

INFORME PREVI A L'ELABORACIÓ DE LA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

VALORACIÓ DE COMPLIMENT DE NORMES I DISPOSICIONS RELATIVES
A LES RETRIBUCIONS I CONDICIONS DEL PERSONAL



Margarita Martínez

David Onrubia

Girona, agost - 2012

Índex

Introducció

1. Quadre resum de l'estructura retributiva actual. Propostes: factors que integren el Complement Específic.
2. Complement de Productivitat
 - I. Marc Normatiu
 - II. Situació a l'Ajuntament. Propostes.
 - III. Anàlisi art. 23 Acord / Conveni i proposta de redacció
3. Règim d'Incompatibilitats
 - I. Marc Normatiu
 - II. Situació a l'Ajuntament. Propostes.
4. Gratificacions per serveis extraordinaris (hores extres)
 - I. Marc Normatiu
 - II. Situació a l'Ajuntament. Propostes.
5. Complement Personal Transitori
 - I. Marc Normatiu
 - II. Consideracions per a la seva aplicació a l'Ajuntament.
 - III. Anàlisi art. 22 Acord / Conveni i proposta de redacció
6. Revisió articles 7 i 8 sobre jornada laboral i horaris, de l'Acord / Conveni de condicions de treball del personal de l'Ajuntament de Girona 2010-2012.
7. Funcionarització: llocs de treball reservats a funcionaris i procés de funcionarització
8. Grups de classificació professional

Annex

- Ampliació pàgina 21
- Acords reunió 1 octubre, 2012 – Forma de provisió de determinats llocs de treball
- Acords reunió 9 octubre, 2012 – Incompatibilitats

INTRODUCCIÓ

L'objecte del projecte és elaborar un informe tècnic de valoració de compliment de normes i disposicions relatives a les retribucions del personal funcionari i laboral, així com de propostes de mesures de correcció.

Per tant, els objectius de l'Informe són els següents:

- a) Analitzar els conceptes retributius que consten en la plantilla de personal i els documents de la nòmina: sou base, complements salarials, dedicacions, incompatibilitats, per tal de valorar el nivell de compliment de normes i disposicions relatives a les retribucions del personal.
- b) Presentar propostes que facilitin l'ajust d'aquelles situacions detectades com a irregulars o susceptibles de ser considerades irregulars, per tal d'establir un full de ruta que possibiliti reconduir aquesta situació.
- c) Donar suport i seguretat jurídica al procés de valoració i elaboració de la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament de Girona.

1. RESUM DE L'ESTRUCTURA RETRIBUTIVA. PROPOSTES

L'actual estructura retributiva i les condicions de treball del personal funcionari i del personal amb vincle laboral l'Ajuntament de Girona és similar, segons ens indica la documentació aportada per la institució i la flexibilitat que proporciona la normativa vigent en matèria de funció pública. Així doncs disposem del següent:

- L'Acord de condicions de treball dels funcionaris i el Conveni dels laborals esta integrat en un únic document signat per les parts, l'Acord / Conveni de condicions de treball del personal de l'Ajuntament de Girona 2010-2012.
- Els llocs de treball d'iguals o similars funcions estan ocupats indistintament per personal amb vincle estatutari o laboral, la qual cosa afavoreix que les condicions de treball i l'estructura retributiva dels empleats públics mantinguin una gran homogeneïtat a l'Ajuntament de Girona.

En aquest sentit cal tenir present que la major flexibilitat, que l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic - la Llei 7/2007, en endavant EBEP, ha introduït en l'ocupació pública, facilita aquesta assimilació de condicions entre tot els empleats públics, independentment del seu tipus de vincle amb la institució.

Segons la normativa vigent en matèria de funció pública, els conceptes retributius relacionats amb el cos de pertinença dels funcionaris o la categoria del personal laboral és el sou base i els conceptes retributius vinculats al lloc de treball són bàsicament el complement de destinació i el complement específic.

Pel que fa a l'estructura salarial de l'Ajuntament de Girona, resulta rellevant destacar que diferents complements retribueixen factors propis del Complement Específic (que ha de ser un complement únic) i altres complements vinculats també al lloc de treball queden recollits en l'Acord / Conveni de condicions de treball del personal de l'Ajuntament de Girona 2010-2012.

En conseqüència, la proposta de cara a la valoració i relació de llocs de treball és la següent:

- a. Alguns factors o complements actuals quedaren integrats en el C. Específic únic que estableix la normativa vigent en matèria de funció pública.
- b. Aquells factors / complements no estables que remuneren la forma de prestació del servei restaren fora del C. Específic, de tal manera que quan l'ocupant del lloc de treball deixi de fer aquesta prestació deixarà de percebre aquest

complement. Aquests complements, actualment ja recollits en l'Acord / Conveni de condicions de treball del personal, són els següents:

Festivitat / Torns / Nocturnitat / Jornada partida

Major dedicació, és un complement recollit en l'Acord que queda parcialment obsolet, com s'indica en el present Informe, a patir de l'actual normativa de jornada en les administracions públiques

El C. Específic es valorarà a través dels factors i sistema establert en el Manual de Valoració lliurat pels consultors.

Aquesta estructura retributiva actual de l'Ajuntament de Girona i la proposta de regularització que presentem esta recollida en el següent quadre – resum:

CONCEPTES RETRIBUTIUS ACTUALS	CONCEPTES RETRIBUTIUS PER A LA VALORACIÓ I RLT
Sou base	Sou base
Antiguitat	Antiguitat
C. Destinació	Complement Destinació
<i>Específic General</i> <i>Responsabilitat</i> <i>Coordinació</i> <i>Perillositat</i> <i>Perillositat dones neteja</i> <i>Polivalència</i> <i>Especial Dificultat Tècnica</i> <i>C. de Gestió organismes autònoms</i> <i>Complement diferencial funcions secretaria</i> <i>Factor d'incompatibilitat</i>	Complement Específic
<i>Retén enllumenat</i> <i>Retén enllumenat import fix</i> <i>Altres conceptes cotitzables absorbibles amb promocions (Complement Personal Transitori).</i> <i>C. Específic transitori</i> <i>Major dedicació</i>	Complement Personal Transitori
Nocturnitat (*)	Complement Nocturnitat
Jornada partida (*)	Complement Jornada partida
Festivitat (*)	Complement Festivitat
Complement Torns (*)	Complement Torns
<i>Complement diferencial jubilació parcial</i> <i>Complement diferencial per canvi categoria.</i> <i>Denegació jubilació</i>	C. Jubilació parcial C. Denegació jubilació
Productivitat	C. Productivitat <i>Situacions: Decrets d'alcaldia / Servei de Recaptació i</i>

	<i>Gestió tributaria / Revisar l'actual aplicació per ajustar-la a la normativa vigent en aquest Informe</i>
<i>Règim d'Incompatibilitat</i>	<i>Factor d'incompatibilitat (inclòs en el C. Específic)/ Dedicació exclusiva</i> <i>Revisar l'actual aplicació per ajustar-la a la normativa vigent de forma individualitzada.</i>

(*) La institució vol que es remuneri un complement fora del complement 'específic en funció de la forma de prestació del servei. I quan es deixa aquesta forma de prestació es treu el complement a aquest lloc de treball. (ACORD / CONVENI)

.

2. COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT

I. MARC NORMATIU

El complement de productivitat es va establir a partir de la Llei 30/1984 de Mesures de Reforma per a la Modernització de la Funció Pública a l'any 1984 com el complement retributiu destinat a remunerar "l'especial rendiment, l'activitat i la dedicació extraordinària, l'interés i l'iniciativa amb la que es desenvolupen els llocs de treball, sempre que això millori el resultat del mateix" (article 23) .

L'article 5 del Reial Decret 861/1986, que s'estableix el Règim de les Retribucions dels Funcionaris de l'Administració Local estableix (...)1. *El complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interés i iniciativa amb què el funcionari desenvolupa la feina* 2. *L'apreciació de la productivitat s'ha de fer en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball i objectius assignats a aquest* 3. *En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius* 4. *Les quantitats que percebi cada funcionari per aquest concepte seran de coneixement públic, tant dels altres funcionaris de la corporació com dels representants sindicals*.5. *Correspon al Ple de cada corporació determinar en el pressupost la quantitat global destinada a l'assignació de complement de productivitat als funcionaris dins dels límits màxims assenyalats en l'article 7.2b) d'aquesta norma*.6. *Correspon a l'alcalde o al president de la Corporació la distribució d'aquesta quantia entre els diferents programes o àrees i l'assignació individual del complement de productivitat, amb subjecció als criteris que si escau hagi establert el Ple, sense perjudici de les delegacions (...)*

La Jurisprudència remarca el caràcter personalista i discrecional del complement (Entre altres, vegeu les sentències del Tribunal Superior de Justícia de la Madrid de 3 de novembre de 1999; 22 octubre 2000; 13 setembre 2003; 13 abril 2004 i 21 i 26 de juliol de 2004) i considera "(...) *que ha d'estimar vàlid que funcionaris que exerceixen llocs de treball de contingut idèntic puguin quedar diferenciats davant tal retribució, tant en el seu reconeixement com en el seu import, com a conseqüència de valorar-hi l'encert, dedicació i entrega amb què el funcionari escomet el seu treball, de manera que la simple existència d'uns funcionaris que perceben el complement en qüestió no és raó suficient per que la resta de funcionaris que ocupen llocs de treball similars, o encara idèntics, tinguin dret al seu mimètica percepció* ".

D'acord amb aquestes consideracions i seguint aquesta línia Jurisprudencial, els tribunals han considerat ajustat a dret el que no procedeixi el pagament del complement de productivitat durant el període en què un funcionari es troba en una situació de baixa per incapacitat, i això perquè durant aquest període "(...) *aquest no exerceix de manera efectiva les comeses que defineixen el seu lloc de treball i, per tant, no és possible predicar aquesta forma especial de compliment dels mateixos a la que la Llei el dret a percebre del complement en qüestió que, precisament, per aquestes notes que el caracteritzen no té la consideració de complement periòdic o fix en el seu contingut de manera que la seva percepció durant determinat període no genera en el preceptor un dret de futur per seguir percebent* ". (Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid de 21 de juliol de 2004).

En relació a aquest tema el Tribunal Suprem, en Sentència d'1 de juny de 1987, ha precisat que *"els incentius de productivitat en estar quantificats en funció d'un rendiment superior al normal en el treball, o destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciatives amb què el funcionari desenvolupa el seu treball, correspon a les Administracions Públiques el quantificar en atenció a aquest superior rendiment, motivat també per la dedicació exclusiva, la dedicació especial, prolongació de jornada, etc. , més de la major quantitat de treball"*.

Delimitada així la qüestió, podem manifestar que el complement de productivitat es conforma com una remuneració a l'especial rendiment, dedicació i activitat extraordinàries no previstos a través d'altres complements, i que mai pot ser contemplat com una retribució inherent al lloc de treball, si no que té un caràcter personalista i subjectiu i no consolidable individualment.

Aquest incentiu vindrà quantificat en funció d'un rendiment superior al normal de l'ocupant del lloc de treball, es destinarà a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb què el funcionari desenvolupa el seu treball. Per això, la seva assignació no és automàtica si no que ha d'atendre a circumstàncies variables en el temps, la qual cosa implica que no consolida cap dret en el seu manteniment en el temps (Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid, de 10 d'abril de 2006).

En aquest sentit la Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia de 5 de novembre de 1997, disposa que el complement de productivitat obeeix al disseny legal de retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb què el funcionari desenvolupa el seu treball, i des d'aquesta perspectiva, *"(.) sembla clar que es tracta d'un concepte retributiu eminentment personal, que depèn de la forma, eficàcia i interès que cada funcionari mostri en l'exercici del seu lloc de treball(...)"*

Es desprèn clarament de la Doctrina Jurisprudencial esmentada l'evidència que el complement de productivitat, a diferència d'altres retribucions complementàries, depèn d'un plus, especial interès, iniciativa o rendiment que aporta el servidor públic en el desenvolupament de les seves funcions, premiant la concurrència d'un, diversos o tots els factors, factors que sempre estan relacionats amb la presència del funcionari al seu lloc de treball, i amb el compliment de les seves prestacions, dins de la jornada normal, o, de forma extraordinària, fora de l'establerta, de manera que el complement de productivitat es calcula en base a criteris determinats i objectius.

Atesa la naturalesa del complement resulta evident la incompatibilitat entre la seva percepció per part de l'empleat públic i la seva absència en el lloc de treball. No obstant això, la jurisprudència ha reconegut expressament que determinades situacions de no exercici del lloc de treball -com la maternitat i els rellevats de la prestació de serveis per realitzar funcions sindicals-, no produeixen l'exclusió de la seva percepció, per les seves característiques i la transcendència dels drets i interessos que es protegeixen, si bé, aquestes circumstàncies s'han de justificar oportunament en l'expedient.

La dificultat més important de les AAPP per aplicar l'esmentat complement ha estat la fixació d'uns criteris objectius que retribueixin aquells conceptes que estableix la normativa, sense que provoquin una certa arbitrarietat i subjectivitat per part de la direcció que ha d'atorgar el complement. En aquest sentit la Llei 9/87 d'òrgans de representació del personal al servei de les AAPP, es va cuidar de garantir que les Juntes de Personal tinguessin una doble funció a l'hora d'establir el complement de productivitat:

- Han d'ésser escoltades prèviament sobre les quantitats a repartir que es proposaran per tal concepte
- Tenen dret a conèixer les quantitats concretes tal com quedaran repartides, amb la finalitat d'evitar les desviacions sobre el pacte que s'havia arribat o informat.

En aquest sentit cal considerar una Sentència recent de la Sala Contenciós-Administrativa de la Audiència Nacional de 23 de juny de 2010 (recurs 29/2010), que planteja, davant la transitorietat del desenvolupament legal de l'EBEP, si és necessari continuar informant o no a les Juntes de Personal dels criteris i de les quantitats que s'assignen individualment als empleats públics en concepte de complement de productivitat. Concloent que existeix una obligació addicional de comunicar amb caràcter previ els criteris objectius sobre l'aplicació del complement, però no la quantitat individual de cadascun d'ells, qüestió controvertida que deixa un àmbit fosc.

Convé manifestar que l'EBEP no fa una al·lusió expressa al control del complement de productivitat dins de les facultats de la Junta de Personal, ni fixa una estructura retributiva uniforme i completa, ni contempla un "complement de productivitat" sota aquesta denominació, sinó que estableix un menú retributiu obert per tal que les lleis de la funció pública fixin una estructura retributiva que es consideri oportuna. Així l'article 24 de l'EBEP manifesta que les Lleis de la Funció Pública, Estatal o de les Autonomies, que el desenvolupen, podran considerar com a factor a retribuir "*el grau d'interès, iniciativa o esforç amb el que l'empleat públic desenvolupa el seu treball i el rendiment i resultats obtinguts*". Tanmateix l'article 22.5 de l'EBEP prohibeix als empleats públics rebre una part de la seva retribució vinculada als resultats obtinguts per les seves tasques de recaptació de multes, tributs i altres ingressos.

Si es fa una anàlisi de la jurisprudència sobre l'aplicació del complement de productivitat, ens trobem que hi molt d'exemples d'anul·lació d'aquest complement tant per l'omissió del preceptiu tràmit (bé per l'omissió de negociació amb els sindicats o l'audiència a la Junta de Personal) com per no complir amb els criteris objectius per a la seva concessió.

Pel que fa a la interpretació del concepte de "criteris objectius", cal considerar els següents aspectes:

- a) Han de tenir unes pautes prèvies o reglades per a no caure en l'arbitrarietat.

- b) Han d'ésser objectius, és a dir, projectats sobre aspectes vinculats a l'objecte del treball, a la qualitat i quantitat i a la manera de treballar.

El complement de productivitat sempre s'ha d'assignar de manera individual i d'acord amb dos criteris diferenciats:

- a) Retribuir al personal amb jornades d'especial dedicació. L'empleat públic sotmès a una jornada d'especial, podrà percebre una quantitat en concepte de productivitat associada a aquesta jornada. Cada Servei determinarà les quanties concretes que es graduaran segons el nivell i lloc de treball, tenint en compte el tipus de treball i horari que es realitzi (p.e. tardes, perllonga la jornada de tarda) d'acord amb el sistema de compliment de la jornada d'especial dedicació establerta al Servei al qual el treballador està assignat.
- b) Retribuir el rendiment, l'activitat i dedicació, l'interès i iniciativa demostrat per l'empleat a través d'unes eines d'avaluació i aquesta convenient que es faci amb una certa periodicitat i amb una freqüència mínima anual.
- a. Rendiment: Qualitat al treball; productivitat i quantitat de treball; resultats; capacitat de planificar i organitzar; capacitat de autoorganització.
- b. Activitat i Dedicació: Temps de treball addicional; acompliment de l'horari; disponibilitat; expedients tramitats i altres elements vinculats a l'activitat i dedicació.
- c. Interès i Iniciativa: Lideratge; Capacitat de prendre decisions; Capacitat per resoldre problemes; Col·laboració i implicació; Lleialtat i discreció; Flexibilitat i capacitat d'adaptació; Capacitat d'actuar amb autonomia.

II. SITUACIÓ A L'AJUNTAMENT DE GIRONA. PROPOSTES

El marc normatiu ens permet fer l'anàlisi i propostes pel que fa a l'aplicació del complement de productivitat a l'Ajuntament de Girona, partint de les 2 situacions que ens donen:

- Les derivades de diferents Decrets d'alcaldia
- La situació a les Àrees de Recaptació i Gestió Tributaria

1.- Decrets d'Alcaldia:

- 5 de juliol de 1990. Motiu: Programa Onyar Est. Beneficiari: Àlvarez Niebla Fèlix. Lloc de Treball: Director Responsable.

- 16 de març de 1992. Motiu: no està indicat. Beneficiari: Ruiz Lòpez, Antoni. Lloc de Treball: Director.
- 1 de gener de 2000. Motiu: productivitat Teatre. Beneficiari: Torre Trape, Jordi de la. Lloc de Treball: Coordinador Infraestructura
- 22 de maig de 2001. Motiu: Productivitat Font de la Pòlvora-Villaraja. Beneficiari: Jimenez Navarro, Encarna. Lloc de Treball: Treballador Familiar
- 6 de novembre de 2001. Motiu: Tasques col·laboració UMAT. Beneficiari: Alberti Ferrer, Josep. Lloc de Treball: Delineant
- 1 de maig de 2003. Motiu: Funcions assentador mercats. Beneficiari: Sánchez Rodríguez, Francesc. Lloc de Treball: Assentador Mercats

Els criteris objectius per a la concessió del complement de productivitat no estan establerts i la seva quantia és fixa, per la qual cosa el decret es pot considerar contrari al que estableix la normativa vigent.

Per reconduir aquesta situació proposem l'aplicació d'uns criteris generals qualificadors o bé considerar que el complement no constitueix un dret consolidat pel treballador. En aquest sentit, l'article 5 del Reial Decret 861/1986 preceptua que (...) *En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius(...).*

- 18 d'octubre de 1993. Motiu: Funcions superior categoria. Beneficiari: Lozano Mendez, Llorenç. Lloc de Treball: Coordinador centre.
- 28 de desembre de 1995. Motiu: Funcions superior categoria. Beneficiari: Heredia Amador, Baldomero. Lloc de Treball: Peó
- 23 de setembre de 1997. Motiu: Funcions de superior categoria. Beneficiari: Agustí Pelluch, Jordi. Lloc de Treball: Cap de Servei.
- 23 de setembre de 1997. Motiu: Funcions de superior categoria. Beneficiari: Solano Rovira Joan. Lloc de Treball: Responsable Tècnic

Els drets que tenen aquestes treballadors és de poder consolidar aquesta situació mitjançant una reclamació judicial conforme a l'article 39.4 de l'Estatut dels Treballadors pel qual es podran sol·licitar les funcions de superior categoria a les del grup professional o a les categories professionals equivalents per un període superior a 6 mesos durant un any i 8 mesos durant 2 anys. Normalment, en via judicial, serà necessari acreditar al menys un any de percepció mensual contínua, a no ser que es pugui demostrar que el complement té naturalesa temporal per la realització d'un servei no permanent. La única qüestió és que ha d'acreditar que té la capacitat i la titulació necessària per al desenvolupament d'aquestes funcions de superior categoria, ja que la jurisprudència unànimement manifesta que en els casos on no es té la capacitat tècnica

i els requisits mínims de titulació per desenvolupar-la no es podrà consolidar, i l'únic dret que tindrà serà la remuneració de la part corresponent a la diferència entre la seva retribució i la que hauria de percebre pels treballs de superior categoria.

Per altra banda, si en aquest supòsit, es canvia al treballador mitjançant una mobilitat funcional, per exemple, suposaria la desaparició d'aquest complement. Tampoc s'ajusta a la normativa en el sentit que els criteris objectius per a la concessió del complement de productivitat no estan establerts i la seva quantia és fixa.

- 30 d'agost de 1995. Motiu: Increment productivitat. Beneficiari: Boschdemont Torrent, M^a Rosa. Lloc de Treball: Responsable administrativa.
- 16 de febrer de 2001. Motiu: Increment productivitat. Beneficiari: Palau Poch, Josep Ramon. Lloc de Treball: Director Cap de Secció

Es tracta d'un supòsit de productivitat sobre productivitat. Només hi pot haver un complement de productivitat, per tal en aquest cas se entén que s'està retribuïnt doblement per un mateix concepte: la productivitat.

Tampoc s'ajusta a la normativa en el sentit que els criteris objectius per a la concessió del complement de productivitat no estan establerts i la seva quantia és fixa.

Per reconduir aquesta situació proposem l'aplicació d'uns criteris generals qualificadors o bé considerar que el complement no constitueix un dret consolidat pel treballador. En aquest sentit, l'article 5 del Reial Decret 861/1986 preceptua que (...) *En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius(...).*

- juny de 1998. Motiu: Activitat extraordinària. Concessió de pluriocupació concedida a l'any 2000. Beneficiari: Divi Desvilar, M^aRosa. Lloc de Treball: Cap de Servei.
- 10 de maig de 1999. Motiu: Urbanització Casernes, S.A.. Beneficiari: Mendieta Bosch, Joana. Lloc de Treball: Cap de Servei. Concessió de pluriocupació concedida a l'any 2003
- 26 de maig de 1999. Motiu: Activitat extraordinària Urbanisme. Beneficiari: Mercader Torrent, Francesca. Lloc de Treball: Administrativa

L'activitat extraordinària no es constitutiva de generar un complement de productivitat per si mateix, que ja hauria d'estar inclòs en el desenvolupament de l'esmentada activitat extraordinària.

Pel que fa a la concessió de la pluriocupació no ha de suposar una retribució sobre la qualitat i quantitat de treball inclosa en el complement específic vinculat al lloc de treball.

D'altra banda, tampoc s'ajusta a la normativa en el sentit que els criteris objectius per a la concessió del complement de productivitat no estan establerts i la seva quantia és fixa.

Per reconduir aquesta situació proposem l'aplicació d'uns criteris generals qualificadors o bé considerar que el complement no constitueix un dret consolidat pel treballador. En aquest sentit, l'article 5 del Reial Decret 861/1986 preceptua que (...) *En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius(...).*

- 12 de maig de 1999. Motiu: Funcions desenvolupades i condicions lloc de treball. Beneficiari: Lopez Vegas, Dolors. Lloc de Treball: Tècnica de Gestió. Concessió de pluriocupació concedida a l'any 2008

Les funcions i condicions de treball no son constitutives de generar un complement de productivitat per si mateix. Estaríem davant un supòsit de carrera vertical o horitzontal.

Tampoc s'ajusta a la normativa en el sentit que els criteris objectius per a la concessió del complement de productivitat no estan establerts i la seva quantia és fixa.

Per reconduir aquesta situació proposem l'aplicació d'uns criteris generals qualificadors o bé considerar que el complement no constitueix un dret consolidat pel treballador. En aquest sentit, l'article 5 del Reial Decret 861/1986 preceptua que (...) *En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius(...).*

- 16 de novembre de 2000. Motiu: Activitats relacionades àrees d'Alcaldia, Administració i Cultura. Beneficiari: Birba Rosell, Joan. Lloc de Treball: Auxiliar Administratiu.
- 10 d'agost de 2001. Motiu: Activitats relacionades àrees d'Alcaldia, Administració i Cultura. Beneficiari: Carrasco del Saz, Fina. Lloc de Treball: Administrativa.
- 10 d'agost de 2001 Motiu: Activitats relacionades àrees d'Alcaldia, Administració i Cultura. Beneficiari: Casanovas Romaguera, Joan. Lloc de Treball: Responsable Imatge i Disseny

Es podia considerar un supòsit de mobilitat funcional en el sentit que desenvolupa tasques que haurien d'ésser reclassificades en un servei o àrea diferent a la que ocupa, i suposaria la modificació del lloc de treball a la RLT.

D'altra banda, tampoc s'ajusta a la normativa en el sentit que els criteris objectius per a la concessió del complement de productivitat no estan establerts i la seva quantia és fixa.

Aquesta situació es pot reconduir aplicant uns criteris generals qualificadors i considerant que el complement no constitueix un dret consolidat pel treballador. En aquest sentit, l'article 5 del Reial Decret 861/1986 preceptua que (...) *En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius(...).*

- 28 de juliol de 2003. Motiu: Assignació productivitat. Beneficiari: Ferrer Cama, Josep. Lloc de Treball: Cap de Servei.
- 24 de maig de 2004. Motiu: Assignació productivitat. Beneficiari: Gou Clavera, M^a Gloria: Secretaria . Carlos Merino: Interventor
- 4 de juny de 2004. Motiu: Productivitat Direcció Centre Cultural la Mercè. Beneficiari: Sais Gruart, Carme. Lloc de Treball: Cap de Servei. Concessió de pluriocupació concedida a l'any 2011. de la percepció de l'esmentat complement.
- 14 de juny de 2004. Motiu: Modificació productivitat Cap d'Àrea de Desenvolupament Local i Promoció Ciutat. Beneficiari: Estanyol Bardera, Vicenç. Lloc de Treball: Tècnic Superior Administració General. Concessió de pluriocupació concedida a l'any 2007.
- 28 de desembre de 2004. Motiu: Productivitat. Beneficiari: Delgado Navarro, Lourdes. Lloc de Treball: Cap de Secció.
- 21 de maig de 2008. Motiu: Productivitat Turisme Beneficiari: Metje Roqueta, M^a Pilar. Lloc de Treball: Administrativa. 21 de maig de 2008. Motiu: Productivitat Turisme Beneficiari: Resplandis Segovia, Dolors. Lloc de Treball: Auxiliar administrativa.
- 20 de juny de 2011. Motiu: Productivitat. Beneficiari: Casassa Font, Narcís. Lloc de Treball: Cap Àrea Cultura. Concessió de pluriocupació concedida a l'any 1994.

Es tracta d'un supòsit de productivitat sobre productivitat. Només hi pot haver un complement de productivitat, per tal en aquest cas s'entén que s'està retribuïnt doblement per un mateix concepte: la productivitat.

Tampoc s'ajusta a la normativa en el sentit que els criteris objectius per a la concessió del complement de productivitat no estan establerts i la seva quantia és fixa.

Per reconduir aquesta situació proposem l'aplicació d'uns criteris generals qualificadors o bé considerar que el complement no constitueix un dret consolidat pel treballador. En aquest sentit, l'article 5 del Reial Decret 861/1986 preceptua que (...) *En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius(...).*

- 2 de juliol de 2002. Motiu: Gestió programes URB-AL. Beneficiari: Alamo Jorda, M^a Pilar. Lloc de Treball: Adjunt Àrea.

Es tracta d'un supòsit que caldria enquibir en el complement específic, no és un factor de productivitat, atès que es retribueix la disponibilitat o l'interès. La qüestió principal és tenir present que si aquest lloc de treball ja gaudeix del complement de major dedicació o dedicació exclusiva, tampoc es podria incloure en el complement específic perquè es pagaria el mateix factor a través de dos conceptes retributius

Tampoc s'ajusta a la normativa en el sentit que els criteris objectius per a la concessió del complement de productivitat no estan establerts i la seva quantia és fixa.

Per reconduir aquesta situació proposem l'aplicació d'uns criteris generals qualificadors o bé considerar que el complement no constitueix un dret consolidat pel treballador. En aquest sentit, l'article 5 del Reial Decret 861/1986 preceptua que (...) *En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius(...)*.

- 25 de gener de 2008. Motiu: Tasques de coordinació, activitat extraordinària, disponibilitat o interès. Beneficiari: Mis Cabeza, Joan. Lloc de Treball: Cap de Secció.

Es tracta d'un supòsit que caldria enquibir en el complement específic, no és un factor de productivitat, atès que es retribueix la disponibilitat o l'interès. La qüestió principal és tenir present que si aquest lloc de treball ja gaudeix del complement de major dedicació o dedicació exclusiva, tampoc es podria incloure en el complement específic perquè es pagaria el mateix factor a través de dos conceptes retributius.

Tampoc s'ajusta a la normativa en el sentit que els criteris objectius per a la concessió del complement de productivitat no estan establerts i la seva quantia és fixa.

Per reconduir aquesta situació proposem l'aplicació d'uns criteris generals qualificadors o bé considerar que el complement no constitueix un dret consolidat pel treballador. En aquest sentit, l'article 5 del Reial Decret 861/1986 preceptua que (...) *En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius(...)*.

- 12 de juliol de 2011. Motiu: Nomenament Gerent. Beneficiari: Riera Pairó, Albert. Lloc de Treball: Gerent.

En aquest cas es dona una aplicació d'un complement, que s'entén de productivitat, vinculat al càrrec.

En tot cas caldria reconduir el complement amb una aplicació relacionada a l'avaluació d'objectius assolits pel directiu, essent tècnicament més correcte el seu abonament per un període d'un any i amb efectes no retroactius.

- Els Decrets de Alcaldia de data 12 de setembre de 1994 i i 16 de febrer de 2000 relatius a la productivitat del Capítol I, s'aplica el criteri de l'article 23 de l'Acord/Conveni essent la seva solució l'aplicació dels criteris objectius generals quantificadors per al Complement de Productivitat del Reglament Regulador. No s'estableixen els criteris objectius per a la concessió del complement de productivitat. La quantia del plus de productivitat és fixa i contraria a normativa, per això podria proposar-se la seva modificació i l'aplicació d'uns Criteris Generals Qualificadors. L'article 5 del Reial Decret 861/1986 preceptua que (...) *En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius(...)* i es podria interpretar que no constitueix un dret consolidat per al treballador públic, no obstant això l'antiguitat en el temps d'aquest complement podria suposar, davant un procediment judicial, una quantitat inclosa en un complement ad personam.
- Pel que fa a la Oficina d'Informació i Atenció al Ciutadà, (Decrets d'Alcaldia de 15 de febrer de 2000; 26 de setembre de 2003; 10 de novembre de 2004; 15 de juny de 2006; 20 de gener de 2007; 22 de març de 2007; 12 de febrer de 2008) no es pot determinar l'aplicació de criteris objectius particular, i per tant serà d'aplicació els criteris generals pactats a l'Acord/Conveni per al Personal de l'Ajuntament de Girona pels anys 2010/2012, al seu article 23. L'inconvenient d'aquest article és la indefinició dels criteris objectius i la seva generalitat, i la fixació d'un import fix, qüestió aquesta no permesa per la normativa d'aplicació.
- 27 de gener de 1998. Motiu: Serveis prestats a Recaptació. Beneficiari: Bota Simón, Lourdes. Lloc de Treball: Responsable administrativa.
- 27 de gener de 1998. Motiu: Serveis prestats a Recaptació. Beneficiari: Villafañe Zamora, Carlos. Lloc de Treball: Tècnic de Gestió.

Es podia considerar uns supòsits de mobilitat funcional en el sentit que desenvolupa tasques que haurien d'ésser reclassificades en un servei o àrea diferent a la que ocupa i suposaria la modificació del lloc de treball a la RLT.

Tampoc s'ajusta a la normativa en el sentit que els criteris objectius per a la concessió del complement de productivitat no estan establerts i la seva quantia és fixa.

Per reconduir aquesta situació proposem l'aplicació d'uns criteris generals qualificadors o bé considerar que el complement no constitueix un dret consolidat pel treballador. En aquest sentit, l'article 5 del Reial Decret 861/1986 preceptua que (...) *En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius(...)*.

PROPOSTA:

L'antiguitat en el temps de bona part d'aquests complements de productivitat i la forma irregular de la seva designació, podria suposar, davant un procediment judicial, el reconeixement d'un dret personal a la consolidació d'aquest complement.

Tenint en compta, a més a més, que l'article 22 de l'Acord/Conveni de Condicions de Treball pels anys 2010/2012 per al personal de l'Ajuntament de Girona diu que (...) *Els empleats i empleades que com a conseqüència de l'aprovació i aplicació de la valoració de llocs de treball percebin retribucions superiors a les previstes per al seu lloc de treball d'acord amb els seus resultats, percebran un complement personal per la diferència entre la retribució percebuda anteriorment i la catalogada, amb caràcter consolidat. Aquest complement no experimentarà increments, i només s'absorbirà en els supòsit de promoció interna en el diferencial amb el nou complement específic(...).*

Seria aconsellable considerar aquests complements de productivitat, a partir de la normalització produïda per l'elaboració de la RLT, com a complement personal per la diferència entre la retribució percebuda i la que surti de la valoració fruit de la RLT. En tot cas caldrà negociar si aquests imports, es tracten com expressa l'article 22 del conveni (no experimentarà increments i absorbibles només en el supòsit de promoció interna) o seran absorbits al llarg del temps.

2.- Servei de Recaptació i Gestió Tributària

El complement de productivitat dels serveis de recaptació i gestió tributària, d'acord amb els informes emesos de data 18 de gener de 2012 i 22 de desembre de 2011, s'aplica en base al criteri objectiu relacionat amb els ingressos de determinats conceptes tributaris, per l'aplicació de les següents fórmules:

Per al Servei de Recaptació: $P = 1.000 + (A - 1.000) \cdot (0,75 \cdot B + 0,25 \cdot C)$

On A es l'assignació global a repartir, B és el coeficient representatiu del grau de responsabilitat (categoria) ponderat pels dies d'absentisme laboral i C és el coeficient d'acompliment de les tasques assignades o valoració de l'aportació del treball realitzat als resultats obtinguts (valorat de 0 a 1) amb una proporció entre categoria i acompliment de 75/25. (als percentatges de cobrament del 19% o superiors s'aplicarà un coeficient 1 i aquest es minorarà en un 0,05% per cada unitat percentual de cobrament inferior).

Per al Servei de Gestió Tributària: $R = [(b/\text{suma } b \times a) + c/\text{suma } c (1-a)]$

On a és el percentatge de cobrament (0 a 1) b és el nivell (0 a 1) c és el percentatge d'acompliment (0 a 1) i R es la quantitat anual per a la Secció. (l'import total a repartir dependrà únicament del coeficient a. Els coeficients b i c es poder fer de tal manera que el coeficient b tingui una importància del 0,9 i el c del 0,1. El coeficient b quedarà disminuït, proporcionalment segons els dies d'absentisme laboral).

Si bé hi ha una relació amb dades objectives caldria la seva revisió per tal que el complement de productivitat es basés en paràmetres diferents als ingressos per a determinats conceptes tributaris, ja que col·lisionen amb l'article 22.5 esmentat de l'EBEP (...) *Retribucions dels funcionaris: (...) No podrà percebre cap participació en tributs o qualsevol altre ingrés de les AAPP com a contraprestació de qualsevol servei, participació o premi en sancions imposades, fins i tot estiguessin atribuïdes normativament als esmentats serveis (...)*

En el mateix sentit s'expressa l'article 33 de la Llei 2/2012 de Pressupostos Generals de l'Estat sobre la prohibició d'ingressos atípics (...) *Els empleats públics compresos dins l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei, a excepció d'aquells sotmesos al règim d'aranzel, no podran percebre cap participació dels tributs, comissions o altres ingressos de qualsevol naturalesa, que corresponguin a l'Administració o a qualsevol poder públic com a contraprestació de qualsevol servei o jurisdicció, ni participació o premi en multes imposades encara quan estiguin normativament atribuïdes a aquests, han de percebre únicament les remuneracions del règim retributiu, i sense perjudici del que resulti de l'aplicació del sistema d'incompatibilitats i del que disposa la normativa específica sobre gaudi d'habitatge per raó del treball o càrrec exercit (...)*

III. L'article 23 de l'Acord / Conveni de condicions de treball per al personal de l'Ajuntament de Girona 2010-2012

Art. 23 Complement de Productivitat / Assiduitat

Redacció actual:

(...) En tant no es determinin altres criteris per a la distribució del complement de productivitat, s'abonarà un complement per aquest concepte a aquells empleats i empleades que hagin prestat els seus serveis amb regularitat, no havent incorregut en alguna de les següents circumstàncies:

a) No haver faltat al treball per indisposats més de cinc dies l'any.

b) No haver acumulat faltes d'assistència al treball, fins i tot justificades però intermitents, que abastin el 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, o el 25% en quatre mesos discontinus, sempre que l'índex d'absentisme total del conjunt d'empleats de l'Ajuntament superi el 5% en els mateixos períodes de temps, amb els criteris determinats a l'article 52 d) del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març.

c) No haver estat sancionat/ada en ferm per falta disciplinària greu.

Cada una d'aquestes circumstàncies comportarà una reducció d'una tercera part de l'import del complement, i es computaran les produïdes entre l'1 de setembre d'un any i el 31 d'agost de l'any següent.

L'import del complement es fixa en 1.033 € anuals, i s'abonarà la part proporcional quan el temps de prestació de serveis d'algun empleat o empleada sigui inferior a l'any. El seu abonament s'efectuarà en la nòmina de setembre de cada any.

En la distribució general del complement de productivitat, l'import d'aquest complement experimentarà cada any el mateix augment que es determini per l'increment de retribucions en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

L'aplicació d'aquest complement per al personal temporal serà d'acord amb el que estableix la disposició addicional primera.(...)

L'anàlisi normatiu i de la jurisprudència expressada en l'Informe posa de relleu les característiques del complement de productivitat i, en conseqüència fa necessari considerar la modificació de l'article 23 del Acord /Conveni, en el sentit següent:

- a) Pel que fa als criteris, seria convenient aprovar un Reglament Regulador de Criteris Generals Quantificadors per al Complement de Productivitat, que entre altres aspectes hauria de regular i determinar:
 - a. L'objectiu o acció prèviament definit per l'òrgan competent.
 - b. El rendiment, la seva obtenció i el resultat que s'esperava d'assolir.
 - c. La qualitat.

Els criteris actuals són uns mínims exigibles relacionats amb la presència, però cal tenir en compte la jurisprudència del TS i TSJ que consideren que no es pot vincular l'assistència i l'alta laboral a la percepció del complement ja que es tracta d'una situació aliena al treballador, règim disciplinari; en canvi consideren que caldria incorporar-ne d'altres factors vinculats al rendiment o acompliment de l'empleat públic, d'acord amb el que estableix el règim transitori d'aplicació de la llei 30/1984 al seu article 23.3 c).

- b) Pel que fa a l'import fixat en aquest article 23 de l'Acord / Conveni, podem considerar que no és ajustat a dret ja que la jurisprudència estableix que la quantitat del complement de productivitat no ha de ser fixa ni periòdica en el temps.

Proposta de redacció:*(...) La valoració del complement de productivitat ha de tenir en compte els factors de especial rendiment, activitat extraordinària i interès o iniciatiu amb què el treballador desenvolupa el seu treball, sempre que això determini una major i millor qualitat en la prestació de servei (...)*

(...) La quantia d'aquest complement no podrà excedir d'un percentatge sobre les despeses totals de personal i estarà determinada globalment en els Pressupostos per àrees, serveis o programes. La seva distribució es realitzarà en funció del nombre d'efectius reals en cada període de còmput i d'objectius i prioritats que es determini pel titular del àrea o servei (...)

En cap cas la percepció d'aquest complement implicarà cap dret al seu manteniment (...)

(...) Els diferents factors que integren el complement de productivitat es mesuraran pel mètode directe en els casos de llocs de treball el rendiment sigui possible valorar amb criteris objectius quantificables, aplicant-se d'acord amb el sistema que determini cada àrea prèvia autorització de la Junta de Govern (...)

Al cas que sigui inaplicable el mètode directe es valoraran els següents conceptes:

- *1. Quantitat i Qualitat en el treball desenvolupat, relacionat directament amb el volum de treball executat.*
- *2. Iniciativa i / o autonomia amb què es desenvolupa el treball.*
- *3. Disponibilitat i actitud positiva davant activitats extraordinàries i treball en equip.*
- *5. Nivell d'informació i actitud autoformativa respecte al seu lloc de treball en relació amb els objectius del servei.(...)*

3. INCOMPATIBILITATS

I. MARC NORMATIU

La Constitució estableix, al seu article 9, els principis de legalitat i imparcialitat dels poders públics i l'objectivitat de l'Administració, ja que aquesta ha de servir amb objectivitat els interessos generals i actuar d'acord amb els principis d'eficàcia, jerarquia, descentralització i amb plena submissió a la Llei i al Dret (article 103.1).

S'ha de vincular a l'Administració el principi d'imparcialitat, i per això s'ha de destacar també la institució de l'abstenció com a model de servei als interessos generals per sobre els interessos particulars, i sobre tot per complir el codi de conducta al que es refereix l'EBEP al seu Capítol VI, relatiu al codi de conducta (articles 52 à 54). Aquesta institució es troba regulada a la Llei 30/1992, del 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú al seu article 28 *“les autoritats i el personal al servei de les Administracions Públiques sobre quines es donin qualsevol de les circumstàncies assenyalades al número següent d'aquest article s'abstindran d'intervenir en el procediment i hauran de comunicar-ho al seu superior”*, per afegir que “els motius d'abstenció son:

- a) tenir interès personal en l'assumpte que es tracti o qualsevol altre motiu pel que la resolució pogués influir en aquell ésser administrador de la societat o entitat interessada, o tenir una qüestió en litigi pendent amb els interessats;
- b) tenir parentiu per consanguinitat dins el quart grau o afinitat fins al segon grau amb qualssevol del interessats, amb els administradors de les societats interessades o amb els assessors del procediment, així com compartir despatx professional amb ells;
- c) tenir amistat íntima o enemistat manifesta amb les persones esmentades a l'apartat anterior;
- d) haver intervingut com a pèrit o testimoni en el procediment;
- e) tenir relació de servei amb la persona natural o jurídica interessada en el procediment o haver-li prestat serveis professionals els dos últims anys.

Altres fonaments del règim d'incompatibilitats consideren que els funcionaris no poden adoptar cap tipus de resolució amb la màxima imparcialitat si es troben sotmesos en activitats paral·leles que comportin compromís personal, professional i econòmic. Ni tampoc poden utilitzar la seva experiència i coneixements adquirits en la seva carrera administrativa davant l'Administració. Tanmateix la instauració d'un règim d'incompatibilitats es pot entendre com una ingerència al dret constitucional de l'accés al treball, recollit a l'article 35 *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una*

remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo", aquest motiu s'ha fet servir per defensar la compatibilitat d'activitats davant dels Tribunals de Justícia, i per això l'Administració ha de fixar uns límits que garanteixin l'acompliment dels seus deures i la imparcialitat corresponent al desenvolupament de la funció pública.

En relació a les incompatibilitats dels empleats públics locals, la normativa vigent, establerta per la Llei 53/1984 i al Reial Decret 598/1985, de 30 d'abril, determina essencialment els següents objectius:

- a) Garantir la independència i imparcialitat del treball públic
- b) Establir la incompatibilitat econòmica vinculada al principi d'eficàcia
- c) Establir un règim unitari per a totes els col·lectius del sector públic. La seva regulació s'estén fins i tot a col·lectius que tenen les seves relacions laborals regulades per una llei orgànica (1/1985, de 18 de gener).

D'acord amb aquesta legislació sobre incompatibilitat, cal distingir entre els següents àmbits i efectes:

- dues o més activitats públiques
- activitats privades que puguin implicar un conflicte d'interessos o crear un perjudici a la imparcialitat, independència i integritat del treballador públic en el compliment dels seus deures,
- altres activitats privades que no impliquin risc de conflicte d'interessos.

El règim de la legislació vigent en relació a les activitats públiques i les seves incompatibilitats amb una segona activitat de caràcter públic és clarament restrictiu, en contraposició a la legislació anterior, que donava la possibilitat de compatibilitzar dues o més activitats professionals dins del propi sector públic, sobre tot en relació amb els alts càrrecs de l'Administració, sense justificació objectiva. Actualment s'identifiquen clarament els supòsits de compatibilitat entre dues activitats. En aquest sentit s'ha de manifestar que la Comissió per a l'estudi i preparació de l'EBEP volia suggerir la integració a les retribucions generals d'aquells treballadors públics que formessin part dels Consells d'Administració d'Organismes, entitats o empreses públiques, la remuneració que els correspongués percebre en concepte d'assistència, per tenir-ne més transparència retributiva.

A l'activitat privada, normalment secundària i a temps parcial, les solucions han sigut polèmiques, com ja s'ha fet referència abans, s'apel·lava a l'elecció lliure de treball per justificar que, si a la funció pública s'havia complert l'horari establert i el lloc de treball es desenvolupava correctament, no hauria d'existir cap obstacle per a la compatibilitat, conclusió oposada per la doctrina del Tribunal Constitucional a la seva sentència

178/1989. La llei exclou la compatibilitat amb activitats privades només al·l·empleats que perceben complement específic, modificat a l'any 1991 en el sentit que sí que es podria reconèixer la compatibilitat quan aquest complement específic no superés el 30% de la retribució bàsica. S'ha de tenir en compte que a la proposta de l'EBEP en relació a la modificació del sistema retributiu, i més concretament l'article 24, el criteri per a determinar quan es pot o no reconèixer la compatibilitat no podrà ésser ja un percentatge determinat del complement específic, si no que lo decisiu és que l'Administració atribueix un complement o factor específic d'incompatibilitat o de dedicació exclusiva o excloent a determinats treballs o funcions. Malgrat tot, s'ha salvat amb l'apartat 4 de l'article 16 de la llei 53/1984 en el sentit que aquest 30% és d'aplicació als complements específics, o "equiparables".

Per tant el reconeixement de la compatibilitat de qualsevol activitat privada ha de quedar sotmès a una doble condició, el compliment de la jornada i el seu horari, i en segon terme que el treballador superi positivament les avaluacions periòdiques del seu desenvolupament.

La normativa vigent en matèria d'incompatibilitats és la *Llei 20/1982*, de 9 de juny, d'incompatibilitats al sector públic; *Llei 53/1984*, del 26 de desembre, d'Incompatibilitats del Personal al Servei de les Administracions Públiques i *Reial Decret 598/1985*, del 30 d'abril sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Estat, de la Seguretat Social i dels ens, organismes i empreses dependents.

Conclusions

La regulació bàsica del règim d'incompatibilitat (EBEP, la *Llei 53/1984*, del 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les Administracions Públiques i el *Reial Decret 598/1985*, del 30 d'abril, de les incompatibilitats del personal al servei de la Administració de l'Estat, de la Seguretat Social i la resta de les entitats, organismes i empreses dependents) es sustenta en dos principis claus:

1.- L'activitat pública.

No es podrà compatibilitzar un segon lloc de treball, per sí mateix o mitjançant substitució, ni es podrà percebre més d'una retribució amb càrrec als Pressupostos de les Administracions Públiques, entitats, organismes i empreses, excepte en els supòsits de l'article 19 de la llei i al seu Reglament. Dues d'aquestes excepcions poden determinar una percepció de retribucions amb càrrec a les Administracions Públiques:

- a) La Direcció de Seminaris i Cursos i Conferències a centres oficials destinats a formació de funcionaris o professorat, quan no tinguin caràcter habitual, ni suposin més de 75 hores a l'any. També la preparació per a l'accés a la funció

pública. En aquest supòsit la retribució anual afegida a l'ordinària que es percep com a funcionari no pot excedir del 25% de les retribucions anuals que li corresponguin pel lloc principal (article 34 RD 236/1988).

- b) La participació en Tribunals qualificadors de proves selectives per l'ingrés a les Administracions Públiques. Tanmateix no es pot percebre més d'un import superior al 10% de les retribucions anuals, del lloc de treball principal.

No obstant es permet compatibilitzar un segon lloc de treball o activitat al sector públic, als supòsits d'interès públic. Per aquests supòsits es necessita una autorització expressa que no pugui suposar una modificació de la jornada de treball i horari en cap dels dos llocs de treball.

Els supòsits son:

- a) Desenvolupament d'un càrrec electiu (article 5 de la llei 53/1984). En aquest supòsit només es podran percebre les retribucions corresponents a una de les activitats, sense perjudici de les dietes, indemnitzacions i assistències que corresponguin per les altres.
- b) Catedràtics i professors titulars d'Universitats i Escoles Universitàries al sector sanitari i en centres públics d'investigació, dins de l'àrea de especialització al seu Departament Universitari i sempre que ambdós llocs de treball vinguin autoritzats reglamentàriament com prestat a temps parcial (article 4 de la Llei 53/1984).
- c) Professor associat en règim de dedicació no superior a temps parcial i amb durada determinada.
- d) Activitats d'investigació i assessorament, sempre que no siguin de caràcter permanent i s'estableixin per supòsits concrets, per això no ha de correspondre l'esmentada tasca al personal adscrit a les respectives administracions públiques, i s'ha d'acreditar l'excepcionalitat per l'encàrrec fet mitjançant concurs públic o per que es requereixen qualificacions especials que només tenen les persones afectades per l'àmbit d'aplicació de la Llei.

En tots aquest casos, pel que interessa, ja que afecta al sistema retributiu, la remuneració total que es percep per ambdós llocs no podrà superar la remuneració prevista als PG de l'Estat pel càrrec de Director General, ni tampoc podrà ésser superior a la corresponent al lloc principal, amb una estimació en règim de retribució ordinària, més un percentatge segons el grup de titulació al que pertanyen (30% subgrup A1 (antic A); 35% subgrup A2 (antic B); 40% subgrup C1 (antic C); 45% subgrup C2 (antic D); 50% Agrupacions professionals (antic E). A més a més els serveis prestats al segon lloc o activitat no computen a efectes de triennis, ni donen dret a percebre cap paga extraordinària.

2.- Les activitats privades

No es podran exercir activitats professionals, ja sigui per si mateix o mitjançant substitució, que es relacionin directament amb les activitats que es desenvolupen al Departament, Organisme o Entitat al que el treballador públic estigues destinat.

En aquest sentit l'informe de la Comissió per a l'estudi i preparació de l'EBEP, havia recomanat incloure en el text el manteniment als termes de l'actual legislació vigent en relació amb les incompatibilitats entre dos o més llocs al sector públic; tanmateix a les activitats privades que puguin implicar un conflicte d'interessos per una banda, la desviació del compliment dels deures per altra o comprometre la imparcialitat i independència. Entenia així mateix la Comissió que hauria d'existir una regla normativa més estricta als supòsits de funcions de nivell superior a l'Administració o que tinguin relació amb l'adjudicació de contractes, autoritzacions, llicències, subvencions i altres drets.

També feia constar la Comissió que l'EBEP s'hauria de subordinar al reconeixement de la compatibilitat per realitzar activitats privades que es retribueixin a l'empleat públic mitjançant un complement o factor d'incompatibilitat o dedicació exclusiva. En aquest sentit, fins a la promulgació de l'EBEP, la declaració d'incompatibilitat d'un lloc no implicava que aquest percebi una major retribució; a més a més la Sentència del TSJ de Navarra de data 22 d'octubre de 1997 en els seus fonaments jurídics manifestava que per l'aplicació del complement específic s'ha de tenir en compte la incompatibilitat:

“Por eso, inferir en cuanto antecede que esa incompatibilidad postula la concesión de un complemento retributivo es, cabalmente tergiversar al máximo la evidencia misma del espíritu de la letra de ambas disposiciones-Ley y Real Decreto- que “exigiendo un esfuerzo testimonial de ejemplaridad (por parte del funcionario) deja entrever que la Administración dotará o deberá dotar a cada puesto de trabajo con una retribución digna para que la ocupación de un sólo empleo permita atender las exigencias vitales y sociales, pero en ningún momento señala ni permite atisbar que esa que podríamos llamar unicidad de puesto de trabajo lleve aparejada en su propia esencia el derecho a percibir un complemento dado que la incompatibilidad se configura como algo inherente a cada empleo y, en consecuencia, compensado con los emolumentos que al mismo corresponden”.

D'altra banda, i en relació amb el complement específic, la seva percepció podria implicar la incompatibilitat del funcionari que desenvolupa el lloc de treball, i en aquest sentit, qualsevol dels vectors o indicadors que es tinguessin en compte per a la seva concessió, inclòs el fet de tenir en compte la incompatibilitat, produiria aquesta pel funcionari que desenvolupa l'esmentat lloc (Sentència del TS 30 de novembre de 1993 i Sentència del TS de 11 de març de 1994) i tampoc la prèvia situació de compatibilitat suposa o constitueix un dret adquirit pels funcionaris (Sentències del TS de 23 de març de 1993; 30 de novembre de 1993 i 11 de març de 1994). Per tant la percepció d'aquest complement comporta la incompatibilitat del funcionari que prestava els serveis (article 16.1 de la Llei 53/1984).

Darrere la Llei 31/1991, de 30 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per 1992, s'addiciona un paràgraf a l'article 16 de l'esmentada Llei 53/1984, que estableix que podrà reconèixer compatibilitat per les activitats privades al personal que desenvolupen llocs de treball que comportin la percepció de complement específic, o concepte equiparable, la quantia de la qual no superi el 30% de les retribucions bàsiques, exclosos els triennis. Tanmateix al projecte de Llei de l'Estatut Bàsic de la Funció Pública de 1999, pujava l'esmentada quantia fins al 50% de les retribucions totals, exclosos els triennis i aquest conceptes de quantia no fixa i no periòdiques (article 75.3).

La Disposició Final Tercera de l'EBEP indica en la lletra g) que serà d'aplicació el règim d'incompatibilitats al personal al servei de les entitats, corporacions de Dret Públic, Fundacions i Consorcis, quan els seves dotacions pressupostàries suposin més d'un 50% d'ingressos procedents de les Administracions Públiques.

També modifica l'apartat 1 de l'article 16 que queda redactat de la següent manera: *"no es podrà autoritzar o reconèixer compatibilitat al personal funcionari, eventual i al personal laboral quan les retribucions complementàries que tinguin dret a percebre de l'apartat b) de l'article 24 del present Estatut incloguin el factor d'incompatibilitat al retribuint per aranzel i al personal directiu, inclòs aquest sotmès a la relació laboral de caràcter especial de alta direcció"*.

II. SITUACIÓ A L'AJUNTAMENT DE GIRONA. PROPOSTES

L'aplicació del règim d'incompatibilitat s'hauria de regir a l'Ajuntament de Girona per els següents conceptes bàsics:

- a) Llocs de treball als quals ja s'inclou el factor d'incompatibilitat en el seu complement específic. Els casos que existeixen corresponen al Cap de Servei de Recursos Humans, Sots Inspectors, Sergents, Caporals i Agents de la policia local.
- b) Llocs de treball que tenen una dedicació exclusiva incompatible amb altres activitats públiques o privades, ja que es tracta de llocs de comandament d'àrees que es puguin denominar "sensibles", en relació con la definició dels principis ètics de l'EBEP.
- c) Llocs de treball que es puguin considerar com a susceptibles d'aplicar el règim d'incompatibilitats, i que no necessàriament se'ls aplica a l'actualitat el factor de dedicació exclusiva.

Llocs proposats per tal que sigui aplicat el règim d'incompatibilitats:

- a. Caps de Àrea
- b. Caps de Servei

- c. Caps de Secció
- d. Tècnics superiors amb dedicació exclusiva destinats a àrea Econòmiques, Jurídiques i d'Urbanisme que tinguin capacitat per a la resolució d'expedients, imposició de sancions i similars actuacions que puguin comprometre la seva imparcialitat.
- e. Cossos d'inspecció amb dedicació exclusiva.

D'acord amb la documentació de l'Ajuntament de Girona es podria determinar la compatibilitat a l'activitat pública en els casos de la docència a la Universitat de Girona, sempre que es compleixin les condicions que determina la normativa vigent, és a dir, les excepcions que poden determinar una percepció de retribucions amb càrrec a les Administracions Públiques són les següents:

- a) La Direcció de Seminaris i Cursos i Conferències a centres oficials destinats a formació de funcionaris o professorat, quan no tinguin caràcter habitual, ni suposin més de 75 hores a l'any. També la preparació per a l'accés a la funció pública. En aquest supòsit la retribució anual afegida a l'ordinària que es percep com a funcionari no pot excedir del 25% de les retribucions anuals que li corresponguin pel lloc principal (article 34 RD 236/1988).
- b) La participació en Tribunals qualificadors de proves selectives per l'ingrés a les Administracions Públiques. Tanmateix no es pot percebre més d'un import superior al 10% de les retribucions anuals, del lloc de treball principal.
- c) Catedràtics i professors titulars d'Universitats i Escoles Universitàries al sector sanitari i en centres públics d'investigació, dins de l'àrea de especialització al seu Departament Universitari i sempre que ambdós llocs de treball vinguin autoritzats reglamentàriament com prestat a temps parcial (article 4 de la Llei 53/1984).
- d) Professor associat en règim de dedicació no superior a temps parcial i amb durada determinada.
- e) Activitats d'investigació i assessorament, sempre que no siguin de caràcter permanent i s'estableixin per supòsits concrets, per això no ha de correspondre l'esmentada tasca al personal adscrit a les respectives administracions públiques, i s'ha d'acreditar l'excepcionalitat per l'encàrrec fet mitjançant concurs públic o per que es requereixen qualificacions especials que només tenen les persones afectades per l'àmbit d'aplicació de la Llei.

Pel que fa a l'activitat privada totes aquestes que siguin amb dedicació exclusiva i afectin a les àrea Econòmiques, Jurídiques i d'Urbanisme que tinguin capacitat per a la resolució d'expedients, imposició de sancions i similars actuacions que puguin comprometre la seva imparcialitat, s'haurien de revocar, independentment de la seva concessió, ja que segons l'article setè de la Llei 20/1982, de 9 de juny, d'incompatibilitats

al sector públic (...) *tindrà la consideració de falta molt greu, sense perjudici de la efectivitat de la incompatibilitat que s'hagi incorregut (...)*

L'estudi de la documentació aportada per l'Ajuntament de Girona ens permet deduir els següents aspectes (tenim en compte que no consta a cap efecte el percentatge de jornada que és realitza en la activitat compatibilitzada):

1) Personal amb activitat públiques:

Universitats:

Per donar-se la compatibilitat han de concórrer els supòsits següents:

- a) Catedràtics i professors titulars d'Universitats i Escoles Universitàries al sector sanitari i en centres públics d'investigació, dins de l'àrea de especialització al seu Departament Universitari i sempre que ambdós llocs de treball vinguin autoritzats reglamentàriament com prestat a temps parcial.
- b) Professor associat en règim de dedicació no superior a temps parcial i amb durada determinada.

La inobservància d'aquest requisits suposaran l'executivitat de la incompatibilitat:

- a) Casassa Font, Dolors. Compatibilitat: Universitat de Girona.
- b) Espinosa Rodríguez, Fina. Universitat de Girona.
- c) Estanyol Bardera, Vicenç. Universitat de Girona.
- d) Martinell Castanys, Pau. Universitat de Girona.
- e) Rovira Regàs, M^aMercè. Universitat de Girona.
- f) Sais Gruart, Carme. Universitat de Girona.
- g) Ventura Salvador, Xavier. Universitat de Girona.
- h) Vila Güell, Joan. Universitat de Girona.
- i) Vinyals Compta, M^aMontserrat. Universitat de Girona.
- j) Xirgo Tarrès, Jordi. Universitat.
- k) Pujol Fabrelles, David. Universitat de Girona.

2) Personal amb activitat privades:

Els llocs de treball que tinguin la capacitat per a la resolució d'expedients, imposició de sancions i similars actuacions que puguin comprometre la seva imparcialitat, s'haurien de revocar, independentment de la seva concessió, ja que s'estaria davant d'un conflicte d'interessos que la normativa d'aplicació no permet, donant la possibilitat al treballador a optar per l'activitat pública o l'activitat privada. S'aplica igualment als supòsit de l'activitat privada personal o integrada a un despatx professional:

- a) Cànovas Goller, Rosa. Arquitecta.
- b) Divi Desvilar, Rosa. Advocada.
- c) Martinez de Trinchera, Sebastià. Advocat.
- d) Mendieta Bosch, Joana. Advocada.
- e) Pau Gratacòs, Lluís. Advocat.
- f) Rigau Solé, Glòria. Economista.
- g) Puxan Romagosa, Jaume. Enginyer.
- h) Calabuch Serra, Xavier. Arquitecte tècnic.
- i) Roura Poch, Joaquim. Arquitecte.
- j) Artés Bosch, Xavier. Arquitecte.
- k) Solà-Morales Capdevila, Josep. Arquitecte.
- l) Oliva Sala, Joaquim. Advocat

4. GRATIFICACIONS PER SERVEIS EXTRAORDINÀRIES

I. MARC NORMATIU

L'article 23.3 d) de la Llei 30/1984 de Mesures de Reforma per a la Modernització de la Funció Pública, (transitòriament vigent segons la Disposició Final 4^a de la Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic) regula el concepte de gratificacions extraordinàries per serveis fora de la jornada normal.

L'article 6 del Reial Decret 861/1986 estableix a l'àmbit local que les gratificacions extraordinàries no siguin fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva meritació, sent el Ple de la Corporació qui determina, en el seu pressupost, la quantitat global destinada a l'assignació de les gratificacions, dins dels límits màxims corresponent al 10% de la Massa Salarial, segons l'article 7.2 c) del Reial Decret 861/1986.

El personal funcionari no es troba sotmès a la limitació en relació al número d'hores dedicades als serveis extraordinaris.

D'altra banda, diverses Sentències dels Tribunals Superiors de Justícia han reconegut que les Corporacions Locals no tenen la competència per a negociar la manera de compensar les hores extraordinàries, al tractar-se de retribucions complementàries que, per la seva pròpia naturalesa, estan fora de l'àmbit de les competències d'aquestes Corporacions.

La retribució per l'ampliació de la jornada disposa d'una regulació confusa, ja que varis conceptes fan referència a aquesta ampliació, però amb diferències importants:

- complement específic (personal dedicació), esta vinculat a la valoració / retribució de factors estables propis del lloc de treball
- complement de productivitat, vinculat a l'aportació especial que fa la persona que ocupa el lloc de treball d'acord amb uns criteris objectius
- gratificació per serveis extraordinaris, vinculat a la necessitat puntual del servei públic.

En aquest sentit la jurisprudència considera que si un lloc de treball requereix un complement específic on es reconegui una major dedicació, no es pot retribuir aquest mateix concepte a través de gratificacions per serveis extraordinaris.

La jurisprudència ens indica que si l'ampliació de jornada té un caràcter ocasional o no habitual és procedent la gratificació (Sentència del TS de 15 de desembre de 1993) ja que mitjançant el complement específic es convertiria en un factor estable en la retribució.

La legislació pressupostària ha anat marcant el caràcter excepcional d'aquestes gratificacions, assenyalant que només serien reconegudes quan no sigui possible remunerar els serveis prestats mitjançant la resta de conceptes retributius. Ara bé la forma i quantia de les gratificacions extraordinàries és objecte de negociació col·lectiva sempre que no vulneri normes imperatives (Sentència TSJ de Madrid de 21 de setembre de 1999) i la jurisprudència limita els excessos produïts per la seva aplicació, recordant que no es poden acordar com a retribucions bàsiques (Sentència TS de 14 d'abril de 1992), ni es poden integrar en el Complement Personal Transitori (Sentència TS de 13 de setembre de 1994) ni es poden estendre a tot tipus de personal quan les jornades de treball no siguin coincidents (Sentència TSJ València 17 de setembre de 1999).

El requisit per a la percepció de les gratificacions extraordinàries és que estiguin degudament acreditades en relació als horaris realitzats fora de la jornada habitual de treball.

L'article 26 del Acord/Conveni sobre condicions laboral per a l'Ajuntament de Girona pels anys 2010/2012, en aquest sentit, manifesta el següent: (...) *Tindran la consideració de serveis extraordinaris/hores extraordinàries aquells pels quals els empleats públics puguin ser requerits, en casos excepcionals, per portar a terme treballs fora de la jornada habitual per imprevistos o causes de força major que puguin sorgir. En la resta de casos, per necessitats específiques del servei, i sempre que sigui possible, l'oferiment de serveis extraordinaris es farà a tot el personal que estigui en condicions de fer-los.*

(...) *En tot cas, no es podran realitzar més hores anuals per serveis extraordinaris/hores extraordinàries de les que legalment estiguin permeses, i que per al personal laboral seran 80 hores anuals, i pel personal funcionari estaran dintre dels límits que es deriven de la directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 4 de novembre, llevat de les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres fets extraordinaris i urgents, i les que siguin compensades mitjançant descans dins dels quatre mesos següents a la seva realització.*

El temps de treball considerat com a serveis extraordinaris/hores extraordinàries serà compensat preferentment amb temps de descans(...)

En aquest sentit cal tenir present que els preceptes que estableixen la jornada laboral i l'estructura de les retribucions dels empleats locals, han d'ajustar-se als mateixos que estan establerts per als funcionaris civils de l'Estat, la qual cosa implica que hi ha una clara impossibilitat de compensar les hores extraordinàries amb temps de descans dels empleats públics. Aquesta normativa preveu que l'esmentada compensació d'hores extraordinàries mitjançant gratificació pels serveis extraordinaris fora de la jornada habitual. En aquest sentit és manifesta la Sentència del TS de 30 de setembre de 2009, sobre el Recurs de Cassació 6087/2005.

Pel que fa a les retribucions dels empleats públics, tal com s'ha indicat en l'apartat sobre productivitat, l'EBEP estableix que, fins a l'entrada en vigor de les lleis de la funció pública, el sistema retributiu queda establert per la Llei 38/1984 de Reforma per

a la modernització de la Funció Pública, que al seu article 23.3 d) que determina (...) *Les gratificacions pels serveis extraordinaris, fora de la jornada normal, que no podran ser fixes a la seva quantia i periòdiques al seu pagament (...) Els funcionaris percebran les indemnitzacions corresponents per raó del servei (...)*

En relació a les hores extraordinàries per al personal laboral, en defecte de Conveni, s'ha d'aplicar l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors i que indica que "(...) *en defecte de Conveni o pacte, s'optarà entre l'abonament de les hores extraordinàries o compensar-les per temps equivalents de descans retribuïts, si no n'hi ha pacte s'ha d'entendre que les hores extraordinàries realitzades hauran d'ésser compensades mitjançant descans dins dels quatre mesos següents a la seva realització (...) El número d'hores extraordinàries no podrà ésser superior a 80 hores anuals, llevat de les treballades per la prevenció i reparació de danys urgents i extraordinàries (...)* Aquestes hores tenen caràcter voluntari per a l'empleat públic, excepte les de força major, que no computen al límit de les 80 hores, però que han d'ésser compensades en metàl·lic o en temps de descans.

La reforma laboral operada al any 2012, regula les hores extraordinàries als contractes a temps parcial (no poden superar el 77% de la jornada laboral a temps complet) amb els següents límits:

- a) El sumatori de les hores ordinàries, extraordinàries i complementàries no poden ésser superiors al 77% d'una jornada laboral a temps complet.
- b) El màxim son 80 hores.

També d'acord amb la normativa, els serveis extraordinaris i ocasionals fora de la jornada normal es poden retribuir mitjançant el Complement de Productivitat (mòdul de especial dedicació) sempre que es tracti de supòsits vinculats a la consecució de resultats i objectius expressats de forma objectiva.

II. SITUACIÓ A L'AJUNTAMENT DE GIRONA. PROPOSTES

L'anàlisi de la informació de les hores extraordinàries acumulades l'any 2011 a l'Ajuntament de Girona, ens permet observar que, en línies generals, es compleix amb la normativa d'aplicació, llevat d'uns supòsits que sobrepujen el límits que estableix la normativa esmentada. Aquest supòsits (les hores extraordinàries realitzades per la Policia Local resten excloses del còmput) són els següents:

- Berta Mueller, Frances. Lloc de Treball: Cap de Secció de Sistemes. 208 hores extraordinàries.
- Castany Angelats, Anna. Lloc de Treball: Tècnic de Gestió. 100,25 hores extraordinàries.

- Cruset Ballart, Jaume Alabert. Lloc de Treball: Responsable de Gestió/Dinamització. 120 hores extraordinàries.
- Costa Casellas, Carlos. Lloc de Treball: Oficial 1ª Esports. 107 hores extraordinàries.
- Morera de la Vall, Anton Ignacio. Lloc de Treball: Tècnic grau mitjà/Dinamització. 208 hores extraordinàries.
- Martinez Benito, Gerard. Lloc de Treball: Ordenança. 107,25 hores extraordinàries.
- Cosano Ávila, Francisco. Lloc de Treball: Ordenança. 125,50 hores extraordinàries.
- González Bello, Francisco. Lloc de Treball: Cap de colla de Medi Ambient. 121,50 hores extraordinàries.
- Guerrero Romero, Jose. Lloc de Treball: Coordinador d'actuacions Via Pública. 104,50 hores extraordinàries.
- Hervás Martínez, Juan Ramon. Lloc de Treball: Oficial 1ª Medi Ambient. 108 hores extraordinàries.
- Amador Cristou, Pablo. Lloc de Treball: Oficial 1ª Unitat Actuació ràpida. 92 hores extraordinàries.
- Mendoza Vera, Ilimbert Cecili. Lloc de Treball: Peó Manteniment Via Pública. 93,50 hores extraordinàries.
- Cayuela Ruiz, David. Lloc de Treball: Oficial 1ª Mantenimiento Via Pública. 103,30 hores extraordinàries.
- Lechado Calero, Juan. Lloc de Treball: Oficial 1ª Transports. 129,50 hores extraordinàries.
- Fernández Cardenete, Jose Antonio. Lloc de Treball: Oficial 1ª Taller Serralleria. 84 hores extraordinàries.
- Carrascal Jiménez, Jordi. Lloc de Treball: Oficial 1ª Transports. 97 hores extraordinàries.
- Bobes Massegú, Lluís. Lloc de Treball: Oficial 1ª Esports. 99 hores extraordinàries.
- Quer Jordà, Miquel. Lloc de Treball: Ajudantia-Assentador Mercats. 97 hores extraordinàries.
- Martínez Cantero, Juan. Lloc de Treball: Ordenança. 99,50 hores extraordinàries.

En cas de personal funcionari de carrera no suposaria cap inconvenient la realització de serveis extraordinaris ja que no existeix cap limitació al número d'hores.

En cas de personal laboral hi ha una restricció de 80 hores anuals, imposada tant pel Conveni d'aplicació al seu article 26 com al article 35 de l'Estatut dels Treballadors.

La proposta per reconduir aquests situacions podrien ser les següents:

- Complir amb el límit d'hores establert redistribuint les hores i serveis extraordinaris.
- Aplicar un factor de dedicació al complement específic en els casos que s'observi que aquest serveis extraordinaris són regulars o habituals.

5. COMPLEMENT PERSONAL I TRANSITORI

I. MARC NORMATIU

L'article 26.3 de l'Estatut dels Treballadors aplicable, en defecte de Pacte o Conveni, al personal laboral al servei de les AAPP, distingeix tres grups de complements (vinculats al lloc de treball, vinculats a les condicions especials del lloc de treball, vinculats a l'especial dedicació, bon acompliment del treballador). En el marc normatiu de la funció pública, tal com expressat anteriorment, serien el complement de destí, el complement específic i el complement de productivitat.

El Complement Personal Transitori (CPT en endavant) té l'origen en la Disp. Trans. 1^a 4 del Reial Decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el Règim de les Retribucions dels funcionaris l'Administració Local, de conformitat amb el que estableix la Disp. Trans. 10a de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la Reforma de la Funció Pública, que va disposar que *"quan per l'aplicació del règim establert en aquest Reial decret, a un funcionari li correspon percebre a l'any 1986 retribucions inferiors a les que resultin de l'aplicació de l'apartat anterior per tots els conceptes retributius vigents el 1985 -, se li apliqués un complement personal transitori i absorbible per futurs increments de les retribucions, inclosos els derivats del canvi de lloc de treball "tenint en compte que a efectes d'aquesta absorció, "no es consideren els triennis, al complement de productivitat, ni les gratificacions per serveis extraordinaris a què es refereixen els apartats c) id) de l'art. 23.3 de la Llei 30/1984".*

El règim de consolidació dels complements retributius està establert a l'article 26. 3 de l'Estatut dels Treballadors, sent els acords entre les parts determinants per decidir el caràcter consolidable o no del complements salarials. Igualment la jurisprudència ha mantingut que la garantia de permanència dels complements ha d'ésser clara i inequívoca, ja que la inexistència d'aquesta voluntat i expressió no vincularan la perpetuació del complement (Sentència TS de 7 de juliol de 1999).

Els complements vinculats al desenvolupament de les funcions del lloc de treball incideix directament en el règim de consolidació i, per tant, en cas de manca d'acord o pacte exprés, la previsió de l'article 26.3 de l'Estatut dels Treballadors és d'aplicació directa. Els altres complements no mencionats en aquest article 26.3 s'entén que seran consolidables si no hi ha expressament un acord o pacte.

En l'àmbit del personal funcionari la doctrina entén que el CPT respon al principi d'irretroactivitat de les normes restrictives de drets individuals que garanteix l'art. 9.3 de la Constitució (Sentència del TS de 14 d'abril de 1992).

En el cas de la implantació dels instruments de planificació i ordenació del personal a l'Ajuntament de Girona, l'aplicació dels CPT mitjançant l'aprovació de una Relació de Llocs de Treball podria suposar un increment generalitzat de les retribucions, per

qüestions variables com per exemple, la reordenació de llocs de treball que suposen un canvi de categoria professional, l'aplicació de factors de dedicació, etc.

Aquesta possibilitat no està tipificada clarament en la normativa però, òbviament, no es pot superar el límit establert anualment en la Llei de pressupostos generals de l'Estat llevat de l'excepció que recull la Llei 39/2010, de 22 de desembre, de pressupostos de l'Estat per a l'any 2011: *"el que disposen els apartats anteriors s'ha d'entendre sens perjudici de les adequacions retributives que, amb caràcter singular i excepcional, resulten imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació del nombre d'efectius assignats a cada programa o pel grau de consecució dels objectius fixats a aquest, sempre amb estricte compliment del que disposa la normativa vigent"*.

El nombre de llocs de treball que poden quedar afectats i l'increment que es pot efectuar no està establert, i en aquest sentit és d'interès la Sentència del TS de 13 d'octubre de 2009, referent a un ajuntament de la Comunitat Valenciana, en la qual el Tribunal ratifica la validesa d'una valoració efectuada on hi va haver un increment superior al percentatge fixat (segons la Llei de pressupostos), atès que era la primera valoració i relació de llocs de treball que es feia en aquella institució (...) *"si bé suposa efectivament un augment que oscil·la entre el 4% i el 5%, aquest augment no es pot considerar contrari a la Llei (...)"*

La justificació de la Sala es basa en la manca d'instrument de gestió del personal que va portar a l'Ajuntament a analitzar i valorar econòmicament per primera vegada la totalitat dels llocs de treball. La conseqüència d'aquesta valoració dels llocs de treball va implicar una notable variació de les retribucions. Tanmateix s'observa que no hi ha increments generalitzats o lineals. D'aquí la sentència dedueix que s'ha fet una adequació de les retribucions a les característiques de cada lloc de treball, que és una de les funcions pròpies de la relació de llocs de treball, i per tant, encara que afecti a la totalitat de la plantilla, l'acord adoptat per l'Ajuntament, en aquest sentit, no és contrari a les esmentades normes pressupostàries"

II Consideracions per a l'aplicació del Complement Personal i Transitori a l'Ajuntament de Girona:

- a) Primerament cal tenir present la situació difusa de la normativa pel que fa a l'aplicació del complement personal i transitori del personal al servei de les AAPP.
- b) Es la primera RLT amb una valoració de llocs de treball efectuada *ex novo* per part de la institució.
- c) El percentatge d'increment econòmic de la massa salarial ha d'estar justificat per l'aplicació de la RLT, considerant que no es pot donar el supòsit d'un increment lineal o generalitzats a tots els llocs de treball.

- d) El seu caràcter transitori comporta la corresponent amortització amb els increments retributius de la resta de conceptes salarials, evitant que sigui un “altre complement”, ja que aquesta situació no es troba contemplada a la normativa d'aplicació per a les retribucions del personal al servei de les AAPP.
- e) El canvi de lloc de treball de l'empleat públic als efectes de mobilitat funcional suposa, si el complement personal està directament relacionat amb el lloc de treball antic, la desaparició del mateix ja que no té caràcter consolidable.

III. Art. 22 de l'Acord / Conveni de condicions de treball per al personal de l'Ajuntament de Girona 2010-2012

Art.22 Complement Personal

Redactat actual:

(...) Els empleats i empleades que com a conseqüència de l'aprovació i aplicació de la valoració de llocs de treball percebin retribucions superiors a les previstes per al seu lloc de treball d'acord amb els seus resultats, percebran un complement personal per la diferència entre la retribució percebuda anteriorment i la catalogada, amb caràcter consolidat. Aquest complement no experimentarà increments, i només s'absorbirà en els supòsit de promoció interna en el diferencial amb el nou complement específic (...).

Consideracions en a tenir en compte de l'article 22:

- Existeix la consolidació del complement personal amb un vigència temporal fins al 31 de desembre de 2012, posteriorment és possible la modificació de l'esmentat acord i el canvi de règim a la consolidació d'aquest complement, d'acord amb l'article 26.3 de l'Estatut dels Treballadors, que estableix que el principi d'autonomia permet a les parts disposar lliurement pel que fa als complements personals i la seva consolidació.
- Cal donar-li la consideració clara d'un CPT i que, com a tal, sigui absorbit en el transcurs del temps

Proposta de redacció: *(...) Els empleats i empleades que com a conseqüència de l'aprovació i aplicació de la valoració de llocs de treball percebin retribucions superiors a les previstes per al seu lloc de treball d'acord amb els seus resultats, percebran un complement personal transitori per la diferència entre la retribució percebuda anteriorment i la catalogada, absorbible per futurs increments de les retribucions, inclosos els derivats del canvi de lloc de treball (...)*

Segons la normativa derivada de la legislació laboral a l'article 26.3 de l'Estatut dels Treballadors es preceptua que, (...) *s'ha de pactar el caràcter consolidable o no d'aquests complements salarials, sense tenir el caràcter de consolidables, llevat acord en contra, els que estiguin vinculats al lloc de treball o a la situació i resultats de l'empresa.*(...) seria possible no aplicar-se aquest complement, si es decideix en una nova negociació del Acord/Conveni, pel seu caràcter de no consolidable sense acord entre les parts.

6. REVISIÓ ARTICLES 7 I 8 SOBRE JORNADA LABORAL I HORARIS, DE L'ACORD /CONVENI DE CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE GIRONA 2010 – 2012

Article 7. JORNADA LABORAL / Article 8. HORARIS.

Redactat de l'article 7 i anàlisi jurídic.

(...) La jornada de treball dels empleats i empleades al servei de l'Ajuntament de Girona s'establirà d'acord amb el que disposa l'article 47 de l'EBEP, i sense perjudici de la possibilitat d'establir jornades especials d'acord amb la legislació vigent.

La jornada anual ordinària serà d'un màxim de 213 dies de treball a l'any i un màxim de 1.491 hores anuals. Això resulta de restar al total de 365 dies que té un any, la totalitat dels dissabtes i diumenges, 24 dies corresponents a vacances, els 12 dies festius que estableixi anualment la Generalitat de Catalunya, 2 dies festius en concepte de festes locals, 9 dies d'assumptes personals i 1 dia de festa patronal.

Les jornades especials tindran el mateix còmput anual màxim de 1.491 hores/any, distribuïdes en els dies que correspongui (....)

En relació amb aquest article 7, cal tenir present les consideracions següents, d'acord amb l'actual normativa en matèria de condicions laborals dels empleats públics:

L'article 4 del RD 20/2011 de mesures urgents en matèria pressupostària, tributària i financera per a la correcció del dèficit públic, reordena el temps de treball dels empleats del sector públic estatal, de manera que (...) *a partir 1 de gener de 2012 la jornada ordinària de treball tindrà una mitjana setmanal **no inferior** a les 37 hores i 30 minuts. Aquesta mitjana setmanal s'entén sense perjudici de les jornades especials existents o que, si escau, s'estableixin, que experimentaran les adaptacions necessàries per adequar-se a la modificació general a la jornada ordinària (...)*

La normativa anterior de referència, la Resolució de 20 de desembre 2005, de la Secretaria General Administració Pública, establia la jornada de 37 hores i 30 minuts

setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual com a durada màxima de la jornada, per al personal civil al servei de l'Administració General de l'Estat; en canvi el RD 20/2011, estableix aquesta jornada com a durada mínima.

D'altra banda, tot i que el RD és d'aplicació al sector públic estatal, té la seva incidència, encara que limitada, en el sector públic local, en virtut de l'article 94 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, que estableix que la jornada de treball dels funcionaris de l'Administració Local serà en còmput anual la mateixa que la fixada per als funcionaris de l'Administració Civil de l'Estat.

Un sector doctrinal va entendre que aquest article 94 no era d'aplicació als ens locals, atès que no tenia la consideració de precepte bàsic i la seva formulació explícita "*empleats del sector públic estatal*". En aquest sentit la Disposició Addicional Setanta-i-una de la Llei 2/2012 de Pressupostos Generals per a l'any 2012, estableix clarament l'aplicació de l'esmentat article 4 del RD 20/2011 al considerar la jornada mínima de 37,5 h. setmanals de treball efectius de mitjana en còmput anual aplicable a tot el sector públic i amb caràcter de normativa bàsica.

A aquests efectes conformen el sector públic:

(...) L'Administració General de l'Estat, les administracions de les comunitats autònomes i les entitats que integren l'Administració Local(...)

(...) Els consorcis dotats de personalitat jurídica pròpia a què es refereixen l'article 6.5 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i la legislació de règim local.(...)

(...) Les societats mercantils en el capital social la participació, directa o indirecta, d'entitats de les esmentades en les lletres a) ae) d'aquest apartat sigui superior al 50%.(...)

(...) Així mateix, les jornades especials existents o que es puguin establir, experimentaran els canvis que siguin necessaris si s'escau per adequar-se a la modificació general a la jornada ordinària. En tot cas, les modificacions de jornada que es porten a efecte com a conseqüència de l'establiment d'aquesta mesura, no suposaran cap increment retributiu.(...)

La mateixa Disposició deixa clar la no efectivitat i eficàcia dels acords contraris a allò que queda establert en aquesta Disposició (...) *Amb aquesta mateixa data, queda suspesa l'eficàcia de les previsions en matèria de jornada i horari contingudes en els acords, pactes i convenis vigents en els ens, organismes i entitats del sector públic indicats en l'apartat anterior, que contradiguin el que preveu aquest article (...)* Aquesta disposició té caràcter bàsic i es dicta a l'empara dels articles 149.1.7^a, 149.1.13^a i 149.1.18^a de la Constitució espanyola.(...)

Finalment cal tenir en compte que l'article 7 de l'Acord / Conveni de l'Ajuntament de Girona, estableix (...) *24 dies corresponents a vacances, els 12 dies festius que estableixi*

anualment la Generalitat de Catalunya, 2 dies festius en conc epte de festes locals, 9 dies d'assumpes personals i 1 dia de festa patronal (...), i en aquest sentit és d'aplicació l'article 8 del Reial Decret 20/2012 de mesures para garantir l'estabilitat pressupostària i el foment de la competitivitat, que modifica els articles 48 i 50 de l'EBEP, establint la reducció dels dies de lliure disposició així com la supressió dels dies addicionals per antiguitat en el cas del còmput dels dies de lliure disposició i dels dies de vacances anual.

L'article 16, del mateix RD 20/2012, declara sense efecte els pactes i acords contraris a aquesta disposició i homogeneïtza el règim de permisos per a totes les AAPP, limitant el nombre de dies de assumptes particulars i de dies addicionals als de lliure disposició que es puguin haver establert, adoptant mesures amb la mateixa finalitat per al personal laboral. No obstant això la Disposició Transitòria Primera manifesta que (...) *El que disposa aquest Reial decret llei sobre vacances i dies d'assumpes particulars, dies addicionals als dies de lliure disposició o de semblant naturalesa, no impedirà que el personal funcionari, estatutari i laboral gaudi els dies corresponents a l'any 2012, d'acord amb la normativa vigent fins a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei (...). Igualment, el que disposa l'article 9 d'aquest Reial decret llei no és aplicable als empleats públics que a la seva entrada en vigor, es trobin en la situació d'incapacitat temporal (...).* En conseqüència es manté una "vacatio legis" fins a l'any 2013 en relació a aquests articles del RD 20/2012.

Proposta de redacció:

(...) La jornada de treball dels empleats i empleades al servei de l'Ajuntament de Girona s'establirà d'acord amb el que disposa l'article 47 de l'EBEP, i sense perjudici de la possibilitat d'establir jornades especials d'acord amb la legislació vigent.

La jornada anual ordinària serà d'un mínim de 1.647 hores anuals. La durada mínima de la jornada general ordinària serà la que resulti de l'aplicació de la legislació vigent. Se establiran jornades de 40 hores setmanals i jornades reduïdes. Les jornades especials tindran el mateix còmput anual màxim de 1.647 hores/any, distribuïdes en els dies que correspongui (...).

Redactat de l'article 8 i anàlisi jurídic.

1. Horari setmanal ordinari: De 8 a 15 hores de dilluns a divendres (...)

2. Horari especials (...)

- porters/es d'escola i similars (...)
- la brigada d'enllumenat (...)
- la brigada de jardins i brigada de medi ambient (...)

- brigades i tallers (...)
- Horari especial d'estiu del personal de cementiri que treballa en cap de setmana alternatiu (...)
- personal de les escoles bressol (...)
- vigilants/es mantenidors/es de lavabos públics i guardes de parcs i jardins (...)
- Horari especials de centres cívics, museu, centres culturals, biblioteques, esports, teatre, serveis socials, Secció de Salut (...)

10. Horari reduït. Hi ha diversos llocs de treball amb diferents dedicacions reduïdes. Aquest col·lectiu percebrà les seves retribucions proporcionalment a les hores que realitzen.

11. Horari partit. Es considerarà que existeix horari partit quan les característiques del servei requereixin una interrupció mínima de la jornada d'una hora i màxima de dues hores, condicionada per les necessitats objectives de distribució de l'activitat o l'atenció al públic en el servei corresponent.

No es consideraran jornada partida les jornades de major dedicació quan s'efectuï el descans establert en la seva realització, quan es tracti d'una distribució adaptada a les conveniències del treballador/a o quan suposi una adaptació de la prestació del treball acordada dintre de l'àrea o unitat, però que no estigui condicionada per una necessitat objectiva respecte al servei en general i/o l'atenció al públic.

Tampoc es considerarà horari partit la modificació puntual de l'horari laboral durant períodes de temps concrets en llocs de treball determinats que després puguin tornar al règim habitual d'horari de treball sense horari partit.

En relació amb aquest article 8 de l' Acord / Conveni i **la nova proposta de redacció**, cal vincular la seva relació amb l'aplicació dels criteris jurídics i normatius explicitats a l'article 7. En conseqüència, cal aplicar les 1.647 hores de còmput anual de la jornada de treball ordinària, que suposen les 37,5 hores setmanals de jornada mínima, i en aquest sentit s'ha de negociar la modificació de l'horari setmanal ordinari i els seus horaris especials i reduït en funció d'aquesta horari ordinari.

7. FUNCIONARITZACIÓ: LLOCS DE TREBALL RESERVATS A FUNCIONARIS I PROCÉS DE FUNCIONARITZACIÓ

I. Marc Normatiu. Llocs de treball pròpiament de funcionaris.

L'article 92 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local (LRBRL), ha estat la norma que regulava, fins l'entrada en vigor de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, l'EBEP, els llocs de treball que calia reservar al personal funcionari en les corporacions locals. L'article 92 estableix que aquests llocs sotmesos al personal funcionari han d'exercir autoritat, fe pública i assessorament legal preceptiu, control i fiscalització interna de la gestió econòmic, financera i pressupostària, comptabilitat i tresoreria, i en general són aquells llocs de treball que requereixen una millor garantia d'objectivitat, imparcialitat i independència en l'exercici de les seves funcions.

Si bé l'EBEP va derogar aquest article 92 de la LRBRL, la seva Disposició Addicional Segona preceptua que seran funcions públiques reservades exclusivament a funcionaris (...) *les que impliquin exercici d'autoritat, les de fe pública i assessorament legal preceptiu, les de control i fiscalització interna de la gestió econòmica-financera i pressupostària, les de comptabilitat i tresoreria(...)*, per tant desapareix l'apartat de l'article 92 de "(...) en general tots aquells que requereixen una millor garantia d'objectivitat, imparcialitat i independència a l'exercici de la seva funció (...)".

Tanmateix el vigent article 15.1 c) de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública (en endavant LMRFM), que enllaça en el derogat article 92 de la LRBRL, enumera els llocs de treball susceptibles d'ésser ocupats pel personal laboral a l'Administració Pública (...)

- *Els llocs de naturalesa no permanent i aquells quines activitats es dirigeixen a satisfer necessitats de caràcter periòdic i discontinu.*

- *Els llocs quines activitats son pròpies dels oficis, tanmateix la vigilància, custòdia, porters i altres anàlegs.*

- *Els llocs de treball de caràcter instrumentals corresponents a àrees de manteniment i conservació d'edificis, equips i instal·lacions, arts gràfiques, enquestes, protecció civil i comunicació social, tanmateix els llocs d'expressió artística i els vinculats directament amb el seu desenvolupament, serveis socials i protecció de d'infància.*

- *Els llocs corresponents a àrees d'activitats que requereixen coneixements tècnics especialitzats quant no existeixen Cossos i Escales de funcionaris i els seus membres tinguin la preparació específica necessària per al seu desenvolupament.*

Els llocs de treball a l'estranger amb funcions administratives de tràmit i col·laboració i auxiliars quina dedicació sigui la manipulació de màquines, arxius i similars.

-Els llocs amb funcions auxiliars de caràcter instrumental i recolzament administratiu.(...)

Una primera conclusió de l'anàlisi normatiu és la clara opció per una administració local "funcionaritzada" deixant l'àmbit laboral com una forma de contractació "residual", aquesta tesi restrictiva, per tant considera, l'accés de personal laboral a un lloc reservat al personal funcionari com un procés il·legal i, en conseqüència, defensa la conveniència d'iniciar processos de funcionarització.

En aquest sentit és manifesta la Sentència del TSJ de Cantàbria de 26 d'octubre de 2000 quan determina que *"només de forma excepcional una part de les funcions de responsabilitat administrativa de comptabilitat, tresoreria i recaptació poden ésser atribuïdes a membres de la corporació local o funcionaris sense habilitació, però en cap cas a personal laboral i de confiança ja que seria nul de ple dret aquest nomenament"*

Tanmateix cal esmentar la Sentència del TC 37/2002, que avala una interpretació integral d'aquest antic article 92.2 quan considera que s'ha d'establir un grup de funcions determinades específicament i d'altres deduïbles a *"sensu contrari"* que seran les que no poden ésser encomanades al personal laboral. En aquesta sentència s'admet que *"dins de l'administració local s'haurien de reservar al personal laboral l'exercici de aquelles funcions no decisòries o que no impliquin una especial responsabilitat"*.

La legislació de les corporacions locals de referència estableix un concepte jurídic ampli i ambigu *"dret o poder de manar, de regir, de dirigir"* o com *"poder regular exercit sobre una col·lectivitat de manera que aquesta rep una cert ordre de subordinació"*, a diferència del concepte més definit del concepte de exercici d'autoritat de la normativa general sobre funció pública.

L'exercici d'autoritat suposa disposar de poder sobre altres persones, de manera que el TC ha afirmat que el concepte d'autoritat abasteix a *"funcionaris amb capacitat de decisió, és a dir, amb "imperium" per mantindre una posició de preeminència a l'organització administrativa"*. En aquest sentit es pronuncien les Sentències del TSJ d'Andalusia de 7 d'octubre de 1996 i 5 de maig de 1997, manifestant que (...) *els caps de negociat, secció i en general els de comandament suposen exercici d'autoritat(...)*

Altres qüestions són el concepte doctrinal i jurisprudencial de *l'objectivitat, imparcialitat i independència*, als efectes de la reserva de llocs als funcionaris o a la funcionarització del personal laboral que ostenta aquestes funcions. Primerament cal dir que són conceptes jurídics més imprecisos que l'esmentat d'autoritat.

Si bé és cert que l'article 92 de la LRBRL ha estat derogat, el Reial Decret Legislatiu 781/1986, pel que s'aprova el Text Refós de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local (endavant TRRL), no ha estat derogat en el sentit que estableix *l'objectivitat, imparcialitat i independència* pels llocs reservats als funcionaris amb la

finalitat d'establir millor garanties de l'acompliment de la funció pública. Per tant, des del punt de vista doctrinal cal tenir present les consideracions següents:

L'objectivitat està vinculada a la lleialtat, bona fe i diligència, la manca d'aquesta suposa una conducta antijurídica.

La imparcialitat està vinculada a l'objectivitat front als interessos polítics, econòmics i socials, fins i tot la jurisprudència ha manifestat que *"la característica inherent a la funció administrativa és l'objectivitat, com equivalent a la imparcialitat o neutralitat, tanmateix que qualsevol activitat s'ha de desenvolupar en virtut de pautes estereotipades, no de criteris subjectius i per tant l'objectivitat ve referida a l'Administració i l'imparcialitat al funcionari"*.

La independència està vinculada a disposar de les pròpies opinions de forma lliure i, per tant, poder prendre les decisions sense dependre d'altres. Això requereix un conjunt de garanties legals que defensin als funcionaris de les pressions internes i externes de l'organització pública.

Les previsions del TRRL, segons la redacció donada per la Llei 53/2002, de 30 de desembre, de Mesures Fiscals, Administratives i d'Ordre Social, redueix la presència del personal laboral a una limitada expressió, tanmateix el desenvolupament de funcions comuns a l'exercici de l'activitat administrativa correspon als funcionaris de l'escala d'administració general (art. 169.1), el que suposa que *"els llocs de treball predominantment burocràtics hauran d'ésser desenvolupats per funcionaris tècnics, administratius o auxiliars de l'administració general i el desenvolupament de funcions que constitueixin el seu objecte peculiar d'una carrera, professió, art o ofici correspon als funcionaris de l'escala d'administració especial"* (art. 170.1).

La Sentència del TS de 3 de febrer de 1997, determina que el model administratiu establert per la Constitució és essencialment funcionarial i veten el pas a la possibilitat de la laborització massiva de les plantilles de les administracions públiques.

A la funció pública catalana, l'article 2.2 c) del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, (LFP), estableix l'aplicació (...) *Al personal al servei de les corporacions locals situades en el territori de Catalunya, en els termes que estableix la legislació sobre funció pública local (...)* i concretament a l'article 33 del Reglament de Personal al servei de les Entitats Locals (RPSELC), (...) *1 Són funcions públiques, el compliment de les quals queda reservat exclusivament a personal subjecte a l'estatut funcionarial, les que impliquin l'exercici d'autoritat, les de fe pública i assessorament legal preceptiu, les de control i fiscalització interna de la gestió econòmica-financera i pressupostària, les de comptabilitat i tresoreria i, en general, aquelles que en desplegament de la Llei 7/1985, reguladora de les bases del règim local, es reservin als funcionaris per a la millor garantia de l'objectivitat, la imparcialitat i la independència en l'exercici de la funció.*

2 Són funcions públiques necessàries en totes les entitats locals, la responsabilitat administrativa de les quals està reservada a funcionaris amb habilitació de caràcter nacional:

a) La de secretaria, que comprèn la fe pública i l'assessorament legal preceptiu.

b) El control i la fiscalització interna de la gestió econòmica-financera, pressupostària i la comptabilitat, tresoreria i recaptació.

3 La responsabilitat administrativa de les funcions de comptabilitat, tresoreria i recaptació pot ser atribuïda a membres de la corporació o funcionaris amb habilitació de caràcter nacional, en aquells supòsits excepcionals en què així ho determini la legislació.(...) i per tal pot expressar-se que els llocs de treball de les entitats locals catalanes hauran d'ésser coberts pel personal funcionari, sense perjudici de les excepcions per al personal laboral, de conformitat amb l'article 30 de la LFP (...) El lloc de treball constitueix la unitat mínima operativa que amb caràcter objectiu s'identifica en una estructura administrativa. Per a cada lloc de treball cal indicar, almenys:

a) La denominació del lloc i el seu enquadrament orgànic.

b) Les característiques essencials del lloc, incloent, si s'escau, les funcions específiques atribuïdes.

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.

e) La forma de provisió del lloc.(...)

La nova redacció donada a la llei 53/2002 al TRRL reitera que correspon a funcionaris de l'escala general el desenvolupament de funcions comunes a l'exercici de l'activitat administrativa i establint el seu caràcter bàsic, i per tant imposa el caràcter funcional a gairebé tota l'administració local i només permet la creació de places de personal d'oficis en règim laboral (art. 175). “*A sensu contrario*”, s'ha d'analitzar quins llocs de treball poden ésser desenvolupats pel personal laboral a les corporacions locals.

En aquest sentit L'EBEP no estableix un llistat precís de llocs de reservats pel personal laboral, a diferència del que preveu l'article 15.1.c de la LMRFP (encara avui vigent) o les normes autonòmiques anteriors a l'EBEP (també en vigor), sinó que s'han de deduir en funció dels llocs de necessària cobertura per a funcionaris.

La normativa bàsica que determina quins llocs de treball són pròpiament per a funcionaris són les següents:

a. L'article 177.2 del TRRL (...) *la contractació laboral pot ésser per temps indefinit, de durada determinada, a temps parcial i la resta de modalitats previstes a la legislació laboral (...).* Per tant el règim d'aquestes relacions serà, íntegrament, allò que estableix les normes de dret laboral.

b. L'article 9.2 del EBEP (...) *En tot cas, el desenvolupament de les funcions que impliquin la participació directa i indirecta a l'exercici de potestats públiques i salvaguarda dels interessos generals de l'Estat i les Administracions Públiques correspondran exclusivament als funcionaris públics, als termes que les lleis de desplegament a*

cadascuna de les Administracions Públiques s'estableixin (...), fixa que queda reservat al funcionariat públic l'exercici de funcions que impliquin la participació directa o indirecta en el desenvolupament de potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals del Estat o de l'Administració.

- c. No es defineixen els llocs de personal laboral, sinó que es fa una remissió a «les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut», les quals hauran d'establir “els criteris per a la determinació dels llocs de treball que poden ser exercits per personal laboral” segons article 11.2 (...) *Les lleis de la Funció Pública que es dictin en desenvolupament d'aquest Estatut establiran els criteris per a la determinació dels llocs de treball que puguin ésser desenvolupats pel personal laboral, respectant en tot cas allò establert a l'article 9.2 (...)*
- d. Finalment, expressament per a les Corporacions Locals, l'EBEP assenyala en la Disposició addicional 2^a apartat 1.1 i 1.2 que hauran de ser coberts per personal funcionari les funcions públiques reservades als habilitats de caràcter estatal i les “que impliquin exercici d'autoritat”.

Atès que l'EBEP indica que seran les lleis de la funció pública, pendents de desplegament en l'actualitat, les que establiran els criteris per determinar de forma expressa quins llocs de treball són d'obligatòria cobertura per personal funcionari i quins poden ser ocupats per personal laboral, podem considerar que les normes aplicables a les corporacions locals són l'EBEP, la normativa bàsica estatal incorporada al TRRL i supletòriament, si la llei autonòmica anterior a l'EBEP ho preveu, el règim previst per a treballadors i funcionaris autonòmics. Concretament:

- Els articles 9.2 i 11.2 i la Disposició Addicional 2^a de l'EBEP.
- El TRRL, en especial els articles 167 i 169, en virtut l'acompliment de funcions comunes a l'exercici de l'activitat administrativa serà duta a terme per funcionaris i, (...) *en conseqüència, els llocs de treball predominantment burocràtics hauran de ser exercits per funcionaris tècnics, de gestió, administratius o auxiliars d'Administració General (...)*
- Per aplicació del principi d'equivalència entre norma autonòmica o local si així es preveu, o pel seu caràcter supletori, per la via de llocs de treball de personal laboral que prevegi la normativa autonòmica, o si això no està previst jurídicament, per la relació detallada a l'article 15.1.c de la LMRFP, encara vigent després de l'EBEP.

La jurisdicció ha afirmat que (...) *la potestat autoorganitzativa municipal no pot conculcar un precepte tan clar com l'article 15 de la Llei 30/1984 encara que estigui referit a l'Administració de l'Estat, ja que es tracta d'un precepte supletori per a tota l'Administració pública, (...).*

La Sentència del TSJ d'Extremadura de 14 de juliol de 2005, considera que (...) *cal reservar a funcionaris els llocs de cap o encarregat de negociat o departament, sempre que*

impliquin direcció, control, coordinació, etc. En cap cas aquestes funcions poden ser devaluades a la consideració de «suport administratiu»; es considera adscrit a funcionari la cap de negociat d'activitats culturals, el de vies i obres o de l'OMIC. Fins i tot per al lloc de “encarregat de conductors d'escombraries nocturn” (....) considera que és un lloc de règim funcionarial, doncs el fet de tenir funcions de direcció de la resta de personal, aquestes excedeixen d'un simple caràcter instrumental, supòsit en que sí seria possible el contracte de treball, d'acord amb l'article 15.1.c de la LMRFP.

II. Procés de funcionarització

La funcionarització es defineix com un procés selectiu restringit i dirigit al personal laboral fix que ocupa llocs de treball que, d'acord amb la normativa vigent, han d'estar reservats per a funcionaris i, en conseqüència, la seva finalitat és canviar el vincle jurídic laboral del treballador a un vincle funcionarial.

La funcionarització té el seu origen a la doctrina del Tribunal Constitucional, mitjançant la Sentència 99/1987 i que considera aquest procediment com una solució excepcional i extraordinària ja que aquells treballadors fixos, incorporats a l'administració acomplint els requisits i procediments legals, que ocupin un lloc reservat als funcionaris, puguin assolir aquesta nova condició.

L'Acord de 8 de juny de 1995, signat entre la FEMP i les organitzacions sindicals pels anys 1995-1997, va incloure els processos de funcionarització als ens locals, indicant que en els Plans de Treball a les Corporacions Locals es podia incloure la seva previsió i els criteris que havien d'orientar els processos de funcionarització, prèvia negociació amb la representació sindical. Així s'indica que per cal tenir present els criteris bàsics següents:

Realitzar proves ordenades a nivell professional del cos i l'escala

Fer convocatòries sectorialitzades

Atribuir als Plans de Treball de les Corporacions Locals la competència per establir els criteris específics sobre la funcionarització.

Podem considerar que les característiques principals i fonamentals en un procés de funcionarització són les següents:

- a) Caràcter restrictiu: només poden participar els treballadors que ocupen un lloc de treball que canviï el seu vincle jurídic (de laboral passi a funcionarial).
- b) Existència d'una norma legal que asseguri aquest procediment atès el seu caràcter restrictiu, per això és important que a les bases de la convocatòria

s'indiquin quines son les normes legals i reglamentàries que fonamenten la funcionarització.

- c) Excepcionalitat del procediment com únic i irrepetible.

La funcionarització constitucionalment son procediments admesos per la doctrina sempre que acompleixin els següents requisits:

- a) els principis de mèrit i capacitat ben clars en els processos selectius.
- b) les proves restringides han de ser un mitjà excepcional i adequat per a resoldre aquesta situació excepcional. Aquest mitjà únicament pot tenir un caràcter temporal i transitori.
- c) la situació d'excepcionalitat ha estat expressament prevista en una norma amb rang de llei.
- d. l'objecte de la convocatòria restringida no pot ésser altre que l'adaptació del vincle laboral al règim jurídic de funcionari.
- e. en cap cas les proves restringides poden ésser un procés selectiu *ad personam*.

L'EBEP contempla novament el procés de funcionarització en la seva Disposició Transitòria Segona (...) *El personal laboral fix que a l'entrada en vigor d'aquest Estatut estigui exercint funcions de personal funcionari, o passi a exercir en virtut de proves de selecció o promoció convocades abans d'aquesta data, podran continuar exercint. Així mateix, podrà participar en els processos selectius de promoció interna convocats pel sistema de concurs-oposició, de manera independent o conjunta amb els processos selectius de lliure concurrència, en aquells cossos i escales als quals figurin adscrits les funcions o els llocs que ocupi, sempre que posseeixi la titulació necessària i reuneixi la resta de requisits exigits, i es valorarà a aquests efectes com a mèrit els serveis efectius prestats com a personal laboral fix i les proves selectives superades per accedir a aquesta condició (...)* Per tant, aquesta disposició tracta de posar fi a una situació d'incompliment, fixant un límit temporal, l'entrada en vigència de l'EBEP, per tal que el personal laboral fix continuï desenvolupant les seves funcions amb un vincle funcional.

Tanmateix aquesta prescripció impedeix a les Administracions, a partir de l'EBEP, poder contractar personal laboral fix per a desenvolupar les funcions dels llocs de treball reservats a funcionaris. S'entén que durant el procediment de funcionarització, en aquells casos que cal una prèvia labor de selecció i catalogació dels llocs de treball, es poden mantenir els llocs transitòriament catalogats com laborals.

Aquesta Disposició Transitòria Segona de l'EBEP contempla un nou procés de funcionarització en el cas que s'acompleixin els següents requisits:

- a) Només el personal laboral fix, el qual exclou al personal laboral indefinit.

- b) Que aquest personal desenvolupi funcions reservades per a funcionaris o passi a desenvolupar-les en virtut de proves de selecció i promoció convocades abans de l'entrada en vigència de l'EBEP.
- c) Que el personal afectat superi un procés selectiu convocat amb aquesta finalitat, sempre que s'estigui en possessió de la titulació necessària i reuneix els requisits exigits per la normativa de la funció pública.

El procés de funcionarització, canvi en el vincle jurídic de les persones que ocupen un lloc de treball en una institució, té les dues fases següents:

1^a fase:

Anàlisi i definició dels llocs de treball de naturalesa jurídica funcional ateses les seves funcions i característiques sent la Relació de llocs de treball l'instrument que determina quins són aquests llocs de naturalesa jurídica funcional.

2^a fase:

S'efectua el canvi de la relació jurídica de la persona que ocupa el lloc de treball que la Relació de llocs de treball considera de naturalesa funcional, és a dir, és el procés pel qual es transforma en funcionari un empleat subjecte a contracte laboral. L'instrument és un procés selectiu d'accés a la condició de funcionari mitjançant la realització de proves selectives i amb la rescissió del contracte laboral un cop consumada l'adquisició de la condició de funcionari per part de l'ocupant del lloc de treball.

8. GRUPS DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARI DE CARRERA

L'article 76 de l'EBEP estableix tres grups: A, B i C, però el grup A i C tenen subgrups (A1, A2 / C1 i C2), i les Agrupacions Professionals (AP, antic grup E). També estableix el grup del Personal Directiu.

Aquests Grups i subgrups tenen diferents retribucions bàsiques (Article 22) i sistema de promoció diferent (Article 18).

Article 76. (...) Grups de classificació professional del personal funcionari de carrera. Els cossos i escales es classifiquen, d'acord amb la titulació exigida per accedir-hi, en els grups:

GRUP A (Titulats Universitaris de Grau)

Grup A, dividit en dos subgrups A1 i A2.

Per a l'accés als cossos o escales d'aquest Grup s'exigirà estar en possessió del títol universitari de Grau. En aquells supòsits en què la Llei exigeixi un altre títol universitari serà aquest el que es tingui en compte. La classificació dels cossos i escales en cada Subgrup estarà en funció del nivell de responsabilitat de les funcions a exercir i de les característiques de les proves d'accés

GRUP B (Títol de Tècnic Superior)

Per a l'accés als cossos o escales del Grup B s'exigirà estar en possessió del títol de Tècnic Superior.

GRUP C

Subgrup C1 (Batxiller o tècnic)

Subgrup C2 (Graduat en ESO)

AGRUPACIONS PROFESSIONALS, antic grup E

(...) Disposició addicional setena. Altres agrupacions professionals sense requisit de titulació.

1. A més dels grups classificatoris que estableix l'article 76 d'aquest Estatut, les administracions públiques poden establir altres agrupacions diferents de les enunciades anteriorment, per a l'accés no s'exigeixi estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.

2. Els funcionaris que pertanyin a aquestes agrupacions que reuneixin la titulació exigida podran promocionar d'acord amb el que estableix l'article 18 d'aquest Estatut(...)

PERSONAL DIRECTIU

Aquest personal tindrà retribucions més indefinides i les seves condicions de treball estaran fora de la negociació col·lectiva. És l'únic tipus de personal, al qual no s'han inclòs tots els conceptes constitucionals per accedir a la funció pública (igualtat, mèrit, capacitat i publicitat).

(...) Article 13. Personal directiu professional.

En les lleis de funció pública que per a cada Administració Pública es dictin en desplegament d'aquest Estatut es podrà establir el règim jurídic específic del personal directiu així com els criteris per determinar la seva condició de acord, entre altres, amb els següents principis:

- 1. És personal directiu el que desenvolupa funcions directives professionals en les administracions públiques, definides com a tals en les normes específiques de cada Administració.*
- 2. La seva designació atindrà a criteris de mèrit i capacitat i a principis d'idoneïtat, i es durà a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència.*
- 3. El personal directiu està subjecte a avaluació d'acord amb els criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat per la seva gestió i control de resultats en relació amb els objectius que els hagin estat fixats.*
- 4. La determinació de les condicions de treball del personal directiu no tindrà la consideració de matèria objecte de negociació col·lectiva als efectes d'aquesta Llei. Quan el personal directiu reuneixi la condició de personal laboral estarà sotmès a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció.(...)*

L'EBEP tracta de forma genèrica a tot el personal al servei públic, els empleats públics, però pel que fa a la classificació del personal laboral, l'article 77 ens remet a la legislació laboral, o allò que es determini en els respectius acords o convenis (Article 77). *(...) Classificació del personal laboral. El personal laboral es classificarà de conformitat amb la legislació laboral.*

Finalment i pel que fa a la relació entre els grups professionals i les retribucions l'article 22 de la Llei 2/2012 de Pressupostos Generals de l'Estat manifesta que (...) *Als efectes del que disposa l'apartat anterior, les retribucions a percebre pels funcionaris públics que fins a la Llei de pressupostos generals de l'Estat per l'any 2007 han vingut referenciades als grups de titulació que preveu l'article 25 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de Mesures per a la reforma de la funció Pública, estan referenciades als grups i subgrups de classificació professional estableix l'article 76 i disposició transitòria tercera de la Llei 7/2007, de 12 de abril, per la qual s'aprova l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, sense experimentar més variacions que les derivades d'aquesta llei.*

Les equivalències entre els sistemes de classificació són les següents:

Grup A Llei 30/1984: Subgrup A1 Llei 7/2007.

Grup B Llei 30/1984: Subgrup A2 Llei 7/2007.

Grup C Llei 30/1984: Subgrup C1 Llei 7/2007.

Grup D Llei 30/1984: Subgrup C2 Llei 7/2007.

Grup E Llei 30/1984: Agrupacions professionals Llei 7/2007.

Set. El que disposen els apartats anteriors s'ha d'entendre sens perjudici de les adequacions retributives que, amb caràcter singular i excepcional, resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació del nombre de defectius assignats a cada programa o pel grau de consecució dels objectius fixats a este. Vuit. Els acords, convenis o pactes que impliquin creixements retributius d'experimentar l'oportuna adequació, esdevindran inaplicables les clàusules que estableixin qualsevol tipus d'increment (...). D'aquesta manera ens aclareix el règim de classificacions professionals aplicables i les seves concordances.

L'esmentada Disposició Transitòria tercera de l'EBEP especifica l'equivalència entre els antics i nous grups professionals, fins i tot el punt 3 d'aquesta disposició deixa oberta la possibilitat de promocionar directament del grup C1 al grup A2, però aquesta és una Transitòria, i, com a tal, té un vida teòrica molt curta. (...) 1. Fins que no es generalitzi la implantació dels nous títols universitaris a què es refereix l'article 76, per al accés a la funció pública seguiran sent vàlids els títols universitaris oficials vigents a l'entrada en vigor d'aquest Estatut.

2. Transitòriament, els Grups de classificació existents a l'entrada en vigor d'aquest Estatut s'han d'integrar en els Grups de classificació professional de funcionaris previstos en l'article 76, d'acord amb les següents equivalències:

Grup A: Subgrup A1.

Grup B: Subgrup A2.

Grup C: Subgrup C1.

Grup D: Subgrup C2.

Grup E: agrupacions professionals a què fa referència la disposició addicional setena.

3. Els funcionaris del subgrup C1 que tinguin la titulació exigida podran promocionar al grup A sense necessitat de passar pel nou Grup B, d'acord amb el que estableix l'article 18 d'aquest Estatut.(...)

Pel que fa a la promoció d'un grup a l'altre, l'article 18 de l'EBEP no introdueix cap sistema nou recaient tot el pes sobre l'oposició, però torna a remarcar de manera explícita el requisit del compliment dels principis de igualtat, mèrit i capacitat. (...) 1. La promoció interna s'ha de fer mitjançant processos selectius que garanteixin el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, com també els que estableix l'article 55.2 d'aquest Estatut. 2. Els funcionaris han de complir els requisits exigits per a l'ingrés, tenir una antiguitat com a mínim de dos anys de servei actiu en el subgrup inferior, o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup, i superar les proves selectives corresponents. 3. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut

han d'articular els sistemes per dur a terme la promoció interna, i també poden determinar els cossos i escales als quals podran accedir els funcionaris de carrera que pertanyin a altres del seu mateix subgrup. Així mateix les lleis de funció pública que es dictin en desplegament del present Estatut poden determinar els cossos i escales als quals podran accedir els funcionaris de carrera que pertanyin a altres del seu mateix subgrup.

4. Les administracions públiques han d'adoptar mesures que incentivin la participació del seu personal en els processos selectius de promoció interna i per a la progressió en la carrera professional. (...) i si desapareix la Disposició Transitòria, provocarà una barrera insalvable en la promoció dels C1 amb titulació universitària, que vulguin oposar a l'A2. O aquesta Disposició Transitòria Tercera es converteix en definitiva, o per l'aplicació de l'article 18, el nou Grup B serà una barrera insalvable per a molts grups C1.

En relació amb el personal laboral, l'article 19 de l'EBEP determina els drets a la promoció, però remet al que estableix l'Estatut dels Treballadors o els convenis col·lectius (...) *Carrera professional i promoció del personal laboral. 1. El personal laboral tindrà dret a la promoció professional. 2. La carrera professional i la promoció del personal laboral es farà efectiva a través dels procediments previstos en l'Estatut dels Treballadors o en els convenis col·lectius.*(...)

Girona, agost 2012

ANNEX

AMPLIACIÓ PÀGINA 21

En el mateix sentit es podria considerar la possibilitat d'obrir una via de la negociació col·lectiva per reconvertir aquests CPT's, derivats dels diferents tipus de complements anomenats de productivitat així com del derivat del Conveni, en un Complement de Productivitat ajustat a normativa vigent. D'aquesta manera, una vegada s'hagin establert els corresponents protocols per a l'aplicació de la productivitat, els esmentats CPT's desaparèixerien i quedaria regularitzada aquesta situació.

ACORDS REUNIÓ 1 D'OCTUBRE 2012 - FORMA DE PROVISIÓ LLOCS DE TREBALL SEGÜENTS:

NOM LLOC DE TREBALL	VINCLE	FORMA DE PREVISIÓ
Assessor/a jurídic	F	Concurs de mèrits
Coordinador/a programes	E	Lliure designació
Responsable d'estudis socials i europeus	F	Concurs de mèrits
Responsable de relacions institucionals i protocol	E	Lliure designació
Cap de Gabinet alcaldia	E	Lliure designació
Gerent	E	Lliure designació
Cap d'àrea Cultura	E	Lliure designació
Cap d'àrea Educació i esports	E	Lliure designació
Cap d'àrea Mobilitat i via pública	E	Lliure designació
Cap d'àrea Promoció i ocupació	E	Lliure designació
Cap d'àrea Serveis socials	E	Lliure designació
Cap d'àrea Sostenibilitat i participació ciutadana	E	Lliure designació
Cap d'àrea Urbanisme i activitats	E	Lliure designació
Cap d'Assessoria jurídica	E F	Concurs de mèrits
Cap d'oficina de comunicació	E	Lliure designació
Cap de Servei Contractació i compres	F	Concurs de mèrits (1)
Cap de Servei Educació	F	Concurs de mèrits
Cap de Servei Esports	F	Concurs de mèrits
Cap de Servei Gestió Documental, Arxiu i Publicacions	F	Concurs de mèrits
Cap de Servei Gestió Tributària	F	Concurs de mèrits
Cap de Servei Jurídic i administratiu	F	Concurs de mèrits

d'urbanisme

Cap de servei Patrimoni i inventari municipal	F	Concurs de mèrits
Cap de Servei Planejament i Llicències	F	Concurs de mèrits
Cap de Servei Planejament i Llicències en zones d'especial protecció i PLU	F	Concurs de mèrits
Cap de Servei Presidència	F	Concurs de mèrits
Cap de Servei Projectes urbanístics	F	Concurs de mèrits
Cap de Servei Recaptació	F	Concurs de mèrits
Cap de Servei Recursos Humans	F	Concurs de mèrits
Cap de Servei Sistemes i Tecnologies de la Informació	F/L	Concurs de mèrits
Cap d'Unitat Municipal Anàlisi Territorial	L	Concurs de mèrits
Cap d'Unitat Prevenció en riscos laborals	L	Concurs de mèrits
Director/a Centre Cultural la Mercè	L	Lliure designació
Director/a El Bòlit	L	Lliure designació
Director/a Museu d'Història de la Ciutat	L	Lliure designació
Director/a Ocupació	L	Lliure designació
Director/a Oficina Municipal d'Habitatge	L	Lliure designació
Director/a Teatre Municipal	L	Lliure designació
Director/a Espai Marfà	L	Lliure designació
Intendent	F	Lliure designació
Interventor/a	F	Concurs de mèrits (2)
Secretari/a de la corporació	F	Concurs de mèrits
Tresorer/a	F	Concurs de mèrits
Vice interventor/a	F	Concurs de mèrits
Vice secretari/a de la corporació	F	Concurs de mèrits

(1) L'organigrama municipal té una 1ª línia directiva de contacte directe amb el cercle política, ocupada per personal eventual o bé funcionaris/ laborals de lliure designació, i constituïda pels assessors, el gerent, l'intendent de la policia local i els caps d'àrea. Per tant, resulta complex justificar que la 2ona. línia de comandament de l'estructura administrativa estigui també ocupada per personal de confiança nomenats per lliure designació.

(2) L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (Llei 7/2007), en la seva Disposició Adicional Segona, reformada pel Reial Decret 8/2010, de 20 de maig, de mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic, determina que pel que fa als cossos d'habilitació municipal de l'àmbit local *"El concurs serà el sistema normal de provisió de llocs de treball i en ell es tindran en compte els mèrits generals, els mèrits corresponents al coneixement de les especialitats de l'organització territorial de cada comunitat autònoma i del dret propi d'aquesta, el coneixement de la llengua oficial en els termes que preveu la legislació autonòmica respectiva, i els mèrits específics directament relacionats amb les característiques del lloc (...)* Les corporacions locals aprovaran el concurs ordinari anual amb inclusió de les places vacants que considerin necessari convocar(...) Les corporacions locals inclouran necessàriament en els concursos anuals els llocs de treball que tinguin assignades les funcions contingudes en l'apartat 1.2.b d'aquesta disposició i estiguin coberts per funcionaris interins o funcionaris de l'entitat nomenats excepcionalment amb caràcter accidental(...) L'àmbit territorial del concurs ordinari serà el de la Comunitat Autònoma a la qual pertanyi la Corporació local (...) **Excepcionalment**, per als municipis de gran població que preveu l'article 121 de la Llei 7/1985 podran cobrir-se pel sistema de lliure designació, entre funcionaris amb habilitació de caràcter estatal de la subescala i categoria corresponents, els llocs a ells reservats que es determinin en les relacions de llocs de treball en els termes que preveu la legislació bàsica sobre funció pública.

L'esmentat article 121 de la Llei 7/1985 determina que l'àmbit d'aplicació per a l'organització de municipis de gran població seran aquells que reunixin les següents condicions" (...) a) Als municipis la població superi els 250.000 habitants. b) Als municipis capitals de província la població sigui superior als 175.000 habitants. c) Als municipis que siguin capitals de província, capitals autonòmiques o seus de les institucions autonòmiques. d) Així mateix, als municipis la població superi els 75.000 habitants, que presentin circumstàncies econòmiques, socials, històriques o culturals especials.(..) En els casos que preveuen els paràgrafs c i, d s'exigirà que així ho decideixin les Assembles Legislatives corresponents a iniciativa dels respectius ajuntaments

En conseqüència i d'acord amb la normativa vigent, en el municipi de Girona els llocs de treball dels habilitats nacionals es poden proveir per lliure designació si demana al Parlament de Catalunya la seva condició de municipi de gran població seguint els tràmits pertinents. La forma ordinària d'ocupació seria mitjançant el concurs de mèrits.

Finalment cal considerar que l'Avantprojecte de Llei per la racionalització i sustentibilitat de l'Administració Local, enforteix la figura dels funcionaris amb habilitació de caràcter nacional, en general, recuperant la seva regulació prèvia a la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Aquesta reforma dissenya un escenari en el qual s'allunya de l'àmbit de decisió local la gestió del personal funcionari que exerceix les funcions de control intern, que són clau per augmentar el rigor del control de legalitat i financer de la gestió local. En aquest sentit es recupera la dependència funcional d'aquests funcionaris de l'Administració General de l'Estat.

ACORDS REUNIÓ 9 D'OCTUBRE DE 2012 – INCOMPATIBILITATS

Assistents: Albert Riera, Maria Angels Planes, Núria Masdemont, Dolors Villar, Margarita Martínez i David Onrubia.

L'Informe previ a l'elaboració de la Relació de Llocs de Treball sobre valoració de compliment de normes i condicions del personal de l'Ajuntament de Girona, en l'apartat 3 fa referència al marc normatiu, l'anàlisi de la situació actual i de propostes que facilitin la regularització d'algunes situacions en relació amb les incompatibilitats.

En aquest sentit en la reunió del dia 9 d'octubre es va acordar establir un procediment i uns criteris per desenvolupar les propostes presentades en l'esmentat Informe.

- Procediment:

Alcaldia sol·licita al Servei de Recursos Humans un Informe sobre les incompatibilitats en l'Ajuntament de Girona.

El Servei de Recursos Humans elabora aquest informe de manera ben fonamentat i amb la proposta de personal que ha de tenir el règim d'incompatibilitat. Aquesta informació es recull a través d'un formulari que es lliura al personal municipal.

En aquest formulari ha de constar aspectes com dades sobre el lloc de treball i la persona que sol·licita l'incompatibilitat, l'activitat pública que és vol compatibilitzar, la durada de la seva jornada, el horari a realitzar, en el cas de compatibilitzar activitat privada cal consignar el nom de l'empresa o activitat per compte propi que hagin d'exercir, el seu domicili, el lloc de treball o activitat professional concreta a desenvolupar dins de la mateixa i l'horari de treball. En cas que l'activitat sigui per compte d'altre cal aportar certificació de la jornada i horari de l'empresa acreditativa

Aquest formulari té caràcter previ, i serà lliurat a tot el personal per tal que sigui emplenat per aquelles persones que estiguin desenvolupen una segona activitat.

Es recorda que el procediment de declaració i reconeixement de la compatibilitat correspon al ple de la Corporació (l'article 22 de la Llei 21/1987 de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat), però una interpretació de la legislació local i d'incompatibilitats i raons d'eficàcia administrativa abona la interpretació que la resolució del reconeixement específic de compatibilitat resideix en l'òrgan unipersonal superior de la Corporació. Alhora es pot proposar, d'acord amb la legislació bàsica estatal i autonòmica, l'aprovació d'un reglament que reguli aspectes procedimentals i organitzatius que fixin el reconeixement de compatibilitat dels treballadors de l'Ajuntament amb més precisió

- Criteris

Primerament cal considerar al personal sotmès a l'aplicació del factor d'incompatibilitat a les seves retribucions:

- el personal al servei de la policia local.
- el personal que realitza tasques d'inspecció.

La resta del personal podrà sol·licitar la compatibilitat, de conformitat a la llei 21/1987 de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, tenint en compte els criteris següents en el reconeixement de la compatibilitat:

1. En els casos d'activitat privada la compatibilitat no podrà suposar més del 50% de la durada total de la jornada laboral que l'empleat públic realitzi a l'Ajuntament.
2. L'exercici d'un segon lloc de treball o activitat pública o privada requereix, en tots els casos, autorització expressa prèvia.
3. Per a poder atorgar la compatibilitat d'un segon lloc o activitat públics és necessari un informe en relació amb els llocs de caràcter públic, de l'òrgan competent de la corresponent Administració pública, director de l'organisme, ens o empresa pública.
4. No es podrà modificar la jornada de treball ni l'horari de l'interessat. I en cas de canvi de lloc de treball en el sector públic o de modificació de les condicions del lloc de treball resten automàticament sense efecte.
5. L'autorització de compatibilitat està condicionada a l'estricta compliment de la jornada i l'horari en els llocs de caràcter públic.