueig”, definida per la jurisprudència com aquella per la qual es pretén

acollir les condicions més favorables dels diversos ordenaments jurídics aplicables en presència, **perquè l'aplicació del criteri de la norma més favorable s'ha de fer respectant la unitat de regulació de la matèria**. El que continuava sense ser possible llavors era que els permisos fossin matèria de les Meses Generals de Negociació de personal funcionari de les entitats locals, ja que l'article 300 del 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 (en endavant TRLMRLC), establí que les llicències i permisos dels funcionaris locals havien de ser idèntics als dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat, i l'article 142 del *Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local* (en endavant RDL 781/86), disposava que els permisos dels funcionaris locals serien el previstos en la legislació sobre funció pública de la Comunitat Autònoma, per tant les entitats locals no tenien competència en la matèria, ja que l'article 37.1 de l'EBEP, sota l'epígraf de "Matèries objecte de negociació" establí que "Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y **en relación con las competencias de cada Administración Pública** y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes: "... /..."

Quan sigui aplicable la legislació autonòmica, pot negociar-se en seu autonòmica, i si és aplicable la legislació estatal, seria en seu estatal, però l'Administració Local no té competència per a regular el règim de permisos dels funcionaris quan a requisits, efectes i duració. Altre qüestió foren acreditacions, adaptacions, etc..., però en cap cas es podien "innovar" nous motius ni durada en relació als permisos generals. Evidentment, no ha estat aquest el modus operandi en les Meses de Negociació de les Administracions Locals, on, com a regla general s'acabava estenen al personal funcionari les millores que a través dels convenis col·lectius s'acordaven amb el personal laboral.

Els permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere.

Qüestió ben diferent eren i són els permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere situats a l'article 49, que declarava (i continua declarant) :

"Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género. **En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:" .../..."**

I recordem també que portaven causa de l'art. 14,j) EBEP :

"Los empleados públicos tienen los siguientes derechos:

.../...

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. "

En aquesta tipologia de permisos, les diferències en relació als permisos generals regulats a l'article 48,1 són palmàries, arran dels diferents bens jurídics protegits :

- En primer lloc, explícitament venen regulats com a **norma bàsica, que s'aplica directament i de forma immediata.**
- Altrament, és clarament **una norma de mínims, de dret necessari, que s'ha de respectar per la legislació de desplegament.**
- Finalment, **s'aplica directament tant al personal funcionari com al personal laboral**

2.4 La situació a partir del RDL 20/2012

El RDL 20/2012 disposa al seu article 8) en relació als permisos generals dels funcionaris públics :

"Uno. Se modifica el artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público en los siguientes términos:

«Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

Los funcionarios públicos **tendrán** los siguientes permisos:"

És a dir, d'una regulació supletòria de mínims només en defecte de legislació aplicable, es passa a una regulació nova i de caràcter bàsic sobre permisos generals taxada i tancada ("tendrán") que dificulta enormement l'exercici legislació de desplegament de la competència compartida en aquelles CCAA en què estigui recollida en el seu Estatut.

Altrament, l' RDL 20/2012 disposa també al seu article 8 :

¹⁶"Tres. Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, **quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral**, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas **que no se ajusten a lo previsto en este artículo**¹⁷, en particular, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza"

¹⁶ Tot plegat redactat conforme a la correcció d'errors BOE 172, de 19 de juliol de 2012

¹⁷ Referit al nou art. 48 EBEP (Disposició addicional 4.2 de la Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre, de control de la deuda comercial en el sector público

Però, el RDL 20/2012 no modificava el règim de l'article 49, que continua sent bàsic i de mínim indisponible.

El RDL 20/2012 també disposa a la seva Disposició final Cinquena :

"Habilitación normativa y desarrollo reglamentario.

3. Las Administraciones públicas competentes promoverán las disposiciones normativas que resulten necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en este real decreto-ley."

En aquest sentit, tot i que ni el TUPFP ni la LCVPF **no han estat modificats des de juliol 2012**, algunes CCAA¹⁸ han modificat les seva legislació sobre permisos "adaptant" el contingut del RDL 20/2012. La tècnica ha estat variada :

- Crear un diccionari terminològic relacionat amb la conciliació (convivència, relació de dependència, cura directa, especial dedicació per causa de problemes de salut,....)
- Sistematitzar els permisos retribuïts incorporant a la categoria de conciliació un seguit de causes noves i també causes contemplades al nou 48 EBEP amb major abast del permís, com ara,
 - cirurgia major ambulatoria de familiar de primer grau, 2 dies
 - matrimoni de familiar fins a segon grau de consanguinitat, 1 dia

¹⁸ Entre d'altres (veure llista legislativa en bibliografia) :

Decreto 59/2013, Comunidad de Castilla y León

Decreto 72/2013, Principado de Asturias

Acuerdo de 9 de julio de 2013 del Consejo de Gobierno, Junta de Andalucía

Resolución de 12 de marzo de 2013, Xunta de Galicia

Instrucciones de 29 de enero de 2013, Comunidad de Madrid

- assistència a tècniques de fecundació assistida, el temps indispensable
- reunions derivades del tractament de fills amb discapacitat,
- per causes excepcionalment greus que afectin al funcionari sempre que hagi esgotat altres permisos i vacances, 5 dies hàbils
- mort, accident o malaltia greu d'un familiar fora península, 6 dies
- raons de guarda legal,
- trasllat de domicili amb canvi de localitat, 2 dies, o de província, 3 dies
- Lactància o cura de fills menor de 16 mesos
- Matrimoni o inscripció com a parella de fet
- Tot afegint de no retribuïts i supòsits de flexibilitat horària.

Fins i tot, l'Estat ratificà a desembre 2012 que els dies 24 i 31 de desembre tanquen oficines públiques i que el personal civil de l'Administració General de l'Estat no treballarà (Galícia fa el propi). I, endemés, si són festiu, dissabte o no laborable, s'incorporaran als calendaris 2 dies més d'assumptes propis (...però, no són assumptes propis...¹⁹)

Finalment, el RDL 20/2012 disposa a la seva Disposició final Quarta :

¹⁹ "si veig una au que camina com un ànec, que neda com un ànec i que claca com un ànec, jo en dic un ànec". James Whitecomb Riley,

"Títulos competenciales.

El Título I de este Real Decreto-ley tiene carácter básico en virtud de los artículos 149.1.13ª, 149.1.17ª, 149.1.18ª y 156.1 de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva para ..., excepto los artículos 3, 4 y 6, el artículo 12, los apartados 2 a 7 del artículo 13 y los artículos 14 y 15, que son sólo de aplicación a la Administración General del Estado."

Diverses Comunitats Autònomes van presentar recurs de inconstitucionalitat contra l'article 8 del RDL 20/2012, entre d'altres el Govern Basc i la Junta d'Andalusia. El Govern de Catalunya, basat en el dictamen 11/2012, de 22 d'agost, del Consell de Garanties Estatutàries, va promoure el recurs d'inconstitucionalitat 1983/2013, contra, entre d'altres, l'article 8 del RDL 20/2012, per un seguit de motius específics :

- No es pot utilitzar el Decret-Llei, no reunia el requisit d'urgència (86,1 CE).
- Transforma el règim de permisos dels empleats públics, d'una regulació originària de dret supletori en defecte de legislació catalana, en una base estatal taxada que no permet el seu desenvolupament, quan, en no incidir en el tracte comú amb els ciutadans, la intensitat de les bases hauria de ser menor.
- La Generalitat no únicament perd la potestat de regular el seu propi sistema de permisos pels empleats públics de les Administracions catalanes, sinó que, a més es veu impossibilitada per a desenvolupar un esquema de bases estatals absolutes.
- Els apartats 1 i 2 de l'article 8) no troben empara en els subapartats 13 i 18 de l'article 149,1 CE

2.5 El nou sistema de fonts per a funcionaris locals incorporat a través de la LRSAL

A partir de 31 de desembre de 2013, data d'entrada en vigor de la LRSAL, restà modificat l'article 92 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL), que passà a tenir el següent tenor :

"Disposiciones comunes a los funcionarios de carrera

Artículo 92. *Funcionarios al servicio de La Administración Local.*

1. Los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en esta Ley, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1.18.ª de la Constitución."

La clau de volta del canvi del sistema és la **ubicació de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del Règim Local (en endavant LBRL) a sobre del sistema de fonts**. El sistema de fonts vigent des de l'EBEP, que aleshores havia modificat el sistema de fonts de la LBRL, resta derogat i s'estableix un de nou, quina única però substancial diferència consisteix en l'aplicació prioritària de la LBRL per sobre de la resta de normativa²⁰.

El nou sistema de fonts pels funcionaris d'Administració Local passa a ser : LBRL, EBEP, resta de legislació de l'Estat en matèria de funció pública com també la legislació de les CCAA, en els termes de l'article 149.1.18 CE. No es canvia el sistema de fonts del personal laboral al servei dels ens locals

²⁰ Recomanable revisar "El sistema de fonts en matèria de funció pública local a la llum de la LRSAL" Joan Mauri Majós 11/07/14 FMC.

http://formacio.fmc.cat/09/index.asp?opc=20&titol=1a%20sessi%F3%20deL%20Semina%20d%27actualitzaci%F3%20de%20funci%F3%20p%FAblica%20local&id_curs=334&tip=v&fol=252

La LBRL no esmenta els permisos, però si es preveuen a :

- Article 300.1) del 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 (en endavant TRLMRLC)
 - "El règim estatutari dels funcionaris locals pel que fa a l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives, els drets sindicals i de participació, les vacances, **les llicències i els permisos**, els deures i les responsabilitats, i el règim disciplinari **han d'esser idèntics als dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat"**

- Article 142 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril de 1986 , por el cual se aprueba el Texto Refundido de Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local (en endavant TRRL)
 - "Los funcionarios de la Administración Local tendrán derecho a los **permisos, licencias y vacaciones previstas en la legislación autonómica y supletoriamente la estatal"**

Si apliquem qualsevol d'aquestes normes en funció de qualsevulla lectura que es pugui fer del nou sistema de fonts pels funcionaris de l'Administració Local establert per la LRSAL, el resultat serà en ambdós casos la legislació aplicable als funcionaris de la Generalitat, ja que ambdues administracions, l'estatal i l'autonòmica *competeixen per les competències* essent el resultat final del nou sistema de fonts la minva o el menysteniment del principi d'autonomia local previst a la norma fonamental.

3.- CONCLUSIONS I REFLEXIONS

Recordem ara que els objectius de l'anàlisi eren, d'una banda, analitzar el sistema de fonts i el règim jurídic aplicable als permisos i llicències dels funcionaris locals durant el període anterior a la LRSAL i establir el règim jurídic d'aplicació a partir de la LRSAL, i, d'altra banda, establir escenaris propositius d'aplicació viables per a la seva regulació i gestió eficient.

En relació al primer, la conclusió seria que als funcionaris locals a Catalunya li són aplicables els mateixos permisos i llicències que als funcionaris de la Generalitat :

- els permisos generals establerts a l'article 48 EBEP per mentre el Tribunal Constitucional no es pronunciï sobre els recursos d'inconstitucionalitat o la Generalitat no modifiqui la seva regulació incorporant als permisos de conciliació de la vida personal, familiar i laboral l'adaptació al nou marc normatiu
- els permisos per motiu de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere previstos a la LCVPLF, amb el 49 EBEP actuant com a mínim de dret necessari.
- Les llicències previstes al TUPFP.

Pel que fa al segon objectiu, la convivència i abordatge dels professionals de la gestió de recursos humans de les administracions locals en un marc normatiu extremadament canviant, sense que aquest canvis notables obeeixin a un plantejament de racionalitat substantiva (tot i autobatejar-se d'aquesta manera) i eficiència en la gestió dels recursos (valors d'eficàcia, eficiència i efectivitat) sinó a un plantejament de racionalitat instrumental purament econòmica, obliga a fer alguna reflexió propositiva per tal de no malmetre els esmentats

valors en la gestió pública, sempre complint la llei vigent en cada moment²¹.

En aquest sentit, s'estima que els esforços haurien d'articular-se envers :

- Un plantejament tancat en permisos generals i llicències (com a part del nucli del règim estatutari dels funcionaris) susceptible només de regular per cada Administració l'organització, justificació i preavis i acreditació d'aquestes figures.
- Un plantejament obert en conciliació de la vida personal, laboral i familiar i en violència de gènere com a valors constitucionalment rellevants, amb una definició prèvia del què significa conciliació com a actual concepte jurídic indeterminat (i poc definit, llevat normes de la Xunta de Galícia, que poden servir com a referent), tot permetent la innovació i l'ampliació racional i eficient en aquest concepte. En aquest sentit, és molt rellevant el contingut sobre la prevalença interpretativa d'aquests valors que trobem a la sentència del Tribunal Constitucional de 14 de marzo de 2011, quin ponent va ser Manuel Aragón Reyes, que seria la cloenda "oberta" d'aquesta ponència :

"la dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE EDL1978/3879), como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y la infancia (art.39 CE), debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación a un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar".

²¹ Vegeu "Les darreres novetats legislatives en matèria de d'ocupació pública i els canvis a introduir segons el projecte de llei de pressupostos generals de l'estat per a l'any 2012". Joan Mauri 31 maig 2012. FMC

BIBLIOGRAFÍA

Llibres i articles

Almendrós González, M.A.: Familia y Trabajo. Comentario práctico a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: aspectos laborales, Granada (Comares), 2002

Argüelles Blanco, A.R.; Martínez Moreno, C. y Menéndez Sebastián, P.: Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares, Madrid (CES), 2004

Arribas López, E.: "El Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio y los funcionarios", Actualidad Jurídica Aranzadi, núm. 848, 2012

Arroyo Llanes, J. M.: La ordenación del tiempo de trabajo en la Administración pública, IAAP, Sevilla, 2000

Cabeza Pereiro, J. y Fernández Docampo, B.: "Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones", en AA.VV (MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C.; OLARTE ENCABO, S. y RIVAS VALLEJO, P., Dirs.): El Estatuto Básico del Empleado Público, Granada (Comares), 2008

Castillo Blanco, F. A., «Las situaciones administrativas de los empleados públicos », en la ob. colect. Sánchez Morón, M. (director): Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Lex Nova, Valladolid, 2007

Cristóbal Roncero, R.; Aguilera Izquierdo, R. y Garcí Piñeiro, N.: "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Estatuto Básico del Empleado Público", en AA.VV.: El Estatuto Básico del Empleado Público. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. II, Madrid (MTI), 2009

Gala Durán, C.: La conciliación de la vida laboral y familiar del personal al servicio de las Entidades Locales, Barcelona (CEMCI), 2007

Gallego Córcoles, I., «Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones», en la ob. Colect. Ortega Álvarez, L. (Director): Estatuto Básico del Empleado Público, La Ley, El Consultor de los Ayuntamientos y Juzgados, Madrid

Lorenzo De Membiela, J. B. Licencias y Permisos de los Funcionarios Públicos. (Prontuario de legislación, jurisprudencia y resoluciones de la Comisión Superior de Personal). Aranzadi, 2001.

Lorenzo De Membiela, J. B.: Permisos y Licencias de los Funcionarios Públicos. Manual práctico de función Pública, Thompson-Aranzadi, Pamplona, 2007

Marín Alonso, I. y Gorelli Hernández, J.: Familia y Trabajo. El régimen jurídico de su armonización, Murcia (Laborum), 2001

Mauri Majós, Joan. La distribución de competencias en materia de función pública. Autonomías n. 24. Febrer 1999.

Mauri Majós, Joan. Les darreres novetats legislatives en matèria de d'ocupació pública i els canvis a introduir segons el projecte de llei de pressupostos generals de l'estat per a l'any 2012". FMC 31 maig 2012.

Mauri Majós, Joan. "El sistema de fonts en matèria de funció pública local a la llum de la LRSAL" FMC 11/07/14 .

Núñez-Cortés Contreras, P. y Velasco Portero, M.T.: "Los derechos de conciliación de vida laboral y familiar de los empleados públicos", Actualidad Laboral, núm. 17, 2008

Núñez-Cortés Contreras, P.; Velasco Portero, M.T. y Garrigues Giménez, A.: Igualdad y conciliación de la vida personal y laboral en la empresa y Administraciones Públicas, Madrid (Dykinson), 2008

Olmedo Gaya, Ana Isabel "Derechos de contenido funcional, laboral y social", en AA.VV (CASTILLO BLANCO, F.A., Coord.): Lecciones de Función Pública, Madrid (CEMCI), 2002

Olmedo Gaya, Ana Isabel. El nuevo régimen de los permisos y licencias de los empleados públicos. REALA N. 308. (septiembre-diciembre, 2008)

Olmedo Gaya, Ana Isabel. La violencia de género en la normativa del empleo público español, en la ob. Colect. Jiménez Díaz, M. J., Coordinadora): La Ley integral: un estudio multidisciplinar», Dykinson, Madrid, 2008.

Rodríguez Escanciano, Susana. "Art. 48", en AA.VV (PALOMAR OLMEDA, A. y SEMPERE NAVARRO, A.V., Dirs.): Comentarios a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, 2ª edición, Pamplona (Aranzadi), 2007

Rodríguez Escanciano, Susana. La familia en el ámbito jurídico-laboral. Situación y protección, Valencia. (Tirant Lo Blanch), 2008

Rodríguez Escanciano, Susana. El nuevo régimen de permisos y licencias de los empleados públicos a consecuencia de la modificación del artículo 48 del EBEP y su aplicación a Cataluña. FMC. 21 febrero 2013

Sánchez Torres, E., «El régimen de permisos y vacaciones de los empleados públicos (artículos 48 a 50)», en la ob. Colect. Del Rey Guanter, S. (Director) y Férez Fernández, M. y Sánchez Torres, E. (Coord.): Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público, La Ley, Madrid, 2008

Valle Muñoz, F.A.: La protección laboral de la maternidad, paternidad y cuidado de familiares, Madrid (Coley), 1999

Vila Tierno, F.: "Medidas de mantenimiento de empleo para las trabajadoras víctimas de violencia de género", en AA.VV (QUESADA SEGURA, R., Dir.): La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género, Granada (Comares), 2009

Llista legislativa

DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

DIRECTIVA 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo

DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

Constitució Espanyola de 1978.

Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya

Llei Orgànica 9/2013, de 20 de desembre, de control del deute comercial en el sector públic.

Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local

Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal i familiar del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. Generalitat de Catalunya

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'empleat Públic

Ley 9/2012, de 19 de julio, de modificación de la ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

LEY 9/2012, de 21 de diciembre, de Medidas Tributarias y Administrativas. Junta de Castilla y León

Llei 17/2013, de 30 de desembre, de Racionalització i Sostenibilitat de l'Administració Local

Reial Decret-Llei 20/2012, de 13 de juliol

Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril de 1986 , por el cual se aprueba el Texto Refundido de Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local

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. Generalitat de Catalunya.

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. Generalitat de Catalunya.

Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al Servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL de 11 de septiembre de 2013).

Decreto 72/2013, de 11 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos. CONSEJERÍA DE HACIENDA Y SECTOR PÚBLICO. BOPA Nº 217 del miércoles 18 de septiembre de 2013

Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y empleados públicos. Consejería de Hacienda y Administración Pública. BOJA Núm. 142 22 de julio 2013, páginas 8 y ss.

RESOLUCIÓN de 12 de marzo de 2013, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre el régimen de vacaciones, permisos y licencias del personal funcionario. GALICIA DOG Núm. 56 Miércoles, 20 de marzo de 2013

Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO Núm. 313 Sábado 29 de diciembre de 2012

INSTRUCCIONES de 29 de enero de 2013, del Director General de Función Pública, en materia de jornada de los empleados públicos durante el año 2013. Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno. COMUNIDAD DE MADRID

Relació de sentències

Sentències del Tribunal Constitucional

11/1981, de 8 d'abril
57/1982, de 27 de juliol
75/1983, de 3 d'agost
98/1985, de 29 de juny
39/1986, d'11 de març
99/1987, d'11 de juny
365/1993, de 13 de desembre
80/2000, de 27 de març
224/2000, de 2 d'octubre
281/2005, de 7 de novembre
31/2010, de 28 de junio

*Seminari d'actualització de funció pública local organitzada per
la Federació de Municipis de Catalunya*

El règim de permisos i llicències dels empleats de
les entitats locals després de la LRSAL

*Francisco Sánchez Montero
Professor associat
Departament de Dret Administratiu i Processal
Universitat de Barcelona*

Seminari d'actualització de funció pública local organitzada per la Federació de Municipis de Catalunya

- *BASES CONSTITUCIONALS DEL SISTEMA D'OCUPACIÓ PÚBLICA*
- *EL TEMPS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS*
- *LA SITUACIÓ FINS AL REAL DECRETO LEY 20/2012*
- *LA SITUACIÓ A PARTIR DE LA VIGÈNCIA DEL REAL DECRETO LEY 20/2012*
- *LA LEY 27/2013, DE RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL*
- *DE LEGE FERENDA. Possibles models amb seguretat jurídica i de gestió eficient*

*Seminari d'actualització de funció pública local organitzada per
la Federació de Municipis de Catalunya*

BASES CONSTITUCIONALS DEL SISTEMA D'OCUPACIÓ PÚBLICA

- *DRET D'ACCÉS EN CONDICIONS D'IGUALTAT A LES FUNCIONS I CÀRRECS PÚBLICS D'ACORD AMB ELS PRINCIPIS DE MÈRIT I CAPACITAT*
- *DRET DE LLIBERTAT SINDICAL*
- *RÈGIM ESTATUTARI DELS FUNCIONARIS*
- *LA DISTRIBUCIÓ DE COMPETÈNCIES RELATIVES AL RÈGIM ESTATUTARI DELS FUNCIONARIS*

*Seminari d'actualització de funció pública local organitzada per
la Federació de Municipis de Catalunya*

EL TEMPS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS

- *JORNADA I HORARI*
- *VACANCES*

- *PERMISOS I LLICÈNCIES*
 - *PERMISOS*
 - *GENERALS*
 - *PER MOTIU DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE*

 - *LLICÈNCIES*

*Seminari d'actualització de funció pública local organitzada per
la Federació de Municipis de Catalunya*

LA SITUACIÓ FINS AL REAL DECRETO LEY 20/2012

- *ELS PERMISOS GENERALS*
- *ELS PERMISOS PER MOTIU DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL,
FAMILIAR I LABORAL I PER RAÓ DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE*

LA SITUACIÓ A PARTIR DEL REAL DECRETO LEY 20/2012

*Seminari d'actualització de funció pública local organitzada per
la Federació de Municipis de Catalunya*

*LA LEY 27/2013, DE RACIONALIZACIÓN Y
SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL*

NOU SISTEMA DE FONTS PELS FUNCIONARIS DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL

DE LEGE FERENDA.

Possibles models amb seguretat jurídica i de gestió eficient

BASES CONSTITUCIONALS DEL SISTEMA D'OCUPACIÓ PÚBLICA

DRET D'ACCÉS EN CONDICIONS D'IGUALTAT A LES FUNCIIONS I CÀRRECS PÚBLICS D'ACORD AMB ELS PRINCIPIS DE MÈRIT I CAPACITAT

DRET FONAMENTAL

Article 23.2 en connexió constitucional amb el 103.3 SSTC

Los ciudadanos tienen **derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos**, con los requisitos que señalen las leyes. La ley regulará el acceso a la función pública **de acuerdo con los principios de mérito y capacidad**

BASES CONSTITUCIONALS DEL SISTEMA D'OCUPACIÓ PÚBLICA
DRET DE LLIBERTAT SINDICAL

DRET FONAMENTAL

Article 28.1 en connexió amb els articles 7), 28.2), 37,1), 37.2) i 103.3)

Nucli mínim i no disponible de la llibertat sindical

(SSTC 39/1986, de 31 de marzo y 281/2005, de 7 de noviembre)

Nucli organitzatiu :

Todos tienen derecho a sindicarse libremente. **La ley** podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a ... Cuerpos sometidos a disciplina militar y **regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos** (peculiaritats, no límits ni excepcions).

Drets d'activitat (quin nucli essencial forma part del contingut)

BASES CONSTITUCIONALS DEL SISTEMA D'OCUPACIÓ PÚBLICA
DRET DE LLIBERTAT SINDICAL

DRET FONAMENTAL

Article 28.1 en connexió amb els articles 7), 28.2), 37,1), 37.2) i 103.3)

Drets d'activitat (quin nucli essencial forma part del contingut) :

1. Se reconoce el **derecho a la huelga de los trabajadores ...**
2. La ley garantizará el **derecho a la negociación colectiva laboral** entre los representantes de los **trabajadores y empresarios,**
3. Se reconoce el **derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo**

BASES CONSTITUCIONALS DEL SISTEMA D'OCUPACIÓ PÚBLICA

DRET DE LLIBERTAT SINDICAL

DRET FONAMENTAL

Article 28.1 en connexió amb els articles 7), 28.2), 37,1), 37.2) i 103.3)

103.3 : La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos y las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación (en funció de la naturalesa també peculiar de l'empresari Administració Pública)

El Tribunal Constitucional distingeix amb precisió entre un estatut dels funcionaris públics i un estatut dels treballadors (*STC 57/1982, de 27 de julio*), diferencia el règim general de llibertat sindical per necessitats pròpies del treball públic (*STC 224/2000, de 2 de octubre*), que no afecten el nucli organitzatiu ("**Todos**", **dret constitucional**), sinó als drets d'activitat derivats (*STC 98/1985, de 29 de junio*), (**drets de configuració legal**)

BASES CONSTITUCIONALS DEL SISTEMA D'OCUPACIÓ PÚBLICA

DRET DE LLIBERTAT SINDICAL

DRET FONAMENTAL

Article 28.1 en connexió amb els articles 7), 28.2), 37,1), 37.2) i 103.3)

EBEP

Artículo 15. Derechos individuales ejercidos colectivamente

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

*Se reconoce el **derecho a la huelga de los trabajadores ...***

Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. (STC 11/1981, de 8 de abril : **Ha de ser objecte de reconeixement legal exprés**)

BASES CONSTITUCIONALS DEL SISTEMA D'OCUPACIÓ PÚBLICA

DRET DE LLIBERTAT SINDICAL

DRET FONAMENTAL

Article 28.1 en connexió amb els articles 7), 28.2), 37,1), 37.2) i 103.3)

EBEP

Artículo 15. Derechos individuales ejercidos colectivamente

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

*La ley garantizará el **derecho a la negociación colectiva laboral** entre los representantes de los trabajadores y empresarios*

A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo. Adicionalment, el Cap. IV EBEP configura **els òrgans de negociació, el seu objecte, les línies generals del sistema de negociació i els efectes jurídics assignats als resultats** (STC 57/1982, de 27 de julio y 80/2000, de 27 de marzo)

BASES CONSTITUCIONALS DEL SISTEMA D'OCUPACIÓ PÚBLICA

DRET DE LLIBERTAT SINDICAL

DRET FONAMENTAL

Article 28.1 en connexió amb els articles 7), 28.2), 37,1), 37.2) i 103.3)

EBEP

Artículo 15. Derechos individuales ejercidos colectivamente

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

*Se reconoce el **derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo***

Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso. Addicionalment, l'article 45 EBEP articula **procediments de solució de conflictes instrumentats a través de mitjans independents i imparcials**

BASES CONSTITUCIONALS DEL SISTEMA D'OCUPACIÓ PÚBLICA

RÈGIM ESTATUTARI DELS FUNCIONARIS

Artículo 103.3: “La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, **el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones**”.

Aquesta reserva de llei ha de contenir, endemés de les matèries que anuncia el propi article 103.3), un mínim preceptiu que garanteixi l'ordenació del nucli central dels àmbits materials de la funció pública.

BASES CONSTITUCIONALS DEL SISTEMA D'OCUPACIÓ PÚBLICA

RÈGIM ESTATUTARI DELS FUNCIONARIS

CONCRECIIONS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

STC 99/1987, d'11 de juny

- Adquisició i pèrdua de la condició de funcionari
- Carrera administrativa
- Drets, deures i responsabilitat dels funcionaris
- Règim disciplinari
- Creació d'integració de cossos i escales

STC 75/1983, de 3 de agosto

STC 365/1993, de 13 de diciembre

- Provisió de llocs de treball

STC 1/2003, de 16 de enero

- Situacions administratives

BASES CONSTITUCIONALS DEL SISTEMA D'OCUPACIÓ PÚBLICA
LA DISTRIBUCIÓ DE COMPETÈNCIES RELATIVES AL RÈGIM ESTATUTARI DELS FUNCIONARIS

Art. 149.1CE El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias

(...)

7. Legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas

(...)

13. Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

(...)

18. Las bases de régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas

BASES CONSTITUCIONALS DEL SISTEMA D'OCUPACIÓ PÚBLICA
LA DISTRIBUCIÓ DE COMPETÈNCIES RELATIVES AL RÈGIM ESTATUTARI DELS FUNCIONARIS

Article 136 EAC. La funció pública i el personal al servei de les administracions públiques catalanes

Correspon a la Generalitat, en matèria de funció pública, respectant el principi d'autonomia local:

a) La competència exclusiva sobre el RE del personal al servei de les AAPP catalanes i l'ordenació i l'organització de la funció pública, salvant el que disposa la lletra b.

b) La competència compartida per al **desenvolupament dels principis ordenadors de l'ocupació pública, sobre l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives i els drets, els deures i les incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.**

BASES CONSTITUCIONALS DEL SISTEMA D'OCUPACIÓ PÚBLICA
LA DISTRIBUCIÓ DE COMPETÈNCIES RELATIVES AL RÈGIM ESTATUTARI DELS FUNCIONARIS

En les següents matèries l'Estat fixa les bases i la Generalitat les desenvolupa

- **Principis ordenadors de l'ocupació pública**
- **Adquisició i pèrdua de la condició de funcionari**
- **Situacions administratives**
- **Drets i deures : concepte amplíssim**

Carrera administrativa, forma de provisió de LT , creació i integració de cossos i escales, règim retributiu, règim disciplinari, jornada, vacances i permisos,

- **Incompatibilitats**

A més la STC 31/2010 permet ampliar tant els conceptes com la profunditat de cada concepte.

EL TEMPS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS

PERMISOS I LLICÈNCIES

L'ordenació del temps de treball dels empleats públics inclou, entre d'altres :

- **La jornada de treball**
- **Les vacances (dret no renunciable)**

- **Els permisos i llicències**

Ambdós poden ser exigits en tant es mantinguin vigents en la normativa d'aplicació.

Les diferències en la doctrina : la llicència ve referida a interrupció del treball de més duració que el permís o per raons especials.

Actualment aquestes figures pràcticament es confonen, amb un clara preeminència del permís, segurament per la seva major exigibilitat.

EL TEMPS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS
PERMISOS

PERMISOS

Són habilitacions legals que permeten que l'empleat no compleixi la jornada laboral estipulada un temps, sense que habitualment s'hagi de recuperar .

Normalment són de curta durada, però amb una certa immediatesa, de forma que caduquen un cop transcorregut el temps en què es podia gaudir.

En general s'han de concedir si es dona la causa estipulada, però, la persona ha de sol·licitar-lo o avisar amb l'antelació possible de l'absència, com també justificar-la i acreditar-la

EL TEMPS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS

PERMISOS GENERALS Art. 48 EBEP

Els permisos que podríem anomenar de naturalesa “general” (permisos generals en endavant) serien els què en cada moment des de 2007 han estat reconeguts a l'article 48 de l'EBEP.

Porten causa de l'article 14,m) EBEP, que preveu

“Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

m) A las vacaciones, descansos, **permisos** y licencias. “

Són permisos vinculats a uns motius que, atesa la naturalesa i diferent regulació de l'altre classe de permisos incorporats a l'EBEP, seran diferents a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar o a la violència de gènere

EL TEMPS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS

PERMISOS PER MOTIU DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PER RAÓ DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Els permisos per motiu de conciliació de la vida personal, familiar i laboral són el que recollits a l'article 49 de l'EBEP, que incorpora també els previstos per raó de violència de gènere

Porten causa de l'article 14,j) EBEP, que preveu

“Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral “

Són permisos vinculats a motius derivats de la conciliació de la vida personal, laboral i familiar o per raó de violència de gènere, com literalment expressa la seva denominació legal.

EL TEMPS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS
LLICÈNCIES

In illo tempore, les llicències eren absències justificades a la jornada de treball de durada superior als permisos o responien a raons especials, essent més modulada la seva concessió.

L'EBEP no conté cap previsió sobre les llicències, més enllà d'esmentar-les a l'article 14,m) com a dret individual, tot i que existeixen les regulades i no derogades.

A Catalunya venen regulades per l'article 95 del 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.

LA SITUACIÓ FINS AL REAL DECRETO LEY 20/2012
ELS PERMISOS GENERALS

D'ençà la promulgació de l'EBEP, els permisos generals han estat situats a l'article 48, que declarava :

Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

1. Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y sus requisitos, efectos y duración. **En defecto de legislación aplicable** los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes:

I recordem també que portàven causa de l'art. 14,m) EBEP,

“Los empleados públicos tienen los siguientes derechos ...:
m) A las vacaciones, descansos, **permisos** y licencias. “

LA SITUACIÓ FINS AL REAL DECRETO LEY 20/2012

ELS PERMISOS GENERALS

*La STC 99/87 va establir que el règim de drets i deures formaven part de l'estatut dels funcionaris públics, pel qual la Constitució establí una reserva de llei al seu article 103.3), però **en cap cas hi ha una identitat entre l'àmbit de la reserva legal** (la matèria s'ha de regular per llei i no per reglament) **i l'àmbit que s'ha d'incloure com a bàsic en la competència exclusiva estatal** de l'article 149.1.18) (la matèria que es pot regular en una llei de bases en relació al règim estatutari dels funcionaris públics).*

L'EBEP establí un sistema en què l'Estat habilitava als Parlaments a determinar la legislació sobre la matèria de permisos, que no era considerada explícitament com a bàsica.

LA SITUACIÓ FINS AL REAL DECRETO LEY 20/2012

ELS PERMISOS GENERALS

- *Cas d'existir, s'aplicava la legislació autonòmica in totum, en el cas de Catalunya, els articles corresponents del Decret Legislatiu 1/1997 i la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal i familiar.*
- *Cas de no existir, l'article 48.1) EBEP s'aplicava supletòriament, en defecte de bloc normatiu aplicable. Només en aquest cas era una norma de mínims.*
- *Pel personal laboral, s'aplicava la regulació del conveni o acord, i, si existia regulació en conveni o acord que assimilava els permisos al personal funcionari, s'aplicava la legislació autonòmica. El 48.1) no era una norma de dret necessari.*

LA SITUACIÓ FINS AL REAL DECRETO LEY 20/2012
ELS PERMISOS GENERALS

El que no era ni és d'aplicació és la tècnica de "l'espigueig", definida per la jurisprudència com aquella per la qual es pretén acollir les condicions més favorables dels diversos ordenaments jurídics aplicables en presència, perquè l'aplicació del criteri de la norma més favorable s'ha de fer respectant la unitat de regulació de la matèria

LA SITUACIÓ FINS AL REAL DECRETO LEY 20/2012

ELS PERMISOS GENERALS

El que continuava sense ser possible era que els permisos fossin matèria de les Meses Generals de Negociació de personal funcionari de les entitats locals, ja que l'article 300 del TRLMRL de Catalunya establia que les llicències i permisos dels funcionaris locals havien de ser idèntics als dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat, i l'article 142 del RDL 781/86 disposava que els permisos dels funcionaris locals serien el previstos en la legislació sobre funció pública de la Comunitat Autònoma, per tant les EELL no tenien competència en la matèria.

Artículo 37. Materias objeto de negociación

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y **en relación con las competencias de cada Administración Pública** y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

LA SITUACIÓ FINS AL REAL DECRETO LEY 20/2012
ELS PERMISOS GENERALS

Quan sigui aplicable la legislació autonòmica, pot negociar-se en seu autonòmica, i si és aplicable la legislació estatal, serà en seu estatal, però l'Administració Local no té competència per a regular el règim de permisos dels funcionaris quan a requisits, efectes i duració. Altre qüestió foren acreditacions, adaptacions, etc.. , però no nous motius ni durada.

Evidentment, no ha estat aquest el modus operandi en les Meses de Negociació de les Administracions Locals, on, com a regla general s'ha estès al personal funcionari les millores que a través dels convenis col·lectius es pactaven pel personal laboral.

LA SITUACIÓ FINS AL REAL DECRETO LEY 20/2012

ELS PERMISOS PER MOTIU DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Qüestió ben diferent eren i són els permisos per motiu de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per violència de gènere situats a l'article 49, que declarava (i continua declarant) :

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

I recordem també que portaven causa de l'art. 14,j) EBEP,

“Los empleados públicos tienen los siguientes derechos ...:

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. “

LA SITUACIÓ FINS AL REAL DECRETO LEY 20/2012

ELS PERMISOS PER MOTIU DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE

En aquesta tipologia de permisos, les diferències en relació als permisos generals regulats a l'article 48,1 són palmàries, arran dels diferents bens jurídics protegits :

- ***En primer lloc, explícitament venen regulats com a norma bàsica, que s'aplica directament i de forma immediata.***
- ***Altrament, és clarament una norma de mínims, de dret necessari, que s'ha de respectar per la legislació de desplegament.***
- ***Finalment, s'aplica directament tant al personal funcionari com al personal laboral***

LA SITUACIÓ A PARTIR DE LA VIGÈNCIA DEL REAL DECRETO LEY 20/2012

ELS PERMISOS GENERALS I PER MOTIU DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE

El RDL 20/2012 disposa al seu article 8 :

Uno. **Se modifica el artículo 48 de la Ley 7/2007**, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público en los siguientes términos:

«Artículo 48. *Permisos de los funcionarios públicos.*

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

D'una regulació supletòria de mínims només en defecte de legislació aplicable a una nova bàsica (sobre permisos generals) taxada i tancada ("tendrán") que dificulta enormement l'exercici legislació de desplegament de la competència compartida en aquelles CCAA en què estigui recollida en el seu Estatut

LA SITUACIÓ A PARTIR DE LA VIGÈNCIA DEL REAL DECRETO LEY 20/2012

ELS PERMISOS GENERALS I PER MOTIU DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE

El RDL 20/2012 disposa al seu article 8 :

Tres. Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, **quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral**, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas **que no se ajusten a lo previsto en este artículo***, en particular, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza

Tot plegat redactat conforme a la correcció d'errors BOE 172, de 19 de julio de 2012

**Referit al nou art. 48 EBEP (Disposició adicional 4.2 de la Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre, de control de la deuda comercial en el sector público.*

Però, el RDL 20/2012 no modificava el règim de l'article 49, que continuava sent bàsic i de mínim indisponible

LA SITUACIÓ A PARTIR DE LA VIGÈNCIA DEL REAL DECRETO LEY 20/2012

ELS PERMISOS GENERALS I PER MOTIU DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE

El RDL 20/2012 disposa a la seva Disposició final Cinquena :

Habilitación normativa y desarrollo reglamentario.

3. Las Administraciones públicas competentes promoverán las disposiciones normativas que resulten necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en este real decreto-ley.

El 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, **no ha estat modificat des de juliol 2012 com tampoc** la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

LA SITUACIÓ A PARTIR DE LA VIGÈNCIA DEL REAL DECRETO LEY 20/2012

ELS PERMISOS GENERALS I PER MOTIU DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Algunes CCAA han modificat les seua legislació sobre permisos “adaptant” el contingut del RDL 20/2012.

La tècnica ha estat variada (1) :

- Crear un diccionari terminològic relacionat amb la conciliació (convivència, relació de dependència, cura directa, especial dedicació per causa de problemes de salut,....
- Fins i tot, l'Estat ratificà a desembre 2012 que els dies 24 i 31 de desembre tanquen oficines públiques i que el personal civil AGE no treballarà (Galícia fa el propi). I, endemés, si són festiu, dissabte o no laborable, s'incorporaran als calendaris 2 dies més d'assumptes propis (però no són assumptes propis...)

LA SITUACIÓ A PARTIR DE LA VIGÈNCIA DEL REAL DECRETO LEY 20/2012

ELS PERMISOS GENERALS I PER MOTIU DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Algunes CCAA han modificat les seva legislació sobre permisos “adaptant” el contingut del RDL 20/2012.

La tècnica ha estat variada (2) :

- Sistematitzar els permisos retribuïts incorporant a la categoria de conciliació un seguit de causes noves i també causes contemplades al nou 48 EBEP amb major abast del permís
 - cirurgia major ambulatoria de familiar de primer grau, 2 dies
 - matrimoni de familiar fins a segon grau de consanguinitat, 1 dia
 - assistència a tècniques de fecundació assistida, el temps indispensable
 - reunions derivades del tractament de fills amb discapacitat,

LA SITUACIÓ A PARTIR DE LA VIGÈNCIA DEL REAL DECRETO LEY 20/2012

ELS PERMISOS GENERALS I PER MOTIU DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Algunes CCAA han modificat les seva legislació sobre permisos “adaptant” el contingut del RDL 20/2012.

La tècnica ha estat variada (3) :

- Sistematitzar els permisos retribuïts incorporant a la categoria de conciliació un seguit de causes noves i també causes contemplades al nou 48 EBEP amb major abast del permís
 - per causes excepcionalment greus que afectin al funcionari sempre que hagi esgotat altres permisos i vacances, 5 dies hàbils
 - mort, accident o malaltia greu d'un familiar fora península, 6 dies
 - raons de guarda legal,
 - trasllat de domicili amb canvi de localitat, 2 dies, o de província, 3 dies

LA SITUACIÓ A PARTIR DE LA VIGÈNCIA DEL REAL DECRETO LEY 20/2012

ELS PERMISOS GENERALS I PER MOTIU DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Algunes CCAA han modificat les seva legislació sobre permisos “adaptant” el contingut del RDL 20/2012.

La tècnica ha estat variada (4) :

- Sistematitzar els permisos retribuïts incorporant a la categoria de conciliació un seguit de causes noves i també causes contemplades al nou 48 EBEP amb major abast del permís
 - Lactància o cura de fills menor de 16 mesos
 - Matrimoni o inscripció com a parella de fet
 - Tot afegint de no retribuïts i supòsits de flexibilitat horària.

LA SITUACIÓ A PARTIR DE LA VIGÈNCIA DEL REAL DECRETO LEY 20/2012

ELS PERMISOS GENERALS I PER MOTIU DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE

El RDL 20/2012 disposa a la seva Disposició final Quarta :

Títulos competenciales.

El Título I de este Real Decreto-ley tiene carácter básico en virtud de los **artículos 149.1.13^a, 149.1.17^a, 149.1.18^a y 156.1** de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva para....., excepto los artículos 3, 4 y 6, el artículo 12, los apartados 2 a 7 del artículo 13 y los artículos 14 y 15, que son sólo de aplicación a la Administración General del Estado.

Diverses Comunitats Autònomes han presentat recurs de inconstitucionalitat contra l'article 8 del RDL 20/2012, entre d'altres el Govern Basc i la Junta d'Andalusia. També el Govern català.

LA SITUACIÓ A PARTIR DE LA VIGÈNCIA DEL REAL DECRETO LEY 20/2012

ELS PERMISOS GENERALS I PER MOTIU DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE

El Govern de Catalunya, basat en el dictamen 11/2012, de 22 d'agost, del Consell de Garanties Estatutàries va promoure el recurs d'inconstitucionalitat 1983-2013, contra, entre d'altres, l'article 8 del RDL 20/2012, pels següents motius específics :

- No es pot utilitzar el Decret-Llei, no reunia el requisit d'urgència (86,1 CE)
- Transforma el règim de permisos dels empleats públics, d'una regulació originària de dret supletori en defecte de legislació catalana, en una base estatal taxada que no permet el seu desenvolupament, quan, en no incidir en el tracte comú amb els ciutadans, la intensitat de les bases hauria de ser menor.

LA SITUACIÓ A PARTIR DE LA VIGÈNCIA DEL REAL DECRETO LEY 20/2012

ELS PERMISOS GENERALS I PER MOTIU DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE

El Govern de Catalunya, basat en el dictamen 11/2012, de 22 d'agost, del Consell de Garanties Estatutàries va promoure el recurs d'inconstitucionalitat 1983-2013, contra, entre d'altres, l'article 8 del RDL 20/2012, pels següents motius (2) :

- La Generalitat no únicament perd la potestat de regular el seu propi sistema de permisos pels empleats públics de les Administracions catalanes, sinó què, a més es veu impossibilitada per a desenvolupar un esquema de bases estatals absolutes.
- Els apartats 1 i 2 de l'article 8) no troben empara en els subapartats 13 i 18 de l'article 149,1 CE

LA LEY 27/2013, DE RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL
NOU SISTEMA DE FONTS PELS FUNCIONARIS DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL

A partir de 31 de desembre de 2013, data d'entrada en vigor de la LRSAL, restà modificat l'article 92 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL), que passà a tenir el següent tenor :

Disposiciones comunes a los funcionarios de carrera

Artículo 92. *Funcionarios al servicio de la Administración local.*

1. Los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, **en lo no dispuesto en esta Ley**, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1.18.^a de la Constitución.

LA LEY 27/2013, DE RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL
NOU SISTEMA DE FONTS PELS FUNCIONARIS DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL

La clau de volta del canvi del sistema és la ubicació de la LBRL a sobre del sistema de fonts .El sistema de fonts vigent des de l'EBEP , que aleshores havia modificat el sistema de fonts de la LBRL, resta derogat i s'estableix un de nou, quina única però substancial diferència consisteix en l'aplicació prioritària de la LBRL per sobre de la resta de normativa.

El nou sistema de fonts pels funcionaris d'Administració Local és :

- LBRL
 - EBEP
 - Resta de legislació de l'Estat en matèria de funció pública com també per la legislació de les CCAA, en els termes de l'article 149.1.18 CE
- No es canvia el sistema de fonts del personal laboral al servei dels ens locals

Recomanable visitar "El sistema de fonts en matèria de funció pública local a la llum de la LRSAL"
Joan Mauri Majós 11/07/14 FMC

LA LEY 27/2013, DE RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL
NOU SISTEMA DE FONTS PELS FUNCIONARIS DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL

La LBRL no esmenta els permisos, però si es preveuen a :

Article 142. Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril de 1986 , por el cual se aprueba el Texto Refundido de Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local (TRRL)

*Los funcionarios de la Administración Local tendrán derecho a los **permisos, licencias** y vacaciones **previstas en la legislación autonómica** y supletoriamente la estatal*

LA LEY 27/2013, DE RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL
NOU SISTEMA DE FONTS PELS FUNCIONARIS DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL

Si que es preveuen a

Article 300.1 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 (TRLMRLC)

*“El règim estatutari dels funcionaris locals pel que fa a l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives, els drets sindicals i de participació, les vacances, **les llicències i els permisos**, els deures i les responsabilitats, i el règim disciplinari **han d'esser idèntics als dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat**”*

LA LEY 27/2013, DE RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL
NOU SISTEMA DE FONTS PELS FUNCIONARIS DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL

Si apliquem qualsevol d'aquestes normes en funció de qualsevulla lectura que es pugui fer del nou sistema de fonts pels funcionaris de l'Administració Local establert per la LRSAL, el resultat serà en ambdós casos la legislació aplicable als funcionaris de la Generalitat.

LA LEY 27/2013, DE RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL
NOU SISTEMA DE FONTS PELS FUNCIONARIS DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL

Als funcionaris de la Generalitat li serien d'aplicació :

- els permisos per motiu de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere previstos a la Llei 8/2006 i amb el 49 EBEP actuant com a mínim de dret necessari.
- els permisos generals establerts a l'article 48 EBEP per mentre el Tribunal Constitucional no es pronunciï sobre els recursos d'inconstitucionalitat o la Generalitat no modifiqui la seva regulació incorporant als permisos de conciliació de la vida personal, familiar i laboral l'adaptació al nou marc normatiu
- Les llicències previstes al DL 1/1997.

DE LEGE FERENDA.

Possibles models amb seguretat jurídica i de gestió eficient

- Plantejament de mínims en conciliació i violència de gènere com a valors constitucionalment rellevants (però definint prèviament què significa conciliació i tot permetent la innovació i l'ampliació)

- Plantejament tancat en permisos generals i llicències (com a part del nucli del REF susceptible només de regular per cada Administració l'organització, justificació i preavís i acreditació)

DE LEGE FERENDA.

Possibles models amb seguretat jurídica i de gestió eficient

Sentencia del Tribunal Constitucional de 14 de marzo de 2011
Ponente, Manuel Aragón Reyes

"la dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE EDL1978/3879), como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE EDL1978/3879), debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación a un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar".

Gràcies per la vostra atenció

pacosanchezmontero@ub.edu

Linkedin

ANNEXOS

Ampliació del permís per paternitat ajornat a 1-1-2016.

La Llei Orgànica per a l'igualtat efectiva de dones i homes contemplava l'ampliació del permís de 13 dies a quatre setmanes als 6 anys de la seva entrada en vigor (24-3-2007)

La Llei 9/2009 contemplava que es fes efectiu a gener de 2011.

La Llei 39/2010 va endarrerir l'entrada en vigor fins el gener de 2012

El RDL 20/2011 va tornar-la a endarrerir fins el gener de 2013

La Llei 17/2012 va situar-la en l'horitzó 1-1-2014

La Llei 22/2013 ajornà l'entrada en vigor fins el 1-1-2015

La Llei 36/2014 la torna a ajornar fins a 1-1-2016

**Cost total a nivell d'Estat de totes les paternitats, no només empleats públics = 200 Meur. Cost real = Caldria reduir el cost total amb l'estalvi en prestacions maternitat/paternitat per baixada natalitat (a 2013 van "sobrar" 170 Meur.)*



• **Les darreres novetats legislatives en matèria de d'ocupació pública i els canvis a introduir segons el projecte de llei de pressupostos generals de l'estat per a l'any 2012 Joan Mauri 31 maig 2012 FMC**

-
- Convé ressaltar que els canvis introduïts tenen en el sistema d'administracions públiques un únic objectiu possible: garantir l'estabilitat pressupostària, en el ben entès que, avui per avui, aquest concepte no deixa d'ésser un eufemisme amb el qual ens volem referir a la reducció de la despesa pública¹.
- Aquest és un tema essencial, la política de recursos humans de les nostres administracions públiques no està adreçada a garantir un correcte funcionament dels serveis, no procura tampoc el manteniment d'una adequada taxa d'ocupació pública que pugui contribuir a pal·liar els efectes de la destrucció d'ocupació en el sector privat, senzillament, el sistema de recursos humans del nostre sector públic es conceptualitza en termes d'un component estructural de la despesa de l'Estat i es demana i procura la seva reducció en els dos embolcallats essencials: el nombre d'efectius i el cost directe o indirecte de les seves remuneracions.
-
- Aquestes transformacions tenen també un determinat sentit i tractament jurídic. Normalment el dret es produeix per trobar una solució a conflictes econòmics i socials des d'una perspectiva estructural, en canvi el dret de la crisi és un dret tàctic, quasi oportunista, protagonitzat pel Govern de l'Estat que sovint desconsidera el sistema d'autonomies territorials i intenta dirigir conductes induint la producció de resultats gestors en el sistema de recursos humans de les administracions².
-
- En aquesta direcció s'utilitzen com a instruments essencials normes amb rang de llei
- caracteritzades per la seva urgència i necessitat, formes de planificació relativament "buides", sense anàlisi, diagnòsi i objectius, però que faciliten la introducció d'un dret especial d'excepció, i institucions singulars fonamentades en causes greu d'interès públic que permet suspendre o modificar els acords i convenis fruits de la negociació col·lectiva. Les imatges són tossudes i suggerents: l'oblit del dret normal la hegemonia d'un dret especial que permet l'excepció, la urgència en la seva aplicació i la introducció de reformes no referenciades en el seu resultat últim, però amb un impacte considerable sobre el model de relacions laborals existent en el si de l'ocupació pública.
-
- ¹ Tal com es diu a De la Hucha Celador, Fernando, "La reforma del artículo 135 de la Constitución: estabilidad presupuestaria y deuda pública", *Revista Española de Derecho Financiero*, 153, 2012, p. 26.
- ² Una referència concreta a les característiques últimes del dret en aquest període de crisi es pot trobar a Embid Irujo, Antonio, *El derecho de la crisis económica*, Prensas Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2009. P.24 i ss

LRSAL

CCAA que han dictat Lleis

Galícia (maig) / La Rioja (juny) / Madrid (juliol)

CCAA que han dictat Decrets-Llei

Andalusia maig (ja havia fet la Llei a l'estiu 2010)

Castella-Lleó (març)

Extremadura (juny)

Múrcia (juny)

Catalunya (només per delegació de competències)

CCAA que han dictat normativa sense rang de llei

Aragó (circular DGAL abril)

Comunitat Valenciana (circular DGAL juny)



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

[RESOLUCIÓ EMO/393/2015, de 18 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants \(2015-2017\) \(codi de conveni núm. 79100015072015\).](#)

Objecte:

La regulació de les condicions de treball dels empleats públics dels **ens locals catalans**

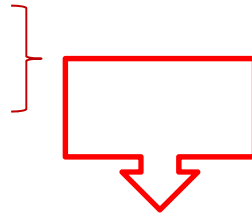
ATENCIÓ: la organització del treball és competència local de l'ens local i en conseqüència no es objecte de l'Acord, sens perjudici dels drets de participació i consulta dels representants dels empleats públics - art. 10-

Quins ens locals? Art. 1

1. Ens locals que tinguin una **població inferior als 20.000 habitants, dels seus organismes autònoms i del seu sector públic instrumental local.** (art. 1)
En aquest cas caldrà una adhesió expressa (art. 4) –les parts negociadores ja han treballat en un model d'adhesió per facilitar aquest tràmit-

Però també: DA 1ª

2. Qualsevol Consell Comarcal
3. Qualsevol altre ens local



Sempre que:

- a) així s'acordi pel seu òrgan de govern
- b) amb l'acord previ de la representació legal dels empleats públics.

Àmbit personal: art. 2

A quins empleats públics s'aplica? al personal **funcionari** i al personal **laboral**:

Funcionaris

de carrera

interins

en pràctiques

en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació, el règim dels funcionaris de carrera

Laborals

Indefinitos

Indefinitos fixos de plantilla

Temporals (art. 15 de l'ET)

“formatius”: pràctiques i “aprenentatge”

ctes. “subvencions” per altres entitats (plans d'ocupació, etc.)

en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació, el règim dels funcionaris de carrera

Estructura:

8 títols

1 disposició addicional (adhesió consells comarcals i altres ens locals)

3 disposicions transitòries (adaptació nivells complements de destinació, procediment de resolució extrajudicial de controvèrsies, model tipus de pla d'igualtat)

2 disposicions finals (clàusula derogatòria i registre i publicació)

1 annex (graude parentesc)

Contingut:

Títol I	disposicions generals
Títol II	condicions de treball (jornada, els descansos i les festes, els permisos i les llicències, les reduccions de jornada i les excedències)
Títol III	el règim retributiu
Títol IV	instruments d'ordenació dels RRHH, la selecció, la formació la carrera professional
Títol V	el règim disciplinari i l'extinció de la prestació pública de serveis
Títol VI	la igualtat de tracte
Títol VII	Els drets col·lectius
Títol VIII	Seguretat, salut i prevenció de riscos laborals

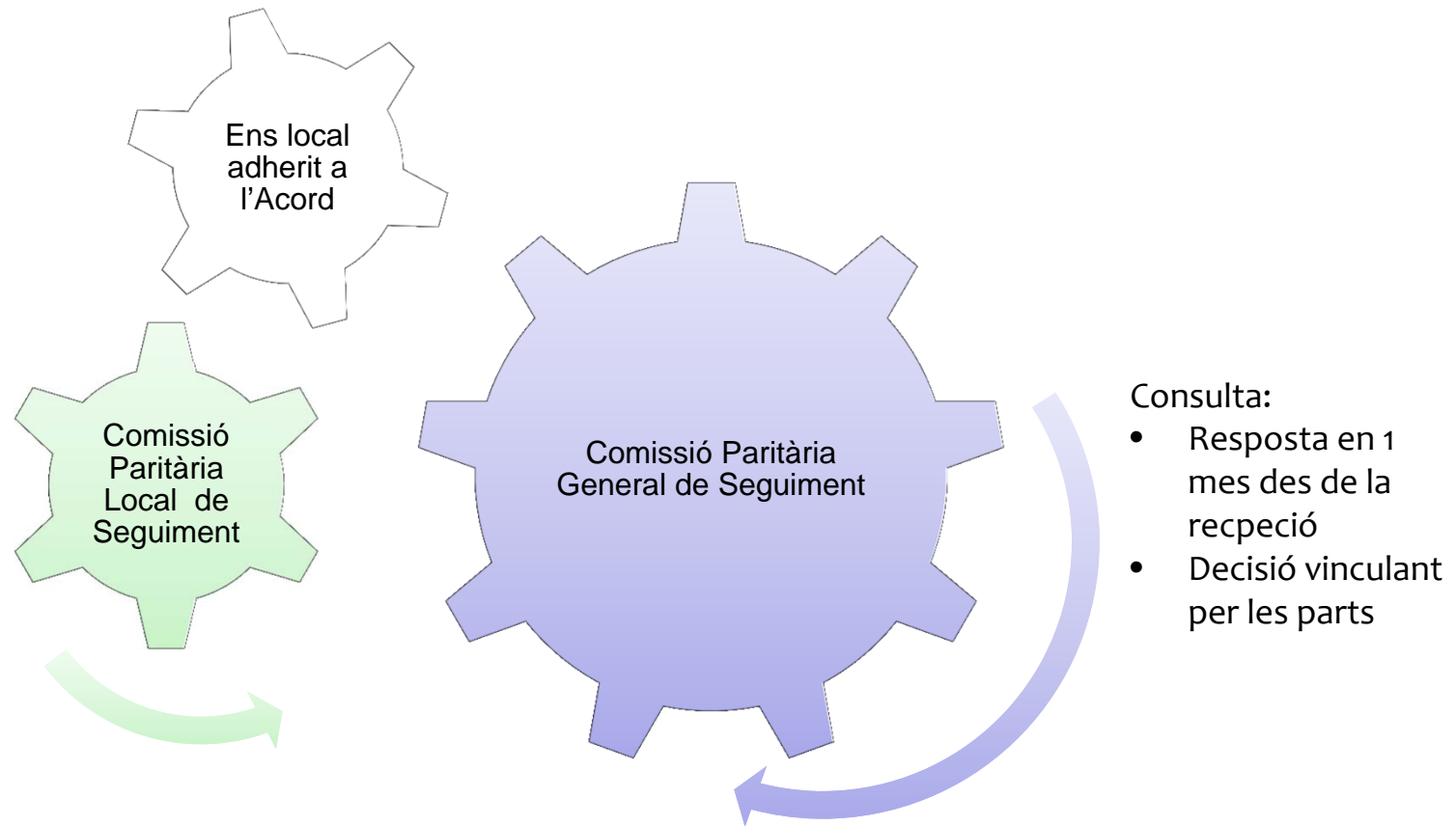
Durada i denúncia (efectes): art. 3 i DF 1^a

- L'Acord té una durada de 3 anys (1 de gener de 2015 fins al 31 de desembre de 2017)
- Si no existeix denúncia per cap de les parts es prorrogarà per períodes successius d'un any.
- Si hi ha denúncia aquesta s'haurà de produir el mes de setembre i en el termini màxim de 15 dies s'iniciaran les noves negociacions.
- **Mentre duri la negociació, i fins que no s'arribi a un nou acord, l'acord mantindrà la seva vigència.**
- **A partir del moment en que l'adhesió a l'acord sigui efectiva** (amb el registre de l'adhesió) quedaran derogats tots els acords, convenis i pactes anteriors, així com totes aquelles instruccions, acords parcials i altres disposicions de caràcter col·lectiu o individuals (d'inferior rang o d'igual rang) que puguin oposar-se, ser incompatibles o limitin o contradiguin el pactat en l'acord (DF 1^a).

Vinculació: art. 4 i 7

- L'Acord té els efectes que preveu l'art. 38.8 de l'EBEP –segons la DF 2^a de l'Acord-:
*“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, **tindran la consideració i efectes que preveu aquest article per als funcionaris i en l'article 83 del Estatut dels Treballadors per al personal laboral**”.*
- L'Acord **és vinculant només** per a aquelles entitats que s'hi adhereixin expressament (existeix un model tipus “adaptable” d'adhesió a l'acord).
- L'adhesió es produeix en bloc. Doncs, l'Acord és un tot orgànic unitari. Les condicions pactades seran considerades global i conjuntament vinculades a la totalitat. **L'Acord no pot ser negociat, modificat, reconsiderat , o parcialment aplicat.**
- **Si bé** es poder mantenir **a títol individual aquelles** condicions de treball que **superin** allò previst en aquest Acord, i que hagin estat reconegudes **abans** de la seva entrada en vigor.

Aplicació i interpretació del conveni: art. 5 i 6



Cada ens local que s'adhereix a l'Acord crearà una Comissió Paritària Local de Seguiment, que servirà per formular consultes a la Comissió Paritària General de Seguiment de l'Acord, si les parts no es posen d'acord sobre qüestions interpretatives o aplicatives.

Aplicació i interpretació del conveni: art. 5 i 6

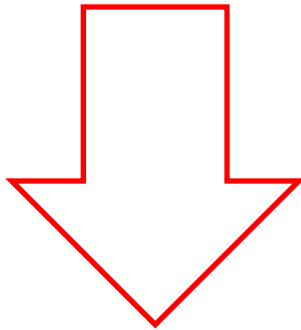


- **Constitució** en el termini màxim d'un mes -es va constituir al mes de febrer-
 - **Composició:** dos representats de CCOO, 2 representants d'UGT i 2 representants de l'ACM i 2 representants de l'FMC.
 - **Funcions:** interpretació, resolució de conflictes en aplicació de l'acord, i qüestions relatives a la seva vigència.
 - **Mitjans:** Disposarà d'una pàgina web on publicarà periòdicament les interpretacions en aplicació de l'Acord així com les consultes que se li plantegin.
 - **Les condicions previstes a l'Acord, en cas de dubte, ambigüitat o incertesa (sentit o abast) seran interpretades i aplicades en la forma que resulti més beneficiosa per als empleats públics.**
-
- **En cas de desacord de les parts integrants de la CPGS s'escollirà un mediador mitjançant un procediment predeterminat (vid. art. 6): "llista de mediadors"+ sorteig.**

Resolució de controvèrsies: art. 9 i DT 2ª

- Davant la inexistència d'un òrgan supramunicipal autonòmic de resolució de controvèrsies de caràcter extrajudicial (DT 2ª)

Art. 9



Els ens locals que s'adhereixin a l'Acord es sotmeten, **amb caràcter previ, al coneixement i a la resolució de la Comissió Paritària General de Seguiment, de totes les discrepàncies** que puguin produir-se en relació al seu personal i l'Acord, especialment pel que fa a:

- la interpretació
- la vigència
- La seva aplicació

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ****RESOLUCIÓ EMO/393/2015, de 18 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017) (codi de conveni núm. 79100015072015).**

Vist el text de l'Acord comú de condicions pels empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017), subscrit, pels representants de l'Associació Catalana de Municipis i Comarques, la Federació de Municipis de Catalunya, Comissions Obreres de Catalunya (CCOO) i la Unió General de Treballadors (UGT), en data 19 de desembre de 2014, i d'acord amb el que disposen l'article 38 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut de l'empleat públic, l'article 2.1 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció de l'acord esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 18 de febrer de 2015

Jordi Miró i Meix

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció del text original signat per les parts

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

Títol I

Disposicions generals

Article 1

L'objecte

CVE-DOGC-A-15064114-2015

Aquest Acord té per 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.

Article 2

L'àmbit personal

1. Aquest Acord s'aplicarà íntegrament als funcionaris de carrera de les entitats definides a l'article 1. Igualment, aquest Acord serà d'aplicació, en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació, amb excepció de tot allò que la llei reservi als funcionaris de carrera, als funcionaris interins i als funcionaris en pràctiques.

2. Aquest Acord s'aplicarà íntegrament al personal laboral de les entitats definides a l'article 1 que tinguin alguna de les vinculacions següents: per temps indefinit, indefinit fix, o temporal. S'aplicarà també en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació amb els contractats en pràctiques i per a la formació, i els contractats a l'empara de convenis subscrits amb altres entitats que financen les contractacions en tot o una part.

Article 3

La vigència i la denúncia

1. Aquest Acord tindrà una durada de tres anys, des de l'1 de gener de 2015 fins al 31 de desembre de 2017.

2. Si cap de les parts que concerten l'Acord en denuncia la vigència, s'entendrà prorrogat per períodes successius d'un any. Ambdues parts s'emplacen a iniciar el mes d'octubre de cada any les negociacions per revisar aquest Acord i es comprometen a mantenir en aquest procés negociador un clima de respecte, confiança, discreció i bona fe negocial, garantint el normal funcionament de les entitats definides a l'article 1 d'aquest acord.

3. En cas que s'efectuï denúncia, 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, l'actual Acord mantindrà la seva vigència.

Article 4

La vinculació

1. Aquest Acord serà vinculant per a aquelles entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord que s'hi adhereixin expressament; tindrà un caràcter necessari i serà indivisible a tots els efectes.

2. Les condicions pactades en aquest Acord constitueixen un tot orgànic unitari i, als efectes de la seva aplicació, les condicions pactades seran considerades global i conjuntament vinculades a la totalitat. Per aquest motiu, no podran ser renegociades, modificades, reconsiderades o parcialment aplicades separatament del seu context. En aquest sentit, no serà possible aplicar només determinades parts de l'articulat sinó que s'haurà d'aplicar la integritat de l'Acord.

Article 5

La Comissió paritària local de seguiment

1. Amb l'objectiu d'examinar totes aquelles qüestions que es derivin de la vigència i aplicació d'aquest Acord, en l'àmbit de cada entitat definida a l'article 1 d'aquest Acord, es constituirà una Comissió paritària local de seguiment que iniciarà les seves actuacions un cop les parts decideixin adherir-se a aquest Acord.

2. En el cas que les parts de la Comissió paritària local de seguiment no es posin d'acord sobre qualsevol qüestió que afecti a la interpretació o aplicació d'aquest Acord, formularan una consulta a la Comissió paritària general de seguiment, que resoldrà sobre l'objecte de la consulta en el termini màxim d'un mes. La decisió de la Comissió paritària general de seguiment serà vinculant per a les parts un cop els hi sigui comunicada.

Article 6

La Comissió paritària general de seguiment

1. Amb l'objectiu d'examinar totes aquelles qüestions que es derivin de la interpretació, aplicació i vigència d'aquest Acord, es constituirà una Comissió paritària general de Seguiment que iniciarà les seves actuacions en el termini màxim d'un mes a partir del moment en què aquest Acord tingui vigència per primera vegada.

2. Formaran part d'aquesta Comissió dos representants per cadascun dels sindicats signataris d'aquest Acord; en representació dels les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, tants representants com representants tinguin els sindicats signataris d'aquest Acord.

3. Quan la Comissió es constitueixi per primera vegada, en el mateix acte, es dotarà de les normes necessàries per al seu bon funcionament, entre les que figuraran en tot cas els terminis per convocar l'òrgan i la periodicitat de les sessions.

4. La Comissió paritària de seguiment general disposarà d'una pàgina web on periòdicament publicarà les interpretacions que, en aplicació de l'Acord, vagi acordant, com també les consultes que li siguin plantejades per les comissions paritàries locals de seguiment.

5. Quan a la Comissió li sigui sotmesa alguna qüestió que, després de ser debatuda, no s'acordi per acord majoritari de cadascuna de les parts, s'aixecarà una acta en què constin les opinions expressades per cada part. Aquesta acta se sotmetrà al parer d'un mediador que serà escollit per les parts conforme al procediment establert en l'apartat 6 d'aquest mateix article. En el termini màxim de 30 dies, el mediador haurà de proposar a la Comissió una solució al conflicte que se li plantegi. La seva decisió vincularà a la Comissió.

6. El procediment per escollir el mediador serà el següent: En el termini d'un mes des que s'hagi constituït la Comissió, cadascuna de les parts que l'integren designaran tres candidats a mediador. Els candidats proposats a la Comissió hauran de ser professionals de reconegut prestigi i que tinguin experiència contrastada en les matèries objecte d'aquest Acord. Els candidats proposats per totes les parts, un cop contrastada la seva solvència professional, integraran la Llista de mediadors de l'Acord. Cada cop que calgui recórrer al parer d'un mediador, la Comissió realitzarà un sorteig entre els membres que integren la llista, sense que un mateix mediador pugui resoldre consecutivament més de dos assumptes plantejats per la Comissió. Els serveis del mediador seran compensats adequadament de forma proporcional al temps dedicat a resoldre el conflicte i a la seva complexitat.

Article 7

Les condicions més beneficioses

Es mantindran a títol individual les condicions de treball que superin allò previst en aquest Acord i que hagin estat reconegudes abans de la seva entrada en vigor.

Article 8

L'aplicació favorable

Prèvia consulta a la Comissió paritària general de seguiment, totes les condicions establertes en aquest Acord, en cas de dubte, ambigüitat o incertesa, pel que fa al seu sentit i abast, han de ser interpretades i aplicades en la forma que resulti més beneficiosa per als empleats públics.

Article 9

El procediment de resolució de conflictes

Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord se sotmeten, amb caràcter previ, al coneixement i resolució de la Comissió paritària general de seguiment de totes les discrepàncies que puguin produir-se en relació amb la interpretació, vigència i aplicació d'aquest Acord respecte del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació.

Article 10

CVE-DOGC-A-15064114-2015

L'organització del treball

L'organització del treball és competència de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord per mitjà del seus òrgans de govern i direcció sens perjudici dels drets de participació, consulta i negociació que la legislació i aquest Acord reconeixen als representants dels empleats públics.

Títol II

Condicions de treball

Capítol I

La jornada de treball

Article 11

La jornada general

1. 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.
2. Qualsevol modificació legal en la determinació de la jornada anual de treball serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.
3. S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals el nombre de dies de vacances, el nombre de dies de festius oficials del calendari laboral i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any. El nombre de dies resultant s'ha de multiplicar per la jornada diària establerta amb caràcter general (7,5 hores), que donarà, com a resultat, la jornada anual efectiva. En tot cas, la jornada anual resultant mai no superarà la que l'Administració general de l'Estat determini per als seus empleats públics.
4. En el cas del personal laboral, es podrà establir una distribució irregular del 10% de la jornada anual, prèvia negociació dels criteris d'ús amb la representació dels empleats públics. En aquest cas, la distribució de la jornada respectarà els períodes de descans diari i setmanal previstos legalment. En aquests casos, el personal laboral tindrà dret a conèixer, com a mínim cinc dies abans, el dia i l'hora de la prestació de treball resultant de la distribució irregular.
5. 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.

Article 12

El temps de treball efectiu

1. Es considera com a temps de treball efectiu, el temps necessari per a recollir, ordenar o guardar els materials i els estris de treball.
2. Dins del concepte de temps de treball efectiu, es consideraran compresos aquells temps de la jornada ordinària de treball que es destinin a pauses reglamentades, desplaçaments i altres interrupcions derivades de normes de seguretat i salut o de la pròpia organització del treball.

Article 13

Les modalitats de jornada

- a. La jornada de treball dels empleats públics pot ser ordinària o especial.

CVE-DOGC-A-15064114-2015

b. La jornada ordinària és aquella que consisteix en la prestació de serveis durant 37,5 hores de mitjana setmanal en còmput anual. I la jornada especial és aquella que sigui superior o inferior a la jornada ordinària.

c. La distribució de la jornada pot ser segons alguna de les modalitats següents:

d. Ordinària: en què les 37,5 hores setmanals de mitjana anual es desenvolupen de manera habitual i ordinària en horari de matí, tarda o nit, els dies laborables.

e. Partida: és la que es presta de dilluns a divendres en horari de matí i tarda.

f. A torns: és la que es realitza de manera habitual i programada, de manera rotativa, en els torns de matí, tarda i nit, indistintament.

Article 14

El règim de dedicació

1. S'entendrà que un lloc de treball és de "dedicació horària plena" quan l'horari que té assignat comporta una major dedicació horària, sempre que aquesta dedicació sigui superior a l'establerta amb caràcter general com a ordinària i que també tingui autoregulació horària.

2. S'entendrà que un lloc de treball és de "dedicació exclusiva" quan l'horari que té assignat comporta una major dedicació horària, sempre que aquesta dedicació sigui superior a l'establerta amb caràcter general com a ordinària, que també tingui autoregulació horària i estigui subjecta a una incompatibilitat.

Article 15

Les modalitats de dedicació no ordinàries

1. Les dedicacions no ordinàries poden ser alguna de les següents o una combinació:

a. Major dedicació: és l'establerta per a aquells llocs de treball en què existeix una variació de la dedicació en termes quantitativs, coneguda i planificada, i que consisteix en la realització d'una jornada setmanal superior a l'ordinària de forma continuada i estructural.

b. Disponibilitat: és l'establerta per a aquells llocs de treball on el seu ocupants han d'estar localitzables i al servei de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, fora de l'horari de treball general. Aquesta disponibilitat pot donar-se com a conseqüència de situacions excepcionals o circumstàncies organitzatives especials, sense que es pugui al·legar l'esgotament de la jornada ordinària com a causa de la no prestació del servei.

2. Es distingeixen tres tipologies de disponibilitat:

a) Completa: és l'establerta per a aquells llocs de treball on el seu ocupant ha d'estar localitzable i al servei de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, les 24 hores del dia, incloent-hi els caps de setmana i els festius; i en què se li pugui requerir, si escau, la presència efectiva al lloc de treball.

b) Parcial: és l'establerta per a aquells llocs de treball on el seu ocupant ha d'estar localitzable i al servei de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord durant els dies laborables que integren la seva jornada ordinària de treball; i en què se li pugui requerir, si escau, la presència efectiva en el lloc de treball.

3. Per períodes específics: és l'establerta per a aquells llocs de treball on el seu ocupant ha d'estar localitzable i al servei de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord durant determinades franges horàries o dies concrets -ja sigui en dia laborable o en caps de setmana o festius; i en què se li pugui requerir, si escau, la presència efectiva en el lloc de treball.

Article 16

La flexibilitat horària d'entrada i de sortida

1. Es reconeix el dret dels empleats públics a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i professional. En aquest sentit, es reconeix amb caràcter general, excepte en aquells casos en què es pugui produir un perjudici en la prestació del servei públic, un marge de flexibilitat horària de mitja hora en l'entrada i en la sortida que s'haurà de recuperar en la

CVE-DOGC-A-15064114-2015

mateixa setmana.

2. Igualment, també es podran establir, per acord amb la representació dels empleats públics, una organització de determinats serveis amb una major flexibilitat horària sempre que no es perjudiqui la qualitat del servei i que siguin possibles els corresponents instruments de gestió i control.

Article 17

El calendari laboral

1. Dins del darrer trimestre de l'any, les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord determinaran, prèvia negociació amb els representats legals dels empleats públics, el calendari laboral en funció del nombre de dies festius oficials aprovat per l'Estat i la Generalitat de Catalunya. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis o la intranet corporativa per al coneixement del personal.

2. El calendari laboral podrà contenir també la distribució de l'horari de treball, que serà establert en funció de les necessitats particulars de cada servei i la seva adequació a les demandes ciutadanes sens perjudici de les mesures que es puguin adoptar per a promoure la conciliació de la vida laboral i personal dels empleats públics.

Article 18

Les hores realitzades fora de la jornada

1. Com a mesura per a cercar unes condicions d'ocupació de qualitat al sector públic local de Catalunya, les parts signatàries d'aquest Acord coincideixen en la necessitat d'organitzar la prestació dels serveis municipals per tal de reduir al màxim les hores realitzades fora de la jornada ordinària de treball. En aquest sentit, es suprimeixen completament les hores realitzades de forma habitual fora de la jornada general de treball.

2. Es reduiran al mínim imprescindible les hores que s'hagin de realitzar fora de la jornada habitual, excepte aquelles que s'hagin de destinar a prevenir o reparar sinistres o altres danys que ocasionin perjudicis greus a la comunitat.

3. Excepte en aquells casos d'extraordinària i urgent necessitat o de força major, amb caràcter preceptiu i amb anterioritat a la seva realització, el cap de l'òrgan al que estigui vinculat l'empleat públic elaborarà una proposta d'informe on motivarà la realització, la previsió dels serveis a realitzar i el temps que es necessitarà per dur-los a terme.

4. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es comprometen a realitzar de forma trimestral un informe detallat del nombre d'hores extraordinàries realitzades en el cas de l'apartat 3 d'aquest article, com també les mesures adoptades per a reduir-les en un futur.

5. Les hores realitzades fora de la jornada de treball habitual es compensaran amb temps de descans equivalent excepte en aquells casos en què, per necessitats de servei, no sigui possible i que es compensaran econòmicament.

6. El nombre d'hores que cada empleat públic pot realitzar fora de la jornada habitual de treball no superarà el límit de 80 hores anuals si la jornada que realitza és normal, o la part proporcional que li correspongui realitzar si té una jornada inferior llevat dels casos d'excés d'hores realitzades per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents, o esdeveniments extraordinaris en els serveis.

7. La compensació en temps de descans o la compensació econòmica seguirà els criteris següents:

a. Cada hora realitzada fora de la jornada de treball establerta donarà dret a rebre, amb caràcter general, un descans compensatori d'una hora i trenta minuts si és laborable.

b. 1 h i tres quarts en el cas d'hora realitzada en horari festiu o nocturn.

c. 2,5 hores en cas que sigui festiva i nocturna.

d. En el cas de realització d'hores extraordinàries els dies 25 de desembre, o 1 i 6 de gener, es compensaran a raó de dues hores i trenta minuts.

8. L'empleat públic escollirà les dates per fer efectius els descansos compensatoris a què té dret, previ acord amb el cap de l'òrgan al qual estigui adscrit l'empleat públic. En tot cas, n'haurà de gaudir dins del trimestre natural en el qual es realitzin i es poden acumular a dies festius o diumenges, i a períodes de vacances,

CVE-DOGC-A-15064114-2015

sempre que es gaudeixin durant el trimestre.

9. Els descansos compensatoris establerts en aquest article seran considerats, a tots els efectes, com a períodes de treball efectiu.

10. S'entendrà com a hora festiva o nocturna des de les 22.00 hores del divendres fins a les 6.00 hores del dilluns i els dies declarats com a festes oficials per l'Estat, la Generalitat o per l'ens local corresponent.

11. Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb altres períodes de vacances d'estiu, Setmana Santa o Nadal, previ acord de les parts.

12. Les hores extraordinàries es computaran mensualment i s'abonaran en la nòmina del mes següent.

Capítol II

Els descansos i les festes

Article 19

El descans diari i interdiari

1. Els empleats públics que realitzin un horari diari continuat de 6 hores seguides gaudiran d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu. Els 30 minuts de pausa que no s'hagin utilitzat no es podran compactar per ser compensats en cap còmput horari setmanal o mensual.

2. Quan es tracti de llocs de treball unipersonals, s'arbitraran els mecanismes organitzatius adients per a possibilitar-ne l'ús.

3. Qualsevol que sigui el règim d'organització del treball, entre el finiment d'una jornada i el començament de la següent, com a mínim, hi haurà 12 hores.

Article 20

El descans setmanal

Els empleats públics tindran dret a un període mínim de descans setmanal de dia i mig ininterromput que, normalment, es correspondrà amb la tarda del dissabte i tot el dia del diumenge excepte en aquelles dependències, activitats o serveis que s'hagin d'organitzar per torns de treball. En aquests casos, l'òrgan competent de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord establirà un altre règim de descans laboral un cop escoltada la representació dels empleats públics, tenint en compte el següent:

a. El descans corresponent als empleats públics que realitzin treballs en diumenges o dies festius, es traslladarà a un altre dia de la setmana immediatament anterior o posterior.

b. A aquests efectes, es considerarà diumenge o festiu el temps que va entre les 22 hores del dia de la vigília i les 22 hores del dia festiu.

Article 21

Les vacances

1. Els empleats públics tindran dret a gaudir d'un descans anual retribuït de 22 dies hàbils o dels dies que proporcionalment es corresponguin si el temps de serveis durant l'any ha estat inferior. En cas que la normativa modifiqui a l'alça aquesta quantitat, caldrà estar al que determini la normativa.

2. El còmput de les vacances es realitzarà per dies hàbils computats de dilluns a divendres per a aquells col·lectius de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, la jornada diària dels quals sigui la mateixa al llarg de tot l'any. Per als col·lectius que tenen establerts períodes horaris diferents al llarg de l'any (amb una jornada diària diferent en funció del mes de l'any o en funció de torns o quadrants), l'equivalència del gaudi d'aquest dret s'haurà de computar en hores i no en jornades (equivalent a 165 hores per al col·lectiu de personal que realitza una jornada ordinària de 37,5 hores de mitjana en còmput anual i de 176 hores per al col·lectiu de personal que realitza una jornada ordinària de 40 hores de mitjana en còmput anual).

CVE-DOGC-A-15064114-2015

3. Les vacances es gaudiran, amb caràcter general i sempre que les necessitats dels servei ho permetin, en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre. 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 del responsable corresponent.
4. Es garanteix el dret de tots els empleats públics a gaudir, com a mínim, d'un període ininterromput de 15 dies en els mesos de juliol o agost, o el temps equivalent si el temps de serveis durant l'any ha estat inferior.
5. Les vacances s'han de gaudir dins de l'any natural a què corresponguin. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural. També en el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, es podran gaudir les vacances en el moment de reincorporació de la baixa, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos des del finiment de l'any natural en què es va iniciar la baixa mèdica.
6. La planificació de les vacances es durà a terme per les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, un cop escoltada la representació dels empleats públics, amb una antelació mínima de 3 mesos abans del període previst per al seu gaudiment general.
7. Els dies de vacances, els derivats dels permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i per raó de violència de gènere, i els dies d'assumptes personals es poden acumular sempre que ho permetin les necessitats de servei.
8. Les vacances d'aquells col·lectius que tinguin calendaris i horaris especials es regularan conforme als mateixos, un cop escoltada la representació dels empleats públics.
9. Si després de l'acord per a determinar els períodes de vacances, a petició de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord i per causes imputables a la prestació del servei, l'empleat públic hagués de variar el període de gaudiment, li seran abonades les despeses que aquest canvi li hagi pogut ocasionar. En aquest cas, serà necessari que l'empleat aporti els justificants dels pagaments que hagi realitzat.

Capítol III

Els permisos i llicències

Article 22

El règim jurídic

1. Els permisos a què tenen dret els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, la resta de la normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.
2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.
3. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord podran adaptar el règim jurídic dels permisos i llicències a les peculiaritats del servei del personal docent i de salut, i dels policies locals.

Article 23

La petició i la concessió

1. Excepte casos excepcionals degudament justificats, la petició de permisos i llicències s'haurà de formular mitjançant escrit amb 48 hores d'antelació per tal que l'òrgan competent pugi resoldre adequadament la sol·licitud i planificar el servei. Aquesta comunicació es farà sens perjudici de l'obligació del beneficiari de justificar el permís o la llicència dins del termini màxim de cinc dies del finiment del permís.
2. L'òrgan que tingui atribuïda la competència per concedir permisos i llicències en cap cas podrà denegar les peticions degudament justificades que es formulin amb l'antelació deguda llevat que, per les necessitats del servei públic, no sigui possible el seu gaudiment, la qual cosa s'haurà de motivar. Així mateix, l'òrgan competent tampoc podrà demorar-ne la resolució de forma que, quan es concedeixin, no resultin possibles o d'utilitat per al sol·licitant.

CVE-DOGC-A-15064114-2015

3. La concessió dels permisos i les llicències en funció de la seva naturalesa està subordinada, en tot cas, a les necessitats del servei.

Article 24

Els permisos retribuïts

1. Els empleats públics tindran els permisos retribuïts següents:

a. El permís per a assumptes personals de què poden disposar els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord és de 5 dies per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui en els casos de reducció de jornada o quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any.

El còmput d'aquest permís es realitzarà per dies sencers o bé es podrà gaudir 5 dies sencers o 37,5 hores anuals; en aquest darrer cas, caldrà que la persona així ho sol·liciti expressament.

La concessió d'aquest permís no requereix justificació i queda subjecte, en tot cas, a les necessitats del servei.

El període de gaudiment del permís per a assumptes personals és el comprès entre l'1 de gener d'un any i el 15 de gener de l'any següent.

b. El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies hàbils. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el fet es produeix en un municipi diferent al del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

c. El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies hàbils. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent al del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

d. El permís per matrimoni o per inici de convivència en el cas de les unions estables de parella té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. En el cas de les unions estables de parella, s'entendrà que s'inicia la convivència quan es compleixin els requisits fixats pel Codi Civil de Catalunya.

e. El permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada d'un dia d'absència del lloc de treball. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

f. El permís per trasllat de domicili sense canvi de residència és d'un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies.

g. El permís per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores als centres esmentats durant els dies de la seva celebració.

h. El permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los. Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

i. El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més en supòsits de discapacitat del fill, i per cada fill o filla a partir del segon, i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional, el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

CVE-DOGC-A-15064114-2015

La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que facin inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

Durant el gaudi d'aquest permís, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

j. El permís per adopció o acolliment internacional, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, pot ser de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en aquest paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment. Durant el gaudi d'aquest permís, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció o acolliment, preadoptiu, permanent o simple, seran els reconeguts en el Codi civil i en el Codi civil de Catalunya. Però, en tot cas, l'acolliment simple haurà de tenir una durada no inferior a un any.

k. El permís per naixement, adopció o acolliment, per al progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat: té una durada de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

l. El permís de paternitat té una durada de 4 setmanes consecutives. Se'n pot gaudir des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després d'aquest permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

m. El permís per lactància d'un fill menor de 12 mesos és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, que es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís.

n. El permís per a atendre fills prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part: es tindrà dret a un permís que s'ampliarà tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

o. El permís per a atendre fills discapacitats, per part dels progenitors amb fills discapacitats, consisteix a gaudir conjuntament de permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites als centres educatius especials o sanitaris on rebuin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

p. El permís prenatal, per a les dones embarassades, consisteix en el dret d'absentar-se del lloc de treball per a

CVE-DOGC-A-15064114-2015

assistir a exàmens prenats i a tècniques de preparació per al part durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

q. El permís per a dur a terme tràmits administratius en relació amb l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

r. El permís per a situacions de violència de gènere per a les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball consisteix en el dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

s. El permís de flexibilitat horària recuperable consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana, l'anterior o la següent en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic.

Article 25

Les llicències retribuïdes

Es poden concedir llicències per a fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual l'empleat públic presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, l'empleat té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Article 26

Els permisos i llicències no retribuïdes

1. El permís sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat és per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

2. Es poden concedir llicències per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

3. Es poden concedir llicències no retribuïdes per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual l'empleat públic presta els seus serveis, en cas que no siguin d'interès propi de l'Administració. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal

Capítol IV

Les reduccions de jornada

Article 27

El règim jurídic

1. Les reduccions de jornada a què tindran dret els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, la restant normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.

2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

CVE-DOGC-A-15064114-2015

3. Les reduccions de jornada establertes per la llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

4. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Article 28

La reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions

1. Els empleats públics poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a. Per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b. Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c. Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ésser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial.

Article 29

La reducció de jornada per lactància

1. El permís per lactància pot substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.
2. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.
3. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per qualsevol dels progenitors en el cas que ambdós treballin.
4. Aquest tipus de reducció de jornada no comporta disminució de retribucions.

Article 30

La reducció de la jornada per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu

1. La cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys, dóna dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres.
2. Quan concorrin en els dos progenitors (adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent) les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís pel mateix subjecte i fet causant, l'empleat públic tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altre progenitor (adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent) no cobri les seves retribucions íntegres per mitjà d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.
3. Així mateix, en el cas que ambdós prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar l'exercici simultani per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.

Article 31

CVE-DOGC-A-15064114-2015

La reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

1. Els empleats públics amb discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats, poden sol·licitar una reducció de jornada equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.
2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada, cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Article 32

La reducció de la jornada de les dones víctimes de la violència de gènere

Per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, les empleades públiques tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució en els termes que, per a aquests casos, s'estableixi de comú acord entre les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord i l'empleada pública, en tot cas aquesta reducció es situarà entre un terç o la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de les retribucions.

Article 33

La reducció de la jornada per interès particular

Es pot sol·licitar una reducció en relació amb la jornada ordinària o parcial, amb reducció proporcional de les retribucions, per interès particular. La seva concessió resta subjecta a les necessitats del servei.

Capítol V

Les excedències

Article 34

El règim jurídic

1. Els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord tindran dret a les excedències que estableixi, en cada moment, la normativa vigent en matèria de funció pública de l'Estat i de la Generalitat de Catalunya, com també la normativa de règim local estatal i catalana.
2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.
3. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si, durant el període d'excedència, un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.
4. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que prestin llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.
5. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla, o de familiars, són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.
6. Si, un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària, la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.
7. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar des del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

Article 35

L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill menor de 3 anys

1. Es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement, o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar des de la data del naixement, o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.
2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.
3. Durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, en conserva els drets generals fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.
4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració o que es promoguin en el marc de l'Acord de formació contínua de les administracions públiques (AFEDAP).

Article 36

L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars

1. Es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys.
2. El període concret d'excedència es determina segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta excedència. Aquest període computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.
3. Durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, en conserva els drets generals fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.
4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració o que es promoguin en el marc de l'Acord de formació contínua de les administracions públiques (AFEDAP).

Article 37

L'excedència voluntària per agrupació familiar

1. Es pot concedir, sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert, als empleats públics el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a personal laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculades, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.
2. Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions ni els serà computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

Article 38

L'excedència voluntària per violència de gènere

1. S'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral sense haver d'haver de prestar un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència.
2. Durant els sis primers mesos, tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin; aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social aplicable.

CVE-DOGC-A-15064114-2015

3. Quan les actuacions judicials ho exigissin, es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

4. Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència, la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

Article 39

L'excedència voluntària per interès particular

1. Es reconeix el dret al personal laboral, amb almenys un any d'antiguitat, a què li sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat públic si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. En el cas del personal funcionari, es pot sol·licitar quan s'hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques per un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

2. La concessió d'aquesta excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.

3. No podrà declarar-se quan a l'empleat públic se li instrueixi un expedient disciplinari.

4. El personal que es trobi en aquesta situació no té dret a percebre retribucions ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació.

5. Procedeix declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent a la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert reglamentàriament.

Article 40

L'excedència voluntària per incompatibilitat

1. Es concedeix si els empleats públics es troben en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats.

2. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

Títol III

El règim retributiu

Article 41. El règim retributiu

1. L'increment retributiu dels empleats públics als quals se'ls apliqui aquest Acord serà el fixat anualment per les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat.

2. Mentre no es desenvolupi la legislació bàsica recollida al Capítol III –dels drets retributius– del Títol III de la Llei 7/2007 de 12, d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, l'estructura i el règim de les retribucions seran els establerts per la normativa aplicable a la funció pública local i, en particular, els que resulten del Reial decret 861/1986, de retribucions dels funcionaris de l'Administració local i del Decret 214/1990, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals. En el cas que, durant la vigència d'aquest Acord, es modifiqui el sistema de retribucions, es duran a terme les adaptacions necessàries al nou marc normatiu vigent.

3. Es reconeix el dret dels empleats públics locals a no ser discriminats retributivament per raó de sexe.

Article 42. L'estructura de la retribució

1. Les retribucions dels empleats públics tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la funció pública, classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

2. Retribucions bàsiques: són retribucions bàsiques el sou, els triennis i les pagues extraordinàries:

a) Sou: és la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, B, C1, C2 i, si escau, les diferents agrupacions professionals sense requisit de titulació que puguin crear-se) i la seva quantia serà la que es fixi anualment a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

b) Triennis: consistents en una quantitat que es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada tres anys de servei.

c) Pagues extraordinàries: seran dues a l'any, per un import mínim, cadascuna d'elles, d'una mensualitat sencera: sou, triennis i complement de destinació. Es meritiran en els mesos de juny i desembre, i se'n reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació. El període de meritació coincidirà amb el que estableixen les normes vigents d'aplicació al règim retributiu dels funcionaris de l'Administració local i el pagament es farà efectiu amb les nòmines de juny i desembre.

3. Retribucions complementàries: són retribucions complementàries el complement de destinació, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris o les hores extraordinàries:

1. Complement de destinació: retribueix el nivell del lloc de treball que es desenvolupa i consisteix en una quantia fixa per a cada nivell en què es classifiquen els llocs de treball (dels trenta existents a la normativa sobre funció pública). La seva quantia vindrà fixada, per a cada grup de classificació professional, a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any. L'assignació a cada lloc de treball del nivell de destinació es realitzarà d'acord amb els intervals màxims i mínims establerts per a cada grup de titulació que fixa els requisits del lloc de treball, d'acord amb la taula següent:

Grup	Nivell CD
Grup A1	22 a 30
Grup A2	18 a 26
Grup C1	14 a 22
Grup C2	12 a 18
Agrupació professional	10 a 14

Aquests intervals comprenen tota l'escala possible entre el nivell inicial o de partida corresponent al lloc base de cada grup professional i el nivell màxim factible d'assolir en funció de les característiques concretes i exigències peculiars de cada lloc.

2. Complement específic: està destinat a retribuir les condicions particulars d'algun lloc de treball atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat o les condicions en què es desenvolupa el treball (perillositat i/o penositat). Aquest complement ve determinat per la valoració de llocs de treball que acompanya la relació de llocs de treball i ha de figurar a la relació de llocs de treball en el moment de la creació del lloc de treball. Aquest complement és de caire funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional en funció del lloc de treball assignat i que es produeixin efectivament les condicions de treball peculiars que comporten l'assignació del subfactor corresponent (prolongació de jornada, nocturnitat, bossa horària, etc.), per la qual cosa no tindrà en cap cas el caràcter de consolidable.

Aquest complement es detallarà en la nòmina de forma individualitzada i podrà desagregar-se en subfactors

CVE-DOGC-A-15064114-2015

corresponents a condicions de treball específiques de cada lloc de treball, formant la suma de tots aquests el concepte únic de complement específic del lloc de treball.

3. Complement de productivitat: té com a finalitat retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès o la iniciativa amb què l'empleat públic desenvolupa la seva feina. La quantia global la fixa el Ple municipal i la distribució individual la realitza l'Alcaldia anualment.

Un cop l'any, abans que finalitzi la vigència de l'acord del Ple respecte al complement de productivitat, prèvia negociació amb la part social, les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord podran plantejar la introducció d'una nova regulació respecte d'aquest complement i en els seus imports, sempre que ho permeti el marc normatiu vigent i hi hagi disponibilitat pressupostària.

4. Hores extraordinàries i serveis extraordinaris: tenen per objecte retribuir els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball. Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es porti a terme de més, respecte de la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Acord, realitzada de manera voluntària amb caràcter excepcional i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos. Aquestes hores es compensaran conforme es determina a l'article 18.7 d'aquest mateix Acord.

Article 43

Les indemnitzacions per raons de servei

1. Són els imports que s'estableixen en cas que l'empleat públic hagi de desplaçar-se per motius relacionats amb el seu lloc de treball.
2. Les quantitats que s'abonaran per aquest concepte (diètes i desplaçaments) s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre funció pública, amb el criteri ordinari que tot desplaçament s'haurà de fer, sempre que sigui possible, amb transport públic i fent ús de la tarifa més econòmica.
3. En els desplaçaments que, per raó del servei, excepcionalment es realitzin en cotxe o motocicleta propietat de l'empleat públic que es trasllada, s'abonarà l'import del quilometratge realitzat segons la normativa vigent o del bitllet o passatge utilitzat, així com l'abonament d'estacionaments i peatge d'autopistes si fossin necessaris.
4. Per percebre l'import de la indemnització, l'empleat públic ha de justificar la despesa realitzada presentant els justificants dels pagaments signats pel seu responsable directe.

Article 44

Les retribucions en situació de malaltia

1. En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, la retribució mensual serà la següent: del primer fins al tercer dia, ambdós inclosos, el cinquanta per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat; des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al setanta-cinc per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat; a partir del dia vint-i-unè, inclusivament, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc l'inici de la incapacitat.
2. En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals, la retribució mensual serà la següent: la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc l'inici de la incapacitat.
3. Les persones que es trobin en una incapacitat temporal a causa d'una situació derivada de risc durant l'embaràs, hospitalització o intervenció quirúrgica, siguin víctimes de violència de gènere o pateixin algunes de les malalties greus que es descriuen 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 la normativa que en el futur la complementi o substitueixi, percebran, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc l'inici de la incapacitat.

CVE-DOGC-A-15064114-2015

4. Les absències per motius de salut dels empleats públics generaran l'obligació de lliurar un justificant mèdic de baixa emès pel facultatiu del Servei Públic de Salut a partir del tercer dia de l'absència, des d'aquella data si no ha estat possible preveure que la indisposició per motius de salut seria superior a 48 hores. La tercera i següents absències justificades per motius de salut que es produeixin en el període d'un mes seran objecte de recuperació horària en el mateix mes natural en que s'hagi produït l'absència o bé en el següent. No obstant, no són objecte de recuperació horària les absències derivades de malalties de caràcter crònic degudament justificades.

5. Les absències que no siguin justificades documentalment o la justificació de les quals es consideri insuficient o inadequada comporten la deducció proporcional d'havers, sens perjudici que puguin ésser constitutives de falta disciplinària.

Títol IV

Dels instruments d'ordenació dels recursos humans, la selecció, la formació, la carrera professional i la provisió de llocs de treball

Capítol I

L'ordenació dels recursos humans

Article 45

El sistema d'ordenació dels recursos humans

1. 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'organització i ordeni, i que serveixi per a la seva planificació. D'acord amb la normativa aplicable, aquest instrument inclourà, com a mínim, la denominació dels llocs tipus, els grups de classificació professional, les categories o escales a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Així mateix, preveurà la classificació dels llocs en termes funcionals i d'àmbit a fi i efecte d'ordenar la selecció, formació i mobilitat. Aquest document serà de caràcter públic.

2. 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.

3. En els supòsits en què els llocs de treball s'agrupin, en funció de les seves característiques, el sistema d'ordenació de l'ocupació municipal podrà ordenar-ne la selecció, la formació i la mobilitat d'acord amb l'esmentada agrupació.

Article 46

L'oferta d'ocupació pública

1. L'actuació en matèria d'ocupació de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord en relació amb l'accés a l'ocupació pública, promoció i carrera professional, es regiran pels principis de publicitat i d'igualtat, mèrit, capacitat. Igualment, s'impulsaran els processos que permetin la progressió en la carrera professional i promoció interna, d'acord amb els mateixos principis.

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.

2. 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 les places objecte de l'oferta, de conformitat amb les característiques i especificitats de les categories les places de les quals s'ofereixen.

CVE-DOGC-A-15064114-2015

Article 47

La selecció i l'accés

1. Els sistemes i processos selectius seran els previstos legalment i es portaran a terme mitjançant les proves i els procediments assenyalats al Títol IV Capítol I de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i a la normativa que el desenvolupi o el substitueixi.
2. Amb caràcter general, l'accés es farà pel sistema de concurs oposició, excepte per als grups Agrupació professional, que serà concurs.
3. 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.
4. Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; incloent proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i d'altres que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits a la relació de llocs. També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb l'especialitat del lloc de treball. Per a les categories que es determinin, podran incorporar la superació d'un curs selectiu teòric i/o pràctic.
5. Les convocatòries per a l'accés han de contenir, en tot cas, el següent:
 - a. La determinació del nombre total de places a cobrir i el grup de titulació exigida per al seu accés. També es detallarà el lloc de treball a proveir vinculat amb la convocatòria pel sistema d'assignació de primera destinació, la categoria professional i, si s'escau, l'especialitat, les funcions a desenvolupar i el perfil competencial d'aplicació a aquest lloc de treball;
 - b. Els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, d'acord amb la relació de llocs de treball, especificant el nivell exigida de coneixement oral i escrit de la llengua catalana;
 - c. La determinació dels llocs de treball que poden desenvolupar per persones amb minusvalidesa amb els seus sistemes d'acreditació;
 - d. L'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació;
 - e. Els terminis de presentació de sol·licituds i documentació necessària;
 - f. El sistema selectiu;
 - g. Les proves que s'han de dur a terme i mèrits que s'han de valorar; i,
 - h. El sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

Article 48

La relació de llocs de treball

1. 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.
2. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, abans d'aprovar els llocs de treball tipus, negociaran amb la representació legal dels empleats públics les seves característiques retributives, i els requisits i la forma de provisió del lloc, que s'elaboraran preferentment mitjançant processos de valoració de llocs de treball.

CVE-DOGC-A-15064114-2015

3. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord facilitaràn a tots els empleats públics o als representants legals dels empleats públics que ho sol·licitin, la definició corresponent del seu lloc de treball i les seves funcions específiques.

Article 49

La plantilla

La plantilla serà la que resulti adequada, en cada moment, per al bon funcionament dels serveis públics que hagin d'atendre les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, sense perjudici del compromís d'aquestes entitats de fer possible la promoció interna a través del sistema de carrera professional que es detalla en el capítol corresponent a promoció i formació.

Capítol II

La selecció del personal

Article 50

Els sistemes de selecció

1. L'ingrés a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es realitzarà mitjançant convocatòria pública a través dels sistemes de concurs-oposició o oposició lliure, en els quals es garanteixin els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, com també el de publicitat.
2. No es podrà efectuar cap convocatòria de proves selectives d'accés sense l'aprovació i publicació prèvies de l'Oferta d'ocupació pública.
3. La preparació i disseny dels plans d'Oferta d'ocupació pública es negociarà amb la representació sindical.
4. Els òrgans de selecció seran col·legiats i la seva composició es realitzarà de conformitat amb la legalitat vigent.

Article 51

L'accés de persones amb discapacitat

1. La institució promourà les condicions necessàries per facilitar l'accés a la funció pública de persones amb discapacitats en igualtat de condicions que la resta d'aspirants.
2. Es realitzarà una reserva no inferior a un 5% de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública a persones amb discapacitat que tinguin reconeguda aquesta condició legal.
3. A tal fi i per garantir el desenvolupament de les proves selectives a persones amb discapacitat, es propiciaràn les adaptacions dels mitjans de realització dels exercicis que siguin necessàries.

Article 52

El període de prova o de pràctiques

1. La durada del període de prova o de pràctiques serà el 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

CVE-DOGC-A-15064114-2015

Grup C1	2 mesos
Grup C2:	2 mesos
Agrupacions professionals	1 mes

2. No hi haurà període de prova o de pràctiques en aquells casos en què la persona hagi ocupat el lloc de treball al qual se l'assigna prèviament a través d'un nomenament interí.

Article 53

Les borses de treball

1. Dins la política general d'adopció de les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es realitzi, amb caràcter general, mitjançant la superació de processos selectius de funcionaris de carrera o laborals fixos d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar, la incorporació de funcionaris interins es limitarà als supòsits establerts a la normativa. En concret:

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.

2. En el cas del personal laboral temporal, la seva incorporació es limitarà a les modalitats previstes en la legislació laboral vigent.

3. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, 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, d'acord amb les categories, entre el personal que compleixi els requisits per a ocupar els llocs. Atès que en aquests casos el canvi de categoria implica la situació d'excedència respecte la categoria d'origen, el reingrés en la categoria d'origen, si és el cas, es produirà pels procediments reglamentaris i amb ocasió de vacant.

4. Quan no hi hagi candidats o no reuneixin els requisits per a ocupar els llocs i en la resta de supòsits, els candidats provindran de les borses de treball que es formin per cobrir el treball temporal i interí de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.

5. Les contractacions o nomenaments es faran per ordre en la borsa de treball, atenent, si s'escau, l'especialitat i/o àrea de coneixement demanat. En el cas de no computar antiguitat, l'ordre se seguirà en primer lloc per les persones aprovades sense plaça en una convocatòria pública d'accés de la categoria professional de què es tracti d'acord amb la puntuació final obtinguda en el procés selectiu i, seguidament, per les persones que hagin superat un procés de selecció de borsa de treball per ordre de la puntuació obtinguda en el procés.

6. Seran criteris per restar exclòs de la borsa de treball, els següents:

a. Renúncia total del candidat a formar part de la llista.

b. L'acumulació de dues renúncies corresponents a dues ofertes de treball encara que el candidat no hagi notificat la renúncia expressament. En aquest supòsit, l'acreditació de la renúncia serà a càrrec del cap de personal corresponent.

c. La no superació del període de prova.

d. Per l'acomiadament disciplinari i suspensió ferma de funcions, en el supòsit de contractació laboral, i per separació del servei en casos de funcionaris interins com també la pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic amb caràcter ferm.

Capítol III

La formació

Article 54

La formació

1. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord realitzaran una avaluació de les necessitats formatives dels seus empleats públics i elaboraran, d'acord amb aquestes necessitats, les seves accions formatives. A fi de contribuir al bon funcionament de l'oferta formativa, l'avaluació i cobertura de necessitats es farà de forma negociada amb els representants sindicals a fi que contribueixin amb les seves aportacions i suggeriments a l'enriquiment de l'oferta formativa.

2. Sense perjudici del punt anterior, amb l'objectiu de modernització, eficàcia i millora de la productivitat dels empleats públics i de les institucions en el seu conjunt, com també amb l'objectiu de desenvolupament personal i de la carrera professional, les entitats municipalistes crearan una comissió paritària en matèria de formació en la qual els sindicats signataris d'aquest Acord puguin contribuir amb les seves aportacions a cobrir aquelles mancances formatives de què puguin tenir coneixement.

3. Igualment i dins del si d'aquesta Comissió paritària, les entitats municipalistes informaran, amb caràcter anual, als referits sindicats sobre les accions formatives que integraran en el seus respectius plans de formació a fi que puguin contribuir amb les seves diferents aportacions i suggeriments a l'enriquiment de l'oferta formativa.

Article 55

Els permisos per a la formació

1. De conformitat amb la normativa vigent i amb la finalitat de facilitar la seva formació i promoció, es reconeix als empleats públics el dret a la realització de cursos de perfeccionament professional i a l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional organitzats per l'Administració pública o organismes públics o privats.

2. La participació en un curs de formació no suposarà l'abonament d'hores extraordinàries i s'articularan 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.

3. En el cas d'assistència a cursos de formació fora del municipi, les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, prèvia negociació amb els representants legals dels empleats públics, adoptaran criteris específics pel que fa al sistema de descans i desplaçament per assistir a aquests cursos quan siguin fora de la jornada laboral.

4. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord podran condicionar l'assistència a un curs de formació especialitzada a la fixació d'un període de permanència en les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, d'un mínim de dos anys, com també la quantia de la possible indemnització per als supòsits d'incompliment de l'esmentada permanència. Aquests aspectes seran negociats prèviament amb la representació legal dels empleats públics.

5. L'assistència a una acció formativa podrà ser limitada a una persona per a una mateixa acció en un horari concret de cada àmbit organitzatiu. Des de cada àmbit, es vetllarà perquè els aprenentatges assolits en l'acció formativa per part de la persona que hi ha assistit es transfereixin a la resta de membres de l'equip, de la forma i amb les condicions que es fixin des de cada àrea. En tot cas, les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord garantirán que l'assistència a accions formatives sigui de caràcter rotatori.

Capítol IV

La carrera professional i la promoció professional

Article 56

La carrera professional

CVE-DOGC-A-15064114-2015

1. Els empleats públics tenen dret a la promoció professional.
2. La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Amb aquest objecte, les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord han de promoure l'actualització i perfeccionament de la qualificació professional dels seus empleats públics.
3. Sens perjudici de la normativa aplicable, les modalitats de carrera poden consistir, entre d'altres, en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les següents modalitats:
 - a. Carrera horitzontal, que consisteix en la progressió de grau, categoria, esglaó o altres conceptes anàlegs.
 - b. Carrera vertical, que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió legalment establerts.
 - 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 superior, d'acord amb l'establert a la legalitat vigent.
 - d. Promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional.
4. Es reconeix el dret dels empleats públics a progressar simultàniament en les modalitats de carrera horitzontal i vertical quan les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord les hagin implantat en un mateix àmbit.

Article 57

L'impuls a la promoció professional

1. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord facilitaran la promoció professional dels seus empleats públics d'acord amb els sistemes de provisió de llocs de treball existents i d'acord amb l'instrument d'ordenació dels recursos humans de què disposin.
2. La concreció de les mesures de promoció professional es negociarà de forma periòdica amb la representació sindical.

Article 58

La promoció interna i el seu accés

1. Els empleats públics podran accedir, mitjançant promoció interna, a escales del grup immediatament superior al que es pertanyi; o del mateix grup, tant en la mateixa com a diferent escala.
2. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord facilitaran la promoció dels seus empleats públics determinant, d'acord amb les característiques de cada plaça, 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.
3. Per concórrer a les proves de promoció interna, el personal funcionari haurà de trobar-se en situació de servei actiu o serveis especials en l'escala de procedència, haver completat dos anys de servei actiu, a més de posseir la titulació i la resta de requisits establerts per a l'accés a l'escala a la qual aspiri a ingressar, amb les excepcions que la llei estableix. En el cas del personal laboral, s'hauran de reunir els mateixos requisits que els exigits per al personal funcionari, amb excepció d'aquells que, per la pròpia naturalesa jurídica de la relació, no els hi puguin ser exigits.
4. L'accés per promoció interna requerirà la superació de les mateixes proves que les establertes en la convocatòria per a l'ingrés amb caràcter general en l'escala de què es tracti. No obstant això, els aspirants que concorrin en el torn de promoció interna podran ser eximits de la realització d'aquelles proves que estiguessin encaminades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés en l'escala de procedència.
5. Les vacants reservades a promoció interna que resultessin desertes se sumaran a les ofertes en torn lliure.
6. L'adscripció a les vacants existents dels empleats públics, que accedeixin pel sistema de promoció interna a una altra escala, s'efectuarà conforme a les preferències que aquells manifestin, segons l'ordre amb el qual figurin en la classificació definitiva del procés selectiu i sempre que reuneixin els requisits establerts per a la seva cobertura segons l'instrument d'ordenació de recursos humans de què disposin les entitats definides a

CVE-DOGC-A-15064114-2015

l'article 1 d'aquest Acord. En tot cas, per a l'elecció de destinacions, tindran preferència sobre aquells aspirants que provinquin del torn lliure en la respectiva convocatòria.

Títol V

El règim disciplinari i l'extinció de la prestació pública de serveis

Capítol I

El règim disciplinari

Article 59

La responsabilitat disciplinària

1. 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 desplegament del mateix.
2. 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.
3. 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.

Article 60

L'exercici de la potestat disciplinària

1. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord 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 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.
3. Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulti l'existència d'indícis fundats de criminalitat, se'n suspendrà la seva tramitació i es posarà en coneixement del Ministeri Fiscal. Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vincularan les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.

Article 61

Les 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 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.

CVE-DOGC-A-15064114-2015

- b. Tota actuació que suposi 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, com també la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució 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 superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- j. La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k. L'obstaculització de 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. La persecució 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 de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.
- s. El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.
- t. L'incompliment, pels 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 coneixin per raó de llur 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, es consideraran com a faltes greus, en tot cas, les següents:
- a. L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball.
- b. L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c. La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.
- d. El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
- e. La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- f. Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
- g. L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu

CVE-DOGC-A-15064114-2015

càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.

h. La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.

i. La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent.

j. L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.

k. El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.

l. L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.

m. L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.

n. La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.

o. L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.

p. La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.

q. Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.

r. La pertorbació greu del servei.

s. La reincidència en faltes lleus.

t. La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.

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. La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.

d. L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.

e. Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.

f. La negligència 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 requereixen la compatibilització prèvia.

h. L'incompliment dels deures i les obligacions de l'empleat públic, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

Article 62

Les sancions

1. 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 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 desenvolupaven.

CVE-DOGC-A-15064114-2015

- c. Suspensió ferma de funcions, o d'ocupació i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
 - d. Traslletat forçós, amb o sense canvi de localitat de residència, pel període que en cada cas s'estableixi.
 - e. Demèrit, que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
 - f. Advertència.
 - g. Qualsevol altra que s'estableixi per llei.
2. Procedirà 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'establirà tenint en compte el grau d'intencionalitat, descuit o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, i també el grau de participació.

Article 63

La prescripció de les faltes i sancions

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

Article 64

El procediment disciplinari i les mesures provisionals

1. No podrà imposar-se sanció per la comissió de faltes molt greus o greus si no és mitjançant el procediment prèviament establert.
2. La imposició de sancions per faltes lleus es durà a terme per procediment sumari amb audiència a l'interessat.
3. 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. El procediment garantirà la deguda separació entre la fase instructora i la sancionadora, encomanant-se a òrgans diferents.
4. Es podran adoptar, mitjançant resolució motivada, mesures de caràcter provisional que assegurin l'eficàcia de la resolució final que pugui recaure.
5. La suspensió provisional com a mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari no podrà excedir de 6 mesos, excepte en cas de paralització del procediment imputable a l'interessat. La suspensió provisional es pot acordar durant la tramitació d'un procediment judicial, i es mantindrà pel temps a què s'estengui la presó provisional o altres mesures decretades pel jutge que determinin la impossibilitat d'exercir el lloc de treball. En aquest cas, si la suspensió provisional passa de sis mesos, no suposarà pèrdua del lloc de treball.
6. L'empleat públic suspès provisionalment tindrà dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.
7. Quan la suspensió provisional s'elevi a definitiva, l'empleat públic haurà de tornar allò percebut durant el temps de durada de la suspensió. Si la suspensió provisional no arriba a convertir-se en sanció definitiva, l'Administració haurà de restituir a l'empleat públic la diferència entre els havers realment percebuts i els que hauria hagut de percebre si s'hagués trobat amb plenitud de drets.
8. El temps de permanència en suspensió provisional serà d'abonament per al compliment de la suspensió ferma.
9. Quan la suspensió no sigui declarada ferma, el temps de durada es computarà com de servei actiu, i s'acordarà la immediata reincorporació de l'empleat públic al seu lloc de treball, amb reconeixement de tots els drets econòmics i d'altres que siguin procedents des de la data de suspensió.

Capítol II

L'extinció de la prestació pública de serveis

Article 65

El preavís i la liquidació

1. L'empleat públic 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

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

La liquidació de l'empleat públic consistirà a retribuir o descomptar la part proporcional de vacances no realitzades o realitzades en excés i la part proporcional corresponent a la paga extraordinària de meritació immediata.

Títol VI

La igualtat de tracte dels empleats públics locals

Article 66

La igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral

Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Article 67

El Pla d'igualtat

1. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord hauran d'aprovar un pla d'igualtat, en els termes que determina la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

2. El Pla d'igualtat serà negociat amb la representació dels empleats públics i, en tot cas, atindrà la realitat sobre la que incidirà.

3. Un cop que les parts aprovin el Pla d'igualtat, es registrarà al Registre de Plans d'Igualtat del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, i es comunicarà a la Comissió paritària general de seguiment de l'Acord comú.

Article 68

El contingut i fases del Pla d'igualtat

CVE-DOGC-A-15064114-2015

1. El Pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de sexe.
2. El Pla d'igualtat fixarà els objectius concrets d'igualtat que s'hauran d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'hauran d'adoptar per a la seva consecució, com també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
3. Per a la consecució dels objectius fixats, el pla d'igualtat preveurà, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
4. El Pla d'igualtat podrà contenir les fases següents: diagnosi, disseny, programació, implantació, seguiment i avaluació.

Títol VII

Els drets col·lectius dels empleats públics locals

Capítol I

El dret de llibertat sindical

Article 69

El contingut del dret

1. Tots els empleats públics tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials.
2. Els empleats públics locals que pertanyin als cossos i forces de seguretat es regiran per la seva normativa específica, atès el caràcter armat i l'organització jerarquitzada d'aquests cossos.
3. El dret a la llibertat sindical comprèn, entre altres facultats reconegudes per la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, la d'afiliar-se al sindicat de la seva elecció amb la sola condició d'observar-ne els estatuts o a separar-se'n. Ningú podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat.

Article 70

El dret de sindicació

1. Els empleats públics que estiguin afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit del centre de treball:
 - a. Constituir seccions sindicals de conformitat amb el que estableixen els estatuts del sindicat;
 - b. Celebrar reunions, prèvia notificació a l'entitat per a la qual treballin, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
 - c. Rebre la informació que li remeti el seu sindicat.

Article 71

Els delegats sindicals

1. Els centres de treball de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, que ocupin més de 250 empleats públics, sigui quina sigui la classe del seu contracte, les seccions sindicals pertanyents a sindicats amb presència en òrgans de representació legal dels empleats públics, estaran representades, a tots els efectes, per delegats sindicals elegits per i entre els seus afiliats.

CVE-DOGC-A-15064114-2015

2. El nombre de delegats sindicals per cada secció sindical dels sindicats que hagin obtingut el 10 per 100 dels vots en l'elecció a l'òrgan corresponent de representació legal dels empleats públics es determinarà segons l'escala següent:

Núm. d'empleats públics	núm. de delegats
De 250 a 750	1
De 751 a 2.000	2
De 2.001 a 5.000	3
De 5.001 endavant	4

3. Les seccions sindicals dels sindicats que no hagin obtingut el 10 per 100 dels vots estaran representades per un sol delegat sindical.

4. Els delegats sindicals, en el supòsit que no formin part dels òrgans de representació legal dels empleats públics, tindran les mateixes garanties que ells, a més dels següents drets:

a. Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició dels òrgans de representació legal dels empleats públics. Respecte d'aquesta informació, els delegats sindicals estant obligats a guardar secret professional.

b. Assistir a les reunions dels òrgans de representació legal dels empleats públics i dels òrgans interns de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord en matèria de prevenció de riscos laborals, amb veu però sense vot.

c. Ser escoltats per les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord abans de l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin els empleats públics en general i els afiliats al seu sindicat en particular, i especialment en el cas d'acomiadaments i sancions.

Article 72

Les garanties de les seccions sindicals

1. Les seccions sindicals gaudiran de plena independència respecte de les autoritats, òrgans i jerarquies de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord i tenen dret a protecció legal contra tot acte d'ingerència d'aquestes entitats.

2. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els òrgans de representació legal dels empleats públics, tindran els següents drets:

a. Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als afiliats al sindicat i als empleats públics en general, les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord posaran a la seva disposició un tauler d'anuncis que haurà de situar-se al centre de treball i en un lloc on s'hi garanteixi un adequat accés dels empleats públics.

b. A la negociació col·lectiva, en els termes que estableix la legislació específica.

c. A la utilització d'un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats en els centres de treball amb més de 250 empleats públics de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.

d. Les seccions sindicals gestionaran una borsa d'hores amb el crèdit horari de tots els seus membres (comitè d'empresa, junta de personal, delegats sindicals i delegats de personal). Els membres de les seccions sindicals podran fer ús d'aquesta borsa d'hores sempre que la suma total de les hores realitzades en un mes no superi el total de la borsa.

Article 73

Les mesures de protecció del dret

Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord s'abstindran d'aprovar o prendre qualsevol disposició, pacte o decisió unilateral que contingui o suposi qualsevol tipus de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball, siguin favorables o adverses, per raó de l'adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici en general d'activitats sindicals.

Article 74

Les garanties del dret

Qualsevol empleat públic o sindicat que consideri lesionat el dret de llibertat sindical, per una actuació de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, tindrà dret a demanar la tutela del dret davant la jurisdicció competent en els termes que reconeix la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

Capítol II

El dret de reunió dels empleats públics locals

Article 75

El dret de reunió

1. Els empleats públics de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord tenen dret a reunir-se en assemblea. Aquest dret s'exercitarà amb subjecció als requisits i condicions assenyalats per la legislació aplicable i també per aquest capítol.
2. L'assemblea pot ser convocada pels òrgans de representació legal dels empleats públics, per les organitzacions sindicals més representatives o per un nombre d'empleats públics no inferior al 33% de la plantilla.
3. L'assemblea serà presidida, en tot cas, pels òrgans de representació legal dels empleats públics, que seran responsables del normal desenvolupament de l'assemblea, com també de la presència de persones que no pertanyin a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.
4. La presidència ha de comunicar, amb una antelació de 48 hores a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, la convocatòria i els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que assistiran a l'assemblea i acordaran les mesures oportunes per a evitar perjudicis en l'activitat normal dels serveis públics.

Article 76

Les assemblees

1. Els empleats públics podran reunir-se, sense cap perjudici de les seves retribucions, durant la jornada de treball, de conformitat amb allò establert en la taula següent:

Núm. de empleats públics	Núm. d'hores anuals
Fins a 30	15
De 31 a 100	20
De 101 a 250	25
Més de 250	30

2. No existirà cap tipus de limitació per celebrar reunions fora de la jornada de treball, llevat de la seguretat d'instal·lacions i dependències, i que tinguin lloc quan es trobin oberts els llocs de reunió o la seva obertura no suposi dificultats importants.

Capítol III

El dret de negociació col·lectiva dels empleats públics locals

Article 77

El dret a la negociació col·lectiva

Els empleats públics al servei de les administracions locals tindran dret a la participació en la determinació de les condicions de treball conforme a allò que disposi la legislació aplicable i aquest capítol.

Article 78

La Mesa de negociació de l'Acord comú de condicions

1. A fi de possibilitar la participació dels empleats públics en la determinació de les seves condicions de treball, es constituirà una mesa de negociació en la que estaran presents els representants de les entitats locals i les organitzacions sindicals més representatives, com també els sindicats que hagin obtingut el 10% o més dels representants a les eleccions celebrades en l'àmbit de l'Administració local de Catalunya.
2. Aquesta Mesa negociarà la proposta d'Acord comú de condicions per als empleats públics de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.
3. La composició de la Mesa serà paritària i els seus components no podran ser més de 13 per cada una de les parts.
4. Les decisions de cada part de la Mesa es prendran per majoria. L'acord exigirà el vot favorable del 60% de cada part a la Mesa com a mínim.

Títol VIII

Seguretat, salut i prevenció de riscos laborals

Article 79

La prevenció de riscos laborals

1. La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de recursos humans de les parts signants d'aquest Acord.
2. Atesa la importància de garantir a tot el personal un desenvolupament saludable de les tasques que té encomanades, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu. Per aquest motiu, les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord que s'adhereixin es comprometen a:
 - a. Potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures administratives i/o organitzatives amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents, com a prioritat, la seguretat i la salut del personal al servei de la seva organització.
 - b. Coordinar les actuacions dels diferents serveis municipals amb el servei de prevenció designat per a complir amb les obligacions derivades de la Llei de prevenció.
 - c. Promoure la seguretat i salut dels empleats públics mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per la prevenció del riscs derivats del treball, desenvolupant els principis generals

CVE-DOGC-A-15064114-2015

següents:

Evitar els riscos.

Avaluar els riscos que no es puguin evitar.

Combatre els riscos en el seu origen.

Adaptar el lloc de treball a les característiques de la persona.

Tenir en compte l'evolució de la tècnica.

Planificar la prevenció.

Substituir el que sigui perillós perquè no comporti perill o, si no és possible, comporti poc perill.

Afavorir les mesures de protecció col·lectives per sobre de les individuals.

Facilitar el coneixement per part del personal afectat de les instruccions que s'acordin en aquest àmbit.

Article 80

La coordinació entre salut laboral i polítiques de gènere

Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es comprometen a visualitzar les condicions de treball i salut amb una perspectiva de gènere, relacionant les condicions de treball i salut. Per això caldrà contemplar, tant en l'avaluació de riscos com en els plans de prevenció, els riscos específics de gènere: doble presència, situacions de discriminació, risc reproductiu, etc.

Article 81

Les obligacions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals

1. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord acorden les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

Oferir en el moment de l'accés a la Funció Pública un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar; a més d'una vigilància de la salut en intervals periòdics fixats segons el criteri assenyalat pel servei de prevenció a tots els empleats públics de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. Aquest reconeixement serà obligatori per al personal en els supòsits prescrits a l'article 22.1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i no podrà ser causa de l'adopció de mesures en perjudici seu.

Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord disposaran a cada centre de treball que estigui afectat pel Decret 82/2010, de 29 de juny, pel qual s'aprova el catàleg d'activitats i centres obligats a adoptar mesures d'autoprotecció, o de la norma que en el futur la substitueixi, d'un pla d'autoprotecció que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels empleats públics i dels usuaris.

El pla s'actualitzarà en els supòsits que el mateix pla prevegi i sempre que es modifiquin substancialment l'ocupació i la distribució de l'espai.

L'organització designarà, amb la consulta prèvia als delegats de prevenció o al Comitè de Seguretat i Salut –en el cas que n'hi hagi–, la/les persona/es encarregada/es de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per a desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de l'organització i serà específica, adequada i suficient.

Tots els centres de treball municipals o amb personal municipal hauran de disposar de l'avaluació inicial de riscos laborals en el moment de procedir a la seva obertura o funcionament. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per tal d'eliminar els riscos i, en cas que no sigui possible, reduir-los al màxim. L'accident o incident obligarà a la reavaluació inicial de riscos del centre de treball, així com a l'adequació de les mesures correctores

L'organització proporcionarà al personal al seu servei la formació necessària per a la correcta prevenció de riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i

CVE-DOGC-A-15064114-2015

es buscarà la implicació activa de l'empleat públics en la prevenció.

En el moment de l'inici de la relació laboral o administrativa, cada persona rebrà un curs de formació bàsic en prevenció de riscos laborals, tant del seu lloc de treball com en general (pla d'evacuació, circuits i protocols, responsabilitats, etc.) de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.

L'organització oferirà una formació bàsica de trenta hores en prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.

L'organització garantirà la protecció de la salut del personal al seu servei que, per les seves característiques personals, sigui especialment sensible als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat, s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries. Si, ni tan sols amb l'adaptació del lloc de treball a les característiques esmentades, no es pot garantir aquesta protecció, la de la resta del personal i d'altres persones relacionades amb el seu lloc de treball, l'organització haurà d'encarregar a l'empleat tasques que no exposin ningú a situacions de risc per a la seva salut.

Per tal de vetllar per l'atenció al risc reproductiu, si s'escau, haurà d'elaborar una relació de llocs de treball sense risc per a l'embaràs, amb prèvia consulta a la representació sindical. Les empleades hauran de conèixer aquesta relació. En el moment que una empleada posi en coneixement de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord la seva situació d'embaràs quant ocupi un lloc que no estigui inclòs en aquesta relació, caldrà fer immediatament una revisió de l'avaluació de riscos i, en el supòsit del més mínim risc per a la mare i/o el fetus, es procedirà immediatament al canvi a un altre lloc de treball que no li comporti aquest risc. Quan l'adaptació al lloc de treball no sigui possible, s'establirà un procediment que possibiliti el canvi de lloc de treball en el qual hi intervindran els serveis de prevenció.

Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord elaboraran una relació trimestral dels accidents i incidents laborals produïts, que es lliurarà i s'analitzarà en el marc dels òrgans de prevenció de riscos laborals. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació, conjuntament amb els delegats i/o delegades de prevenció, d'aquests accidents i incidents. En aquest sentit, s'elaborarà un protocol d'investigació d'accidents-incidents que garanteixi la participació efectiva dels delegats i/o delegades de prevenció. Aquest protocol serà aprovat per l'òrgan de prevenció de riscos laborals.

Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es comprometen a fer totes les accions necessàries per a reduir al mínim necessari les aplicacions de desinfecció, desratització i desinsectació (DDD), i d'utilització de productes fitosanitaris a les seves dependències. Així mateix, es comprometen a contractar empreses que garanteixin el compliment dels protocols esmentats, a més de totes les normes de seguretat que preveuen les normes legals i reglamentàries en matèria de prevenció de riscos laborals.

Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es comprometen a preveure, subministrar i renovar els equips de treball i de protecció individual (EPI), com també el vestuari necessari per al desenvolupament de la tasca professional amb garanties de seguretat i salut del personal.

Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord asseguraran que el subministrament de maquinària, equips, productes i estris de treball als empleats no constitueixin una font de perill per a ells mateixos. Per aquest motiu, donaran la informació als empleats per a la correcta utilització, com també les mesures preventives addicionals a prendre i els riscos laborals que comportin tant l'ús normal com la manipulació o utilització inadequades. La utilització dels EPI és obligatòria i la no utilització serà motiu d'amonestació i/o obertura d'expedient disciplinari, depenent de la reiteració i/o de les possibles conseqüències de la no utilització dels mateixos.

Article 82

La coordinació de les activitats preventives

1. Quan, en un mateix centre de treball, es desenvolupin activitats de dues o més empreses, organismes públics, instituts i/o empreses municipals, o treballadors autònoms, aquestes hauran de coordinar-se per a l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals i de les mesures d'emergència.
2. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord informaran i donaran les instruccions adequades a les empreses que desenvolupin la seva activitat en els seus centres de treball en relació amb els riscos existents i les mesures d'emergència.
3. Quan les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord contractin o subcontractin obres o serveis que es duguin a terme en els seus centres de treball, requeriran l'obligatorietat de complir totes i cada una de les condicions que garanteixin la seguretat i salut dels empleats públics, com també dels treballadors de les empreses contractades o subcontractades.

Article 83

Els delegats de prevenció

1. Els representants dels empleats designaran els/les delegats/des de prevenció que notificaran per escrit a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord i a l'Oficina Pública de Registre d'Actes del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya (OPRA).

2. Els delegats i delegades de prevenció tindran les mateixes garanties, drets i crèdit horari que les reconegudes als membres electes de la representació legal dels empleats públics.

3. Són funcions del delegat o delegada de prevenció:

a. Col·laborar amb els òrgans de direcció de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord per a millorar l'acció preventiva.

b. Promoure i fomentar la cooperació del personal al servei de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

c. Ser consultats per les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, abans que siguin executades i en especial:

La planificació i l'organització del treball a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut del personal al seu servei, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals a la feina.

L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, incloent-hi la designació de les persones al seu servei encarregades d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.

La designació de les persones al servei de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord encarregades de les mesures d'emergència.

Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.

Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut del personal.

d. Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

e. Participar de manera activa en la investigació dels accidents i/o incidents.

4. En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats de prevenció, aquests estan facultats per a:

a. Acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, els inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball a fi de comprovar que es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i els poden formular les observacions que creguin oportunes.

b. Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 d'aquesta mateixa llei.

c. Quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.

d. Ser informats per les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord sobre els danys produïts en la salut del personal al seu servei quan aquest n'hagués tingut coneixement; els delegats es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets a fi de conèixer-ne les circumstàncies.

CVE-DOGC-A-15064114-2015

e. Rebre, de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, les informacions que hagin obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció, com també dels organismes competents per a la seguretat a la salut del personal, sense perjudici del que disposa l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

f. Dur a terme visites als llocs de treball per a exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb el personal, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.

g. Exigir a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord que adoptin mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut del personal; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'empresari, com també al Comitè de Seguretat i Salut perquè s'hi discuteixin.

h. Proposar a l'òrgan de representació del personal, si s'escau, que adopti l'acord de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Disposició addicional primera

L'adhesió a l'acord dels consells comarcals i altres ents locals

Sens perjudici del que es disposa a l'article 1 de l'Acord, qualsevol Consell comarcal o ens local podrà adherir-se al conjunt de l'Acord, sempre i quan així s'acordi pel seu òrgan de govern, amb l'acord previ de la representació legal dels empleats públics.

Disposició transitòria primera

Adaptació dels nivells de complement de destinació

L'adhesió a l'Acord per part de les entitats definides al seu article 1 comportarà que els nivells de complement de destinació reconeguts als seus empleats públics s'hauran d'adaptar als previstos a l'article 43 de l'Acord. En tot cas, aquesta adaptació no comportarà cap increment retributiu.

Disposició transitòria segona

Procediment extrajudicial de resolució de controvèrsies

Les parts signatàries d'aquest Acord comú convenen que, mentre no existeixi un òrgan de solució extrajudicial de controvèrsies de caràcter supramunicipal a nivell català, es dotaran, per resoldre les seves controvèrsies, del sistema descrit a l'article 6 d'aquest Acord.

Disposició transitòria tercera

Elaboració model tipus de pla d'igualtat

Les parts signatàries d'aquest Acord convenen que, en el termini màxim de sis mesos des de la seva entrada en vigor, elaboraran un model tipus de Pla d'igualtat que posaran a disposició de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, que s'hi hagin adherit i que així ho sol·licitin.

Disposició final primera

Clàusula derogatòria

Queden derogats la totalitat dels acords, convenis i pactes anteriors, com també quantes instruccions, acords parcials i altres disposicions de caràcter col·lectiu o individual d'igual o inferior rang que puguin oposar-se, ser

CVE-DOGC-A-15064114-2015

incompatibles, limitin o contradiguin els acords aquí adoptats.

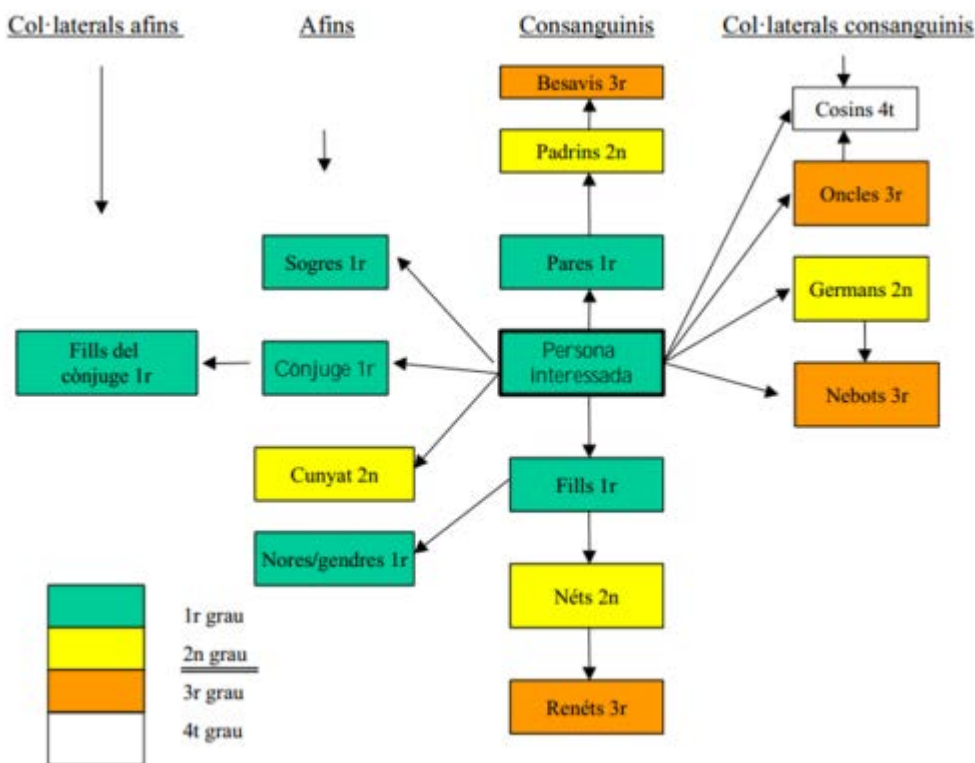
Disposició final segona

Registre i publicació

Aquest Acord comú de les condicions de treball es registrarà, dipositarà i publicarà de conformitat amb el que disposa la normativa vigent i desplegarà els efectes que determina l'article 38.8 de l'EBEP.

Annex 1

Quadre relatiu als graus de parentesc i afinitat



(15.064.114)



ACORD DEL PLE DE L'AJUNTAMENT PER ADHERIR-SE A L'ACORD COMÚ DE CONDICIONS PER ALS EMPLEATS PÚBLICS DELS ENS LOCALS DE CATALUNYA DE MENYS DE 20.000 HABITANTS (2015-2107)

En datadede 20... es convoca els delegats de personal i de les seccions sindicals per tal de negociar l'adhesió a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017) i constituir la Mesa general de negociació dels empleats públics de la corporació.

En data ... de de 20... es constitueixen la Mesa general de negociació dels empleats públics de la corporació amb els següents representants:

En representació de l'ajuntament de

Sr. /Sra.

En representació dels empleats públics

Sr./Sra. ...

Actua com a secretari de la Mesa, el Sr./ Sra. ...

Des del dia ...de ... de 20... fins el dia ... de ... de 20..., han tingut lloc diverses reunions, regides pel principi de bona fe en la negociació.

En data ... de març de 20., es signa l'acta final on les parts manifesten la voluntat d'adherir-se a l' Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017), que s'annexa a l'expedient per a la seva aprovació.

En la negociació d'aquest acord s'han respectat els drets de l'article 15 b) de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i de l'article 4.1.c) del Real decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i s'ha complert amb els requisits previstos al Capítol IV de la Llei 7/2007, per la qual s'aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) i el Títol II del RDL 1/1995.

S'han emès els informes corresponents per part de la secretaria i de la intervenció i per part del servei de Recursos humans que consten a l'expedient d'aprovació.

Fonaments de dret

1. L'article 8 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical (LOLS), estableix que les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els òrgans de representació que s'estableixin en les Administracions públiques tindran, entre d'altres drets, el de la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la seva legislació específica.
2. Per la seva banda, l'article 31 de l'EBEP, estableix que els empleats públics tenen dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional per a la determinació de les seves condicions de treball. Per negociació col·lectiva, als efectes d'aquesta Llei, s'entén el dret a negociar la determinació de les condicions de treball dels empleats de l'Administració Pública.



3. L'article 32 de l'EBEP estableix que la negociació col·lectiva, representació i participació dels empleats públics amb contracte laboral es regirà per la legislació laboral, sens perjudici dels preceptes d'aquest capítol que expressament els hi són d'aplicació.
4. L'article 33 de l'EBEP estableix que la negociació col·lectiva de condicions de treball dels funcionaris públics estarà subjecta als principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat, bona fe negocial, publicitat i transparència, i es durà a terme mitjançant l'exercici de la capacitat representativa reconeguda a les organitzacions sindicals en els articles 6.3.c); 7.1 i 7.2 de la Llei orgànica de llibertat sindical i, també, d'acord amb el que estableix el capítol IV del títol III de l'EBEP.
5. Per dur a terme la negociació de les condicions de treball es constituïran Meses de Negociació en què estaran legitimats per ser-hi presents, per una banda, els representants de l'Administració Pública corresponent i, per l'altra, les organitzacions sindicals més representatives a nivell estatal, les organitzacions sindicals més representatives de Comunitat Autònoma, així com els sindicats que hagin obtingut el 10 per 100 o més dels representants en les eleccions per a delegats i Junes de Personal, en les unitats electorals compreses en l'àmbit específic de la seva constitució.
6. Ara bé, en el cas que aquí ens ocupa s'ha procedit a la negociació i fixació de les condicions comunes d'ocupació dels empleats públics de l'Ajuntament de per mitjà de l'adhesió a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017), acordat per l'Associació Catalana de Municipis de Catalunya, la Federació de Municipis de Catalunya, per Comissions Obreres de Catalunya i per la Unió General de Treballadors de Catalunya el 19 de desembre de 2014. Tal i com permet l'article 34.2 de l'EBEP. Doncs, aquest article reconeix la legitimació negocial de les associacions de municipis per tal que puguin negociar col·lectivament acords de condicions de funcionaris públics, als quals puguin adherir-se els municipis amb caràcter previ o de forma successiva a la seva negociació.
7. L'article 37 de l'EBEP fixa les matèries objecte de negociació, amb el límit corresponent a les competències de cada Administració Pública i amb l'abast que legalment procedeixi en cada cas. Aquest precepte fixa també les matèries excloses de l'obligatorietat de la negociació en el seu apartat segon.
8. L'article 38 de l'EBEP estableix que en el si de les Meses de Negociació corresponents, els representants de les Administracions Públiques podran concertar Pactes i Acords amb la representació de les organitzacions sindicals legitimades a aquests efectes, per a la determinació de condicions de treball dels funcionaris d'aquestes Administracions.

Aquest article també determina que els Pactes es duren a terme sobre matèries que corresponguin estrictament a l'àmbit competencial de l'òrgan administratiu que el subscriu i, s'aplicaran directament al personal de l'àmbit corresponent. Que els Acords es duren a terme sobre matèries competencials dels òrgans de govern de les Administracions Públiques. Per a la seva validesa i eficàcia serà necessària la seva aprovació expressa i formal per part d'aquests òrgans. Quant aquests Acords hagin estat ratificats i afectin a temes que puguin ser decidits de manera definitiva pels òrgans de govern, el contingut d'aquests serà directament aplicable al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, sens perjudici que, a efectes formals, es requereixi la modificació o derogació, en el seu cas, de la normativa reglamentària corresponent.



9. En el cas que aquí ens ocupa, l'abast i el contingut de les matèries objecte de negociació impliquen que la seva aprovació estigui supeditada a l'acord exprés del Ple municipal, per la qual cosa l'Acord concertat requerirà de la seva aprovació expressa per tal que adquireixi plena validesa i eficàcia.
10. El contingut de l'Acord respecta els límits establerts legalment en matèria de negociació de les condicions de treball dels empleats públics.
11. L'acord d'adhesió a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017) un cop aprovat i signat, s'ha de remetre a l'oficina pública a què fa referència la LOLS i serà immediatament publicat en el diari oficial corresponent, d'acord amb el que estableix l'article 1 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball. Per tant, caldrà trametre a la Delegació territorial del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya el text de l'acord d'adhesió per a la seva posterior publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.
12. S'ha emès el corresponent informe respecte de la fiscalització interna des d'un punt de vista de gestió pressupostària, econòmica i sostenibilitat financera de l'Acord regulador de condicions de treball.

Tenint en compte que la competència per aprovar l'adhesió a l'Acord2015-2017 és del Ple, tal i com disposen la legislació bàsica de règim local, l'EBEP i l'article 175 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic dels ens locals, s'ha informat favorablement i dictaminat per part de la Comissió Informativa corresponent, abans del seu sotmetiment al Ple municipal, i es proposa l'adopció dels següents

ACORDS:

Primer. Aprovar l'adhesió a l' Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017), conforme es manifesta en l'acta final de la Mesa general de negociació dels empleats públics del dia ... de ... de 20..

Segon. Indicar que aquest acord d'adhesió entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament de ... amb independència de les adequacions organitzatives i singulars que sigui necessari establir per fer efectiu el seu contingut.

Tercer. Trametre còpia d'aquest acord així com de tota la documentació complementària al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, als efectes de la seva inscripció i publicació, i a la Comissió Paritària General de Seguiment de l'Acord comú per a què tingui seu coneixement de l'adhesió en compliment de l'establert a l'article 4 de l'Acord comú.

Quart. Notificar aquest acord als representants sindicals.

Cinquè. Publicar aquest acord per a coneixement general en el tauler municipal d'edictes i en el portal de transparència, per al coneixement general.

Seminari d'actualització de funció pública local



11 març/15
Barcelona



SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 34. 2. Se reconoce la **legitimación negociadora** de las **asociaciones de municipios**, así como la de las Entidades Locales de ámbito supramunicipal. A tales efectos, los municipios podrán **adherirse** con carácter previo o **de manera sucesiva** a la negociación colectiva que se lleve a cabo **en el ámbito correspondiente**.

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 34. 2. Se reconoce la legitimación negociadora de las asociaciones de municipios, así como la de las Entidades Locales de ámbito supramunicipal. A tales efectos, **los municipios podrán adherirse** con carácter previo o de manera sucesiva a la negociación colectiva que se lleve a cabo en el ámbito correspondiente.

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya Núm. 6826 - 9.3.2015

RESOLUCIÓ EMO/393/2015, de 18 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017) (codi de conveni núm. 79100015072015).

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

Article 4 La vinculació

1. Aquest Acord serà vinculant per a aquelles entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord que s'hi adhereixin expressament; tindrà un caràcter necessari i serà indivisible a tots els efectes.

Disposició addicional primera

L'adhesió a l'acord dels consells comarcals i altres ents locals

Sens perjudici del que es disposa a l'article 1 de l'Acord, qualsevol Consell comarcal o ens local podrà adherir-se al conjunt de l'Acord, sempre i quan així s'acordi pel seu òrgan de govern, amb l'acord previ de la representació legal dels empleats públics.

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

art. 36.3 EBEP. Para la negociación de todas aquellas **materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral** de cada Administración Pública, **se constituirá** en la Administración General del Estado, **en cada una de las** Comunidades Autónomas, Ciudades de Ceuta y Melilla y **Entidades Locales una Mesa General de Negociación.**

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

OBSERVACIÓ:

Les parts han decidit expressament pactar un únic text comú als empleats locals (funcionaris i laborals) amb els efectes previstos a l'article 38.8 de l'EBEP (disposició final segona del mateix Acord)

38.8 EBEP: Los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

PROCEDIMENT A SEGUIR PER APROVAR L'ADHESIÓ

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



SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

FASE NEGOCIAL:

Legitimació per formar part de la bancada sindical

- Organitzacions sindicals més representatives a nivell estatal
- Organitzacions sindicals més representatives a nivell autonòmic.
- Organitzacions sindicals que hagin obtingut més del 10 % en les eleccions a òrgans unitaris

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

FASE NEGOCIAL:

Requisit per a la vàlida constitució de la bancada sindical

Art. 35 EBEP

Las Mesas a que se refieren los artículos 34, **36.3** y disposición adicional decimotercera de este Estatuto quedarán válidamente constituidas cuando, además de la representación de la Administración correspondiente, y sin perjuicio del derecho de todas las Organizaciones Sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad, **tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate.**

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social.

En segundo lugar, se introduce una mejora técnica en la redacción actual del artículo 35 del Estatuto Básico del Empleado Público que, al regular la composición y constitución de las Mesas de Negociación, en su versión hasta ahora vigente se refiere únicamente a materias que afectan al personal funcionario, cuando resulta necesario que dicha regulación se haga extensible también a las materias comunes al personal funcionario, estatutario y laboral. **Con ello, se pretende dar apoyo legal a lo que hasta ahora es una práctica común en la negociación colectiva: efectuar una negociación global y de conjunto para las distintas tipologías de personal que concurren en la Administración.**

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

GESTIÓ DE LA FASE NEGOCIAL

- 1) Convocatòria als sindicats legitimats per intervenir.

En datadede 2010. es convoca els delegats de personal i de les seccions sindicals per tal de negociar l'adhesió a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017) i constituir la Mesa general de negociació dels empleats públics de la corporació.

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

GESTIÓ DE LA FASE NEGOCIAL

2) Acta de constitució de la Mesa de Negociació.

En data ... de de 20... es constitueixen la Mesa general de negociació dels empleats públics de la corporació amb els següents representants:

En representació de l'ajuntament de

Sr. /Sra.

En representació dels empleats públics

Sr./Sra. ...

Actua com a secretari de la Mesa. el Sr./ Sra. ...

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

GESTIÓ DE LA FASE NEGOCIAL

3) Actes de les sessions de negociació .

Des del dia ...de ... de 20... fins el dia ... de març de 20..., han tingut lloc diverses reunions, regides pel principi de bona fe en la negociació.

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

GESTIÓ DE LA FASE NEGOCIAL

4) Acta final: clara voluntat d'adherir-se a l'Acord Comú.

En data ... de març de 20.., es signa l'acta final on les parts manifesten la voluntat d'adherir-se a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017), que s'annexa a l'expedient per a la seva aprovació.

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

TRAMITACIÓ DE L'ACORD:

**EXPEDIENT PER A L'APROVACIÓ PER L'ÒRGAN COMPETENT:
EL PLE DE L'AJUNTAMENT**

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

TRAMITACIÓ DE L'ACORD:

EXPEDIENT PER A L'APROVACIÓ PER L'ÒRGAN COMPETENT

- 1) Informe del Servei de Recursos Humans o similar
- 2) Informe de la Secretaria

S'han emès els informes corresponents per part de la secretaria i de la intervenció i per part del servei de Recursos humans que consten a l'expedient d'aprovació.

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

TRAMITACIÓ DE L'ACORD:

EXPEDIENT PER A L'APROVACIÓ PER L'ÒRGAN COMPETENT

3) Informe de la Intervenció

12. S'ha emès el corresponent informe respecte de la fiscalització interna des d'un punt de vista de gestió pressupostària, econòmica i sostenibilitat financera de l'Acord regulador de condicions de treball.

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

TRAMITACIÓ DE L'ACORD:

EXPEDIENT PER A L'APROVACIÓ PER L'ÒRGAN COMPETENT

4) Dictamen de la Comissió Informativa

Tenint en compte que la competència per aprovar l'adhesió a l'Acord2015-2017 és del Ple, tal i com disposen la legislació bàsica de règim local, l'EBEP i l'article 175 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic dels ens locals, s'ha informat favorablement i dictaminat per part de la Comissió Informativa corresponent, abans del seu sotmetiment al Ple

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

TRAMITACIÓ DE L'ACORD:

EXPEDIENT PER A L'APROVACIÓ PER L'ÒRGAN COMPETENT

5) Inclusió en l'Ordre del Dia del Ple corporatiu

6) Aprovació pel Ple

Primer. Aprovar l'adhesió a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017), conforme es manifesta en l'acta final de la Mesa general de negociació dels empleats públics del dia ... de ... de 20..

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

TRAMITACIÓ DE L'ACORD: PUBLICACIÓ.

7) Publicació formal

Tercer. Trametre còpia d'aquest acord així com de tota la documentació complementària al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, als efectes de la seva inscripció i publicació, i a la Comissió Paritària General de Seguiment de l'Acord comú per a què tingui seu coneixement de l'adhesió en compliment de l'establert a l'article 4 de l'Acord comú.

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

TRAMITACIÓ DE L'ACORD: PUBLICACIÓ.

7) Tramesa a la Comissió Paritària General de Seguiment de l'Acord.

Tercer. Trametre còpia d'aquest acord així com de tota la documentació complementària al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, als efectes de la seva inscripció i publicació, i a la Comissió Paritària General de Seguiment de l'Acord comú per a què tingui seu coneixement de l'adhesió en compliment de l'establert a l'article 4 de l'Acord comú.

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

TRAMITACIÓ DE L'ACORD: PUBLICACIÓ.

8) Notificació.

Quart. Notificar aquest acord als representants sindicals.

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

TRAMITACIÓ DE L'ACORD: PUBLICACIÓ.

9) Difusió

Cinquè. Publicar aquest acord per a coneixement general en el tauler municipal d'edictes i en el portal de transparència, per al coneixement general.

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.



Seminari d'actualització de funció pública local

Gràcies per l'atenció prestada !

Per a consultes, comentaris o ampliació, en tots els supòsits que no han estat suficientment tractats per excedir d'allò que és habitual, podeu adreçar-vos a

e.revilla@fmc.cat

SECCIÓ DE PRÀCTICA JURÍDICA

Requisits i procediment per a l'adhesió a l'Acord comú de condicions per part de les entitats locals catalanes.

2a

sessió

12/05/15

L'aplicació pràctica de la nova DA 7a de la Llei 16/1991, de policies locals des de la perspectiva de gestió de RRHH.

Luis Miguel Clemente Marin, director de Serveis d'Assessorament Jurídic de l'Ajuntament de Barcelona.

Secció de Pràctica Jurídica

La fórmula de càlcul de la taxa de reposició d'efectius.

Maria Petra Sáiz Antón, Interventora General de l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat i presidenta del CSITAL de Catalunya.

Amb aquesta sessió es volen abordar dos canvis normatius amb un elevat impacte sobre la gestió dels recursos humans, arran de l'aprovació, per una banda, de la nova disposició addicional setena de la Llei 16/1991, de les policies locals i, per l'altra, per la propera promulgació del nou Reglament del procediment del règim disciplinari aplicable als cossos de policia local de Catalunya.

En una primera part de la sessió es presentaran per part dels responsables del Departament d'Interior les principals novetats introduïdes per la Llei 3/2015, de mesures fiscals i financeres, en l'àmbit de les policies locals arran de la nova classificació a efectes econòmics de les categories d'agent i caporal, com també els canvis introduïts per la mateixa norma en la Llei 4/2003, de 7 d'abril, d'ordenació del sistema de seguretat pública de Catalunya. Concretament s'abordan els aspectes novedosos recollits en l'article 25 bis –relatiu al nou Registre de les policies locals de Catalunya- i 25 ter –relatiu al document d'acreditació professional- i com es planteja el seu desplegament futur. A continuació s'abondarà també el contingut del futur Reglament del procediment del règim disciplinari aplicable als cossos de policia local de Catalunya i les seves principals novetats.

Per tal d'analitzar l'impacte que des de la perspectiva de gestió de recursos humans de les entitats locals suposa aquesta nova disposició addicional setena de la Llei de les policies locals de Catalunya s'analitzarà amb més profunditat les principals qüestions i decisions que cal abordar per dur a terme l'aplicació pràctica d'aquesta novetat des de la perspectiva de gestió de la plantilla municipal i de la relació i valoració de llocs de treball; com també les situacions que pot generar en les diferents vicissituds d'ocupació d'un mateix lloc de treball per part de funcionaris interins, en pràctiques o funcionaris de carrera.

Finalment la secció de Pràctica Jurídica abordarà la qüestió relativa a la forma i metodologia de càlcul de la taxa de reposició d'efectius de cara a l'aprovació de l'oferta d'ocupació pública a la llum de les previsions establertes per la Llei de pressupostos generals de l'Estat per al 2015.

M. Carme Noguer

Directora del seminari i cap de Recursos Humans de l'Ajuntament de Manlleu

APLICACIÓ PRÀCTICA DE LA LLEI 3/2015 D'11 DE MARÇ DE MESURES, FISCALS, FINANCERES I ADMINISTRATIVES : RECLASSIFICACIÓ GRUP RETRIBUTIU POLICIES LOCALS



Gerència de Prevenció, Seguretat i Mobilitat
Direcció de Serveis d'Assessorament Jurídic

Evolució històrica de la reclassificació C2 a C1



1995
Cos Nacional de Policia i Guàrdia Civil
RDLeg 12/1995
Classificació a efectes retributius en C.
Accés C2

1992
Policia Local Comunitat Autònoma Madrid
Ley 4/1992, de 8 de juliol
Art. 14
Decret 112/1993
Classificació a efectes retributius en C2

1998
Policia Local Comunitat de Múrcia
Art. 19
Llei 4/1998, de 22 de juliol
Disposició Transitòria 1
Classificació a efectes retributius en C1
Requisit accés titulació nivell C1
Transitori C2 a C1 si titulació es te o s'obte sinò a extingir i equiparació de

1999
Policia Local Comunitat Valenciana
Art. 21
Llei 6/1999, de 19 d'abril
Disposició Transitòria 2 i 3
Classificació a efectes retributius en C1
Requisit accés titulació nivell C1 C2 a extingir i equiparats a efectes retributius

2000
Policia Local Comunitat Autònoma de Cantàbria
Art. 18
Llei 5/2000, de 15 de desembre
Disposició Transitòria 1
Classificació a efectes retributius en C1
Requisit accés titulació nivell C1 C2 a extingir i equiparats a efectes retributius

2001
Policia Local Comunitat Autònoma d'Andalusia
Art. 19
Llei 13/2001, de 11 de desembre
Disposició Transitòria 1
Classificació a efectes retributius en C1
Requisit accés titulació nivell C1 C2 a extingir i equiparats a efectes retributius

2002
Policia Local Comunitat Foral de Navarra
Art. 38
Decret Foral Legislatiu 213/2002, de 14 d'octubre
Art. 31
Llei 8/2007
Disposició Addicional
Classificació a efectes retributius en C1
Requisit accés titulació nivell C1 o superació curs bàsic

2002
Policia Local Comunitat Autònoma de Castell a-La Manxa
Art. 14
Llei 8/2002, de 23 de maig
Disposició Transitòria 1 i 2
Classificació a efectes retributius en C1
Anterior equiparats a efectes retributius

2003
Policia Local Comunitat Autònoma de Castell a-Lleó
Art. 25
Llei 9/2003, de 25 d'abril
Disposició Transitòria 1 i 2
Classificació a efectes retributius en C1 C2 a extingir i equiparats a efectes retributius

2004
Mossos d'esquadra Catalunya
Llei 7/2004
DA7ª
Accés C2
A efectes retributius C1

2005
Policia Local Illes Balears
Art. 7
Llei 6/2005
Disposició Transitòria 1
Classificació a efectes retributius en C1
Requisit accés titulació nivell C1 o superació curs bàsic

2005
Policia Local Comunitat Autònoma de La Rioja
Art. 39
Llei 13/2005, de 3 de juny
Disposició Addicional Única
Classificació a efectes retributius en C1
Requisit accés titulació nivell C1
Regim transitori 3 anys titulació o actv. formatives . C2 a extingir

2007
Policia Local Principat d'Asturies
Art. 19
Llei 2/2007, de 23 de marzo
Disposició Transitòria 1
Classificació a efectes retributius en C1
Requisit accés titulació nivell C1 C2 a extingir i equiparats a efectes retributius

2007
Policia Local Comunitat Autònoma de Galicia
Art. 24
Llei 4/2007, de 20 d'abril
Disposició Transitòria 1
Classificació a efectes retributius en C1
Requisit accés titulació nivell C1 C2 a extingir i equiparats a efectes retributius

2007
Policia Local Comunitat Autònoma de Illes Canàries
Art. 40
Llei 9/2007, de 13 d'abril
Disposició Transitòria 1,2,3 i 4
Classificació a efectes retributius en C1
Requisit accés titulació nivell C1 C2 a extingir i equiparats a efectes retributius

2008
PAIS BASC
Ley 2/2008 . D. en supercur i practiques efectes eco-adius de C
Ertzaintza I PLS

2009
Policia Local Comunitat Autònoma d'Extremadura
Art. 12
Decret 218/2009
Disposició Transitòria Única
Classificació a efectes retributius en C1
Requisit accés titulació nivell C1
Superar proves selectives promoció interna

2013
Policia Local Comunitat Autònoma d'Aragó
Art. 15
Llei 8/2013, de 12 de setembre
Classificació a efectes retributius en C1
Equiparació C1: titulació + antigüitat + superació curs bàsic
C2 a extingir i no equiparats

2105
Catalunya Polícies Locals
Llei 3/2105
c1 a efectes retributius

2015
POLICIA NACIONAL APROVA
Llei 5/2015
maig
Requisit titulació d'Accés escala bàsica C1
Disposició addicional quarta.
Ingrés en la Policia Nacional per funcionar de carrera dels cossos de policia de les comunitats autònoms

Llei 3/2015, d'11 de març de mesures fiscals, financeres i administratives

Article 65. Modificació de la Llei 16/1991 (Policies locals)

S'afegeix una disposició addicional, la setena, a la Llei 16/1991, del 10 de juliol, de les policies locals, amb el text següent:

- »1. Els funcionaris dels cossos de policia local de les categories d'agent i caporal de l'escala bàsica es classifiquen, a efectes administratius de caràcter econòmic, en el grup C1, d'acord amb el que estableix la normativa vigent en matèria de funció pública.***
- »2. L'aplicació d'aquesta mesura comporta que la diferència retributiva del sou base resultant de la classificació en el grup C1 es dedueix de les retribucions complementàries de la relació de llocs de treball corresponent.***
- »3. Els triennis perfets en l'escala bàsica amb anterioritat a l'aplicació del canvi de classificació a què fa referència aquesta disposició s'han de valorar d'acord amb el grup de classificació al qual pertanyia el funcionari en el moment que van ésser perfets.***
- »4. Els aspirants a la categoria d'agent han de percebre, durant la realització del curs selectiu a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, les retribucions bàsiques corresponents al grup C2.***
- »5. Aquesta classificació té efectes econòmics i administratius i no comporta equivalència o reconeixement en l'àmbit acadèmic, docent o educatiu.***
- »6. Les referències de l'article 24.2 d'aquesta llei s'han d'entendre referides als nous grups de classificació professional:***
 - »– A l'escala superior, el grup A1.***
 - »– A l'escala executiva, el grup A2.***
 - »– A l'escala intermèdia, el grup C1.***
 - »– A l'escala bàsica, el grup C2.»***

Normativa d'aplicació a la valoració dels aspectes pràctics derivats de la vigència de la Llei 3/2015**

- Llei 3/2015, d'11 d'abril de mesures fiscals, financeres i administratives
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya (Text refós - 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)
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (Ley 30/84) (Arts. 14 i15 en virtut de la latència de EBEP (Art. 74 EBEP en relació a DF 4^a.3)
- Llei 16/91 de 10 de juliol de les Polícies Locals
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, sobre Régimen de Retribuciones de los funcionarios de la Administración Local
- Real Decreto 456/1986, de 10 de febrero, por el que se fijan las retribuciones de los funcionarios en prácticas
- Decret 214/1990, del Reglament del personal de les entitats locals de Catalunya
- Directiva 1999/70 CE

** Llistat no determinant de la prelación de fonts

	Funcionari Carrera	Funcionari Interí **	Funcionari en pràctiques	Funcionaris aspirants de la Llei 3/15	Reconeixement previs
Sou					
Agent	D.A. setena 1. Llei 3/2015 C1	Art.25.1 EBEP rel. 22 EBEP C1 Directiva 1999/70 CE SsTUE 8,9,2001, 22,12,2010 ----- Suposit especial Posibilitat de valorar la retribució de conformitat a C2 dels policies no de carrera interins del supòsit especial de la DA Quarta de la Llei 10/91 si concorre la seva objectiva diferència funcional STJUE 18/10/12	RD 456/86 Art.1 DLeg 1/1997 Art.104.bis* Valoració si de'acord amb la practica i les bases estan en condiions d'interinitat o com funcionari en pràctiques L'existència d'una amplia jurisprudència pot orientar en funció de si desenvolupen un lloc o no la decissió final sobre els complements a percebre. Ara en quan al grup de retribució del sou sembla apuntar-se la conveniència de reconeixer el C1 STJM 24.4.2006 STSJCat 11.5.2005 STSJCA 14.1.2010 en relació a TS de 6.7.2010	D.A. setena 4. Llei 3/2015 C2 Resultat de l'aplicació pràctica RD 456/86 Art.1 DLeg 1/1997 Art.104.bis Que passa si era PL interí C1 – complements STS 27.1.2003 Sec.7ª interès de llei	
Caporal	D.A. setena 1. Llei 3/2015 C1	C1		RD 456/86 Art. 2 C1	
Triennis La Llei respecte del triennis futurs està buida de contingut, el que representa un problema a l'estar aquest retribuïts d'acord amb el grup de pertinença del l'escala es a dir el C2. Una interpretació integradora dels "fectes econòmics" avala la retribució conforme al C1 Salt econòmic resultant del reconeixement dels futurs triennis	D.A. setena 3. Llei 3/2015 Anteriors Llei : C2 Posteriors a la vigència Llei : C1 Ara, Llei no ho regula, remissió a l'esperit de la norma ? Representa diferència +-140 euros any LGPE 2015 FMC sembla sostenir la teoria contrària però s'ha de tenir en compte la Directiva 1999/70 CE	C1			Triennis perfets amb anterioritat a 14/3/2015 C2 Triennis d'agents perfects amb posterioritat al 13/3/2015 C1
Pagues extres A priori no hi ha massa a pensar , però la DA. 2 de la Llei 3/2015 causarà dues conseqüències, i planteja un dubte quan diu que el "sou" es detraurà però no fa referència als triennis que poden anar incrementan-se en funció de la llei de desenvolupament	Salt econòmic: a) 102 Refosa DL 1/97 + Triennis conforme a la nova classificació econòmica que els devengui a partir de 14.4.2015 b) 24.4 EBEP : Estructura Mensualitat de bàsiques i totalitat de complementaries excepte Product i hores extraordinaries c) RD 861/86 Base C1: (Limitada en import avui per Art.20.5.2 Ley 36/2014 (LGPE)				

Complementàries		Interins	Pràctiques		
<p>D.A. setena 2. Llei 3/2015.</p> <p>Deducció</p> <p>La llei no distingeix</p> <p>Pregunta de quina ?</p>					
<p>Complement de destí</p> <p>R. D. 364/1995, DE 10 DE Març</p> <p>Subgrup C1: Nivells 11- 22</p> <p>Subgrup C2: Nivells 9-18</p> <p>RESOLUCIÓN DE 8 DE JUNIO DE 1998 y ACUERDO DE MESA GENERAL AGE 29 DE NOVIEMBRE DE 2007</p> <p>Subgrupo C1: Niveles 15 - 22.</p> <p>Subgrupo C2: Niveles 14 - 18.</p> <p>Realitat de les PLs des del 14 al 18</p> <p>Permet un nou recorregut en la carrera professional fins al 22</p>	<p>Mantenir</p> <p>Art. 3.5 RD Real Decret 861/1986</p> <p>Article 167 D 214/90</p> <p>-1 L'assignació de nivells d'ha de fer de manera que, en tot cas, el nivell de complement de destinació d'un lloc de treball sigui superior al que correspongui a qualsevol altre subordinat a ell.</p>	<p>Sense transcendència</p>			
<p>Específic</p> <p>dificultat tècnica, grau de dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat , penositat</p>	<p>Minorar</p> <p>RD Real Decret 861/1986</p> <p>Alt grau de discrecionalitat dels factors que les integren</p>				
<p>Gratificacions extraordinàries</p> <p>Conseqüència econòmica</p> <p>S'ha de valoració en funció en funció de la seva estructura classificatòria en els acords de condicions</p>	<p>Si l'acord de condicions afecta la retribució de les gratificacions fora de la jornada literalment al grup d'adscripció del funcionari . Cap no descartar la demanda de reajustament . Pot constituir un efecte no desitjat per la Llei ni tècnicament raonable però no descartable</p>				

Entrada en vigor Llei 3/2015	Modificació	CONTINGUT	Iter
RELACIO LLOCS DE TREBALL	Sí	<p>Art. 90.2 Llei 7/85 Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.</p> <p>Art. 74 EBEP en relació a DF 4ª.3</p> <p>comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias i 15 LMRFP</p> <p>a) comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada Centro gestor, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual así como los de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral.</p> <p>b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral. Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.</p> <p>30 D 214/90 RPSEL –</p> <p>1 El lloc de treball constitueix la unitat mínima operativa que amb caràcter objectiu s'identifica en una estructura administrativa.</p> <p>- 2 Per a cada lloc de treball s'han d'indicar, almenys:</p> <p>a) La denominació del lloc i el seu enquadrament orgànic.</p> <p>b) Les característiques essencials del lloc, incloent, si s'escau, les funcions específiques atribuïdes.</p> <p>c) Els requisits exigits per ocupar el lloc de treball. d) El complement de destinació que tingui assignat i el seu nivell orgànic, com també, si s'escau, el complement específic corresponent.</p> <p>e) La forma de provisió del lloc.</p>	<p>Modificació d'ofici</p> <p>No desconeixement de :</p> <p>Art. 32.2 RPSEL Les relacions de llocs de treball són públiques i poden ser consultades en períodes d'exposició pública del pressupost anual</p> <p>Intervenció : Art. 4 h Decret 1174/87 RJFALHN</p> <p>Negociació Art. 37 EBEP</p> <p>STS 27.5.2009 Negociació</p> <p>STS 27.01.2011 Submissió a l'ofertament de negociació</p> <p>Recent sentència del TS 5.2.2014 Sala 3ª Que sostreu la RLT del caràcter d'instrument normatiu o reglamentari i el conceptua com acte administratiu de caràcter general</p>
<p>PLANTILLA:</p> <p>Problema interpretació:</p> <p>En funció de la naturalesa que s'atribueixi a l'instrument D 214/1990RPSEL</p>	Dues postures No / Sí	<p>D 214/1990 RPSEL</p> <p>Art. 25 La plantilla de personal de les entitats locals ha d'estar integrada per la relació detallada per cossos, escales, subescales, classes i categories de les places en què s'integren els funcionaris, el personal laboral i l'eventual agrupades, indicant la denominació d'aquests, el nombre de places que les constitueixen, el nombre de les que es trobin vacants i el grup a què pertanyin, d'acord amb la titulació exigida per al seu ingrés</p> <p>Article 26 L'entitat local ha d'aprovar anualment la plantilla en la mateixa sessió en què s'aprovi el pressupost. Un exemplar de la plantilla amb el total de les retribucions del personal que se'n dedueixi i de la relació de llocs serà un dels documents que integren el pressupost.</p> <p>Art. 90.1 LBRL</p> <p>a) Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.</p> <p>Art. 14. 5.LMRFP – Art. 74 EBEP en relació a DF 4ª.3</p> <p>Las plantillas y puestos de trabajo de todo el personal de la Administración Local se fijarán anualmente a través de su Presupuesto.</p>	<p>Modificació d'ofici si s'estima</p> <p>Inexistència de normes especials de tramitació a excepció de la interpretació que es pugui donar del 14.5 LMRFP (vigència latent)</p> <p>Aprovació amb pressupost</p>

Entrada en vigor Llei 3/2015	MODIFICACIÓ	CONTINGUT	Iter
Registre de personal	Sí	<p>Art. 90.3 LBRL Las Corporaciones locales constituirán Registros de personal, coordinados con los de las demás Administraciones públicas, según las normas aprobadas por el Gobierno. Los datos inscritos en tal Registro determinarán las nóminas, a efectos de la debida justificación de todas las retribuciones</p> <p>Article 284 LMRL 284.1 Els ens locals han de constituir també un registre de llur personal, en el qual s'ha d'inscriure tot el personal a llur servei i s'hi han d'anotar exclusivament els actes que afecten la vida administrativa d'aquest. <u>El registre ha de determinar, a més, les nòmines, a efectes de la deguda justificació de retribucions, les quals han d'ésser coordinades amb les dels altres ens públics.</u></p> <p>D 214/1990 RPSEL Art. 25.2 En relació amb els llocs de treball i els càrrecs que inicialment i successiva ocupará cada persona, s'anotaran les dades següents: Nom i codi del lloc o càrrec. Nivell del lloc o càrrec. Forma d'accés al lloc o al càrrec. Centre de treball i localitat. Departament i unitat directiva. Data de presa de possessió o d'incorporació. <u>Complements específic i de destinació.</u></p> <p><u>Article 50</u> -1 Les comunicacions al registre de personal dels actes i acords que hagin de produir inscripcions o anotacions s'han de fer en el termini de tres dies a comptar de la data en què s'hagin produït. -2 Les inscripcions i anotacions s'efectuaran en el registre de personal dins dels set dies següents a la recepció de la comunicació. -3 Produïda la inscripció o anotació, s'ha de comunicar immediatament a les diferents unitats administratives que l'hagin de conèixer, a l'efecte retributiu o altres. -4 <u>Són requisit indispensable per a l'entrada en nòmina o per a la modificació d'aquesta, com també per a la baixa en nòmina, les inscripcions i anotacions en el registre de personal que comportin efectes econòmics.</u></p>	Modificació operativa a efectes administratius i econòmics



Ajuntament
de Barcelona

Jornada organitzada per la FMC

SEMINARI D'ACTUALITZACIÓ DE FUNCIO PÚBLICA LOCAL

La fórmula de càlcul de la taxa de reposició d'efectius

Barcelona 12 de maig de 2015

MARIA PETRA SÁIZ ANTÓN

Interventora general de l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat
Presidenta Consell CSITAL de Catalunya

ARTICLE 21 LPGE 2015. Taxa reposició efectius 2015

- Article 21 Llei 36/ 2014, 26 desembre de LPGE 2015 de *“Oferta pública d’ocupació o altre instrument similar de gestió de la provisió de despeses de personal”*
- Els mandats fixats pel legislador estatal en matèria de despeses de personal del sector públic regulats en **els apartats: Ú, Dos, Cinc i Sis, de l’article 21 de la LPGE 2015 tenen caràcter bàsic** a l’empara dels article 149.13 i 156.1 de la CE
 - Art. 149.1.13. Bases i coordinació de la planificació general de l’activitat econòmica
 - Art. 156.1. Les CCAA gaudeixen d’autonomia financera per al desenvolupament de i execució de les seves competències de conformitat amb els principis de coordinació amb la Hisenda estatal i de solidaritat entre tots els espanyols
- Les Lleis de PTOS de les CCAA i els PTOS de les corporacions locals de l’exercici 2015 recolliran els criteris assenyalats a l’art. 21 de la LPGE 2015

- ↳ **CONCEPTE.** Document necessari per a la selecció de personal per a cobrir les places vacants de la plantilla
Instrument de gestió de la provisió de es necessitats de personal
Art. 70.1 EBEP
- ↳ **CONTINGUT.** Totalitat de les places vacants dotades pressupostàriament (de funcionaris o de personal laboral) que es prevegi cobrir (**art. 56 RPEL**) i de les cobertes per funcionaris o interins o per personal laboral no permanent (que ocupi places vacants) + 10% adicional. Termini màxim per a la provisió és de 3 anys
- ↳ **LIMITACIONS OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA.** Les imposades anualment per la **LPGE**

- ↘ **Nombre de places de nou ingrés.** Durant l'any 2015 no es procedirà en el sector públic a la incorporació de nou personal, excepte la que es pugui derivar de l'execució de processos selectius corresponents a les ofertes d'ocupació pública d'exercicis anteriors o places de militars de Tropa i Marineria fins arribar als efectius DA 14 a
 - Aquesta limitació afecta a les places incurses en el processos de consolidació d'ocupació previstos a la DT 4º de l'EBEP

- ↘ **Excepcions:**
 - Taxa reposició 50% (o 100%) dins de les disponibilitats cap. 1 i personal temporal o funcionaris interins casos excepcionals
 - Societats mercantils públiques locals (DA 15a)
 - Fundacions del sector públic local (DA 16a)
 - Consorcis del sector públic (DA 17a) (sols als que tinguin la condició d'agents d'execució del Sistema espanyol de ciència i tecnologia)

EXCEPCIONS OFERTA OCUPACIÓ PÚBLICA

- ↘ Respectant les disposicions pressupostàries del Capítol 1 del pressupost de despeses, la limitació de l'art 21.Ú. 1 no serà d'aplicació en els sectors següents de les EELL:
- ↘ **Taxa de reposició es fixa fins a un màxim del 50%. . Art. 21 Ú.2**
 - A. Funcionaris docents (Adm. Públiques amb competències educatives Llei Orgànica 2/2006 d'Educació)
 - C. Personal de la policia local que pot arribar fins el 100% (subjecte a requisits)
 - E. Personal de control i la lluita contra el frau fiscal, laboral, de subvencions públiques i en matèria de S. Social i l'assignació eficient dels recursos públics
 - F. Personal assessorament jurídic i gestió de recursos públic
 - G. Personal del serveis d'extinció d'incendis pot arribar fins el 100%. (subjecte a requisits)
- ↘ **Personal temporal, laboral i funcionari que complexin els següents requisits (art. 21, Dos):**
 - Casos excepcionals
 - Necessitats urgents i inajornables
 - Sectors, funcions i categories professionals considerats prioritarios o que afectin als serveis públics essencials

**REQUISITS EL PER ASSOLIR EL 100% TAXA REPOSICIÓ EFECTIUS.
ART 21 Ú. 2, apartats C) i H) LGPE 2015**

- **Complir o no superar límits TRLHL o LOEPSF** en operacions d'endeutament i els requisits de l'art. 11.4 LOEPSF sobre estabilitat pressupostària en:
 - Liquidació del pressupost exercici 2014
 - Pressupost 2015

- **Acord del Ple o òrgan competent** en el que es sol·liciti la taxa de reposició d'efectius acreditant que la mesura no posa en risc el compliment de l'objectiu d'estabilitat pressupostària

- **Acreditar al MINHAP.** Els requisits anteriors abans de l'aprovació de la convocatòria de les places

NO SERÀ D'APLICACIÓ LA LIMITACIÓ DE CONTRACTAR NOU PERSONAL DE L'ART. 21 Ú. 1 LPGE 2015 PER:

DA 15 ^a Societats mercantils públiques.	DA 16 ^a . Fundacions sector públic
<ul style="list-style-type: none"> • <u>La contractació de persona funcionari o laboral, amb una relació preexistent de caràcter fix i indefinit</u> en el <u>sector públic</u> estatal, autonòmic o <u>local</u> en el que estigui inclosa respectivament la Societat mercantil o la Fundació. <p>Aquests contractes generaran dret a seguir percebent, des de la data de la celebració, el complement d'antiguitat de la mateixa quantia que es vingués percebent en el departament ministerial, organisme públic, societat, fundació o consorci de procedència.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • <u>A les contractacions temporals</u> sols en casos excepcionals i per a cobrir necessitats urgents i inajornables 	
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Les SMP i les Fundacions que hagin tingut beneficis en les 3 darrers exercicis</u>, podran dur a terme contractes indefinits amb el límit del <u>50% de la seva taxa de reposició</u>, calculades d'acord amb l'art.21 apartat 1.3 de la LPGE 2015 	

En el cas de SMP estatals i Fundacions estatals la contractació indefinida requerirà informe favorable MINHAP i de l'accionista majoritari i retre amb la sol·licitud d'autorització de la massa salarial informació de la relativa a la de l'any anterior

QUÈ ÉS LA TAXA DE REPOSICIÓ D'EFECTIUS? Art. 21 Ú.3 LPGE 2015

**Taxa
reposició**

=

**Núm.
empleats fixos
que durant
exercici 2014
van deixar de
prestar serveis
en cadascun
dels àmbits i
sectors cossos
i categories
previstos com
a prioritariis
art. 21. Ú.2**

—

**Núm.
empleats fixos
incorporats
exercici 2014
en els àmbits i
sectors cossos
i categories
previstos com
a prioritariis
art. 21. Ú.2**

La taxa reposició delimita el nombre màxim de places de nou ingrés que es poden incloure en l'oferta pública d'ocupació

↘ Places vacants per cessaments de la prestació de serveis

- Jubilacions
- Mort
- Renúncia
- Declaració situació excedència sense reserva de lloc de treball
- Pèrdua de la condició de funcionari de carrera
- Extinció del contracte de treball
- Qualsevol altre situació administrativa que no suposi la reserva del lloc de treball o la percepció de retribucions a càrrec de l'administració en la qual es cessa

↘ Places ocupades per noves incorporacions:

- Incorporacions per qualsevol causa (excepte les procedents d'ofertes públiques d'ocupació)
- Reingressos des de situacions que no comportin reserva de llocs de treball

↘ **NO computen dins del límit màxim de places les que es convoquin per a la seva provisió mitjançant processos de promoció interna**

ACUMULACIÓ TAXA REPOSICIÓ D'EFECTIUS

Art. 21 sis LPGE 2015

↳ La taxa de reposició d'efectius corresponent a un o varis dels sectors prioritaris definits a l'art. 21.Ú de LPGE 2015 es **podrà acumular** en altre o altres sector prioritaris establerts en aquest precepte o en aquells cossos, escales o categories professionals d'algun o alguns d'aquests sectors, la cobertura dels quals es consideri prioritària o que afectin al funcionament dels serveis públics essencials

VALIDESA DE L'AUTORITZACIÓ ART 21 Ú.2 LPGE 2015

Art. 21. Cinc LPGE 2015

↘ La validesa de l'autorització està condicionada a:

- **Inclusió en una oferta pública** d'ocupació de les places resultants de l'aplicació de la taxa de reposició d'efectius definida segons art. 21.Ú.3 de la LPGE 2015, de conformitat art. 70 EBEP
- **Aprovació de l'Oferta d'ocupació pública** òrgans de govern competents incloent les places
- **Publicació de l'Oferta pública d'ocupació** abans del 31.12.2015
- **Convocatòria de les places mitjançant publicació en el DOGC** en el termini improrrogable **de 3 anys** des de la publicació de l'Oferta pública d'ocupació segons art 70,1 EBEP

TRAMITACIÓ EXPEDIENTS TAXA REPOSICIÓ EFECTIUS/OFERTA OCUPACIÓ PÚBLICA

Oferta Pública Taxa Reposició efectius Inferior al 50%	Oferta Pública Taxa Reposició efectius fins 100%. Polícia local, servei extinció incendis
REGULACIÓ OFERTA PÚBLICA: Art. 70 RBEP. Art. 91 LBRL. Art.128 TRRL, Art. 285 TRLMRLC, Art. 56-62 EBEP.TAXA REPOSICIÓ EFECTIUS . LPGE 2015	
TRAMITACIÓ. Termini aprovació Oferta ocupació pública <u>1 mes</u> des de l'aprovació del pressupost (art. 128.1 TRRL)	
Providència d'inici	
Informe responsable servei justificant la necessitat de la cobertura prioritària de les places	
Informe servei de recursos humans acreditant: <ul style="list-style-type: none"> • Càlcul de la taxa de reposició d'efectius • Disponibilitats pressupostàries capítol 1 a l'exercici 2015 	
Informe jurídic adequació de l'expedient a la legalitat	
	Dictamen. Sol·licitud MINHAP reposició places vacants Manifestant que no es posa en perill estabilitat pressupostària
	Informe Interventor General compliment preceptes TRLHL i LOEPSF.
	Fiscalització expedient art. 214 TRLHL Sense repercussió comptable
	Acord òrgan competent. <ul style="list-style-type: none"> • Competència. Art. 21. Ú.2 LPGE 2015 <ul style="list-style-type: none"> – Ple municipis règim comú – JGL Municipis gran població. Art. 127.1.f)
	Remissió al MINHAP de: <ul style="list-style-type: none"> – Informe intervenció – Acord Ple/òrgan
Dictamen. Aprovació Oferta ocupació pública.	Dictamen. Aprovació Oferta ocupació pública (INFORME FAVORABLE MINHAP)
Fiscalització expedient art. 214 TRLHL. Sense repercussió comptable	
Acord. Aprovació Oferta ocupació pública. <ul style="list-style-type: none"> – Alcalde. Art. 21.1. g. – JGL grans ciutats. Art. 127. 1h) LBRL 	Acord Aprovació Oferta ocupació pública (INFORME FAVORABLE MINHAP) <ul style="list-style-type: none"> – Alcalde. Art. 21.1. g. – JGL grans ciutats. Art. 127. 1h) LBRL
Publicació DOGC i comunicar Administració Estat. Art. 57.2 del RPEL	

NOTA MINHAP DE FEBRER DE 2015. ACREDITACIÓ COMPLIMENT LÍMITS LOEPSF I TRHL REPOSICÓ VACANTS POLICIA LOCAL I PERSONAL SERVEI EXTINCIÓ INCENDIS EXERCICI 2015

- ↘ **Informe Intervenció sobre:** Estalvi Net > 0 i nivell endeutament <75% ingressos ordinaris liquidats exercici 2014
- ↘ **Informe avaluació compliment principi estabilitat pressupostària liquidació exercici 2014 consolidat** (art 16 reglament estabilitat Reial Decret 1463/2007) segons estructura i sistemàtica criteris formularis Oficina virtual MINHAP per la liquidació pressupost
- ↘ **Informe avaluació compliment principi estabilitat pressupostària pressupost exercici 2015, incloses modificacions pressupostàries i la repercussió en aquest de la cobertura de les places a nivell consolidat, aplicant estructura i sistemàtica criteris formularis Oficina virtual MINHAP darrera execució trimestral**
- ↘ **Acord Ple/òrgan competent en el que es:**
 - Sol·liciti la reposició de les places vacants
 - Posi de manifest que amb aquesta mesura no es posa en perill el principi d'estabilitat pressupostària en la liquidació exercici corrent

Gracies per la vostra atenció

www.CSITAL.ORG
