

Acuerdo Marco de condiciones laborales para el personal al servicio de las entidades locales de las Islas Baleares

TEXTO ARTICULADO DEL ACUERDO MARCO DE CONDICIONES LABORALES SUSCRITO ENTRE LA FEDERACIÓN DE ENTIDADES LOCALES DE LAS ISLAS BALEARES (FELIB) Y LA FSAP DE CCOO, CSI.CSIF, FSP DE UGT

PRINCIPIOS GENERALES

1.- En el marco de lo dispuesto en las leyes y teniendo en cuenta las experiencias y procesos de negociación colectiva producidos en la Administración, las partes manifiestan la necesidad de profundizar en el diálogo y la cooperación como una parte de los instrumentos más adecuados para ordenar las relaciones entre la Administración y sus trabajadores.

2.- Las partes constatan la necesidad de mejorar y racionalizar los procesos de negociación colectiva. Por ello consideran conveniente una reorganización del sistema que conduzca a tratar en cada ámbito, aquellos aspectos que lo son propios, descentralizando en la medida en que no es posible o aconsejable unificar criterios negociadores en ámbitos superiores, e imposibilitando duplicidades de negociación.

3.- Considerando que las controversias deben resolverse siempre que sea posible

de forma consensuada y pacífica, ambas partes manifiestan la voluntad de promover y potenciar órganos propios de comunicación y conciliación como instrumentos útiles de solución de diferencias, que eviten acudir al conflicto colectivo.

4.- La articulación del proceso de negociación tiene los siguientes fines.

- Potenciar la negociación colectiva como cauce de participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- Articular el proceso negociador, dotándole de mayor agilidad y eficacia.
- Establecer mecanismos voluntarios de solución de conflictos entre las partes.

5.- Todo proceso negociador se efectuará bajo los principios fundamentales de buena fe, lealtad y cooperación, persiguiendo con ello, la mejora de la productividad, eficacia y calidad de servicios en la Administración, a la vez que la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

6.- Teniendo en cuenta que, salvo por adhesión voluntaria y formal, este Pacto no dispone de carácter vinculante para las entidades locales, los acuerdos aquí alcanzados, reafirman el compromiso de las partes firmantes en trabajar y progresar en las direcciones que se establecen.

Por otra parte, y en todo aquello que afecte directamente a la actuación de los entes locales, este Acuerdo tiene el carácter de una recomendación general, susceptible de ser operativa a través de acuerdos de adhesión singular, o por inspiración de otros pactos que alcancen otro tipo de equilibrio satisfactorio para las partes.

Capítulo I.- Disposiciones Generales

Artículo 1.- Tipificación del acuerdo

El presente documento, constituye un Acuerdo Marco de condiciones laborales de las distintas entidades locales representadas por la FELIB y los trabajadores de dichas entidades, tanto laborales como funcionarios, representados por los sindicatos firmantes.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

El presente Acuerdo Marco será de aplicación, en su caso, a las Entidades Locales y sus organismos autónomos, dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Artículo 3.- Adhesión al Acuerdo Marco

Para que tal Acuerdo Marco, tenga validez y eficacia en el seno de una entidad local o de su organismo autónomo, los representantes legales del personal y los de la entidad u organismo autónomo, habrán previamente de haberse adherido formalmente al mismo, y aprobado tal adhesión a través de los cauces legales y formales que fueran pertinentes en cada caso, siendo para la entidad Local preceptiva la aprobación por el pleno de la corporación.

Artículo 4.- UNIDAD DE NEGOCIACION

Las partes firmantes reconocen y acuerdan, que la Mesa Negociadora del presente Acuerdo Marco, se constituye dentro de una unidad negociadora que abarca a la

globalidad de las entidades locales de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Las unidades inferiores de negociación, que decidan su adhesión a dicho Acuerdo Marco, no podrán negociar ni alterar en sus respectivos convenios o pactos los contenidos contemplados en este Acuerdo Marco.

Las distintas entidades locales que se adhieran a este pacto, junto con los representantes legales de los trabajadores, podrán negociar y establecer otros acuerdos complementarios al presente que, conservando el debido equilibrio, completen aquellos aspectos de las relaciones laborales o funcionariales, no contempladas en este texto.

Artículo 5.- Ámbito personal

Las presentes normas serán de general aplicación y obligado cumplimiento para todos los trabajadores municipales y el de sus organismos autónomos.

Quedan al margen de este acuerdo, el personal funcionario de empleo eventual y el personal directivo que se contrate a través su regulación legal específica, en la actualidad el RD1382/85. Cualquier otro tipo de exclusiones deberán ser contempladas en las RPT's, las cuales deberán ser negociadas entre las representaciones municipal y social legalmente representativas.

Artículo 6.- Ámbito funcional

El propio de la entidad que se adhiera.

Artículo 7.- Ámbito territorial

El de competencia de la entidad que se adhiera, tanto dentro de su demarcación territorial, como en cualquier otro en comisión de servicio.

Artículo 8.- Ámbito de aplicación temporal y denuncia

Este Acuerdo, una vez firmado por las partes entrará en vigor al día siguiente, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial.

El Acuerdo seguirá vigente hasta el día 31 de diciembre de 1995.

Finalizado el periodo de vigencia general, el Acuerdo se entenderá prorrogado de un año, salvo que se produzca denuncia formal por cualquiera de las partes firmantes.

Se establece que la denuncia, en su caso, deberá producirse durante el último trimestre de 1995, o dentro de los últimos trimestres de cualquiera de los eventuales años de prórroga, mediante comunicación escrita y fehaciente a la otra parte afectada.

Artículo 9.- Comisión paritaria de seguimiento, interpretación y vigilancia

Con la finalidad de interpretar, vigilar, estudiar y adoptar soluciones para cualquiera de las cuestiones de carácter problemático que se deriven de la aplicación del presente Acuerdo, y para cuantas funciones complementarias le otorgue el presente Acuerdo, se crea la denominada "Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia". Dicha comisión quedará constituida dentro del mes siguiente a la aprobación del presente Acuerdo.

Cualquier discrepancia de las partes sobre la interpretación del clausulado del Acuerdo, deberá someterse obligatoriamente y con carácter previo a la comisión paritaria, siendo, si se alcanzan acuerdos, sus resoluciones vinculantes para las partes. De no alcanzarse acuerdo, se podrá posteriormente, acudir a las pertinentes instancias judiciales o administrativas competentes.

Su composición será la siguiente: un miembro en representación de cada sindicato firmante, y tantos miembros como sindicatos firmantes en representación de la FELIB. Así mismo, las partes podrán asistir con los asesores que estimen conveniente, siempre que el número máximo de miembros de la representación incluidos los asesores, no supere la cifra de seis.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, debiéndose convocar formalmente con una antelación mínima de quince días. En la primera reunión de la comisión paritaria, se redactará un reglamento de funcionamiento interno.

Artículo 10.- Indivisibilidad del acuerdo

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente. En el supuesto de que la jurisdicción administrativa y/o laboral competente en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara algunas de las estipulaciones de este Acuerdo, deberá adaptarse el mismo, facultándose para ello a la comisión paritaria.

Artículo 11.- Derechos y deberes generales

El personal afectado por este Acuerdo, en todo lo no regulado por el mismo, tendrá los derechos y deberes establecidos en otros ámbitos de negociación que les sean de aplicación, y en la legislación vigente.

Capítulo II.- Disposiciones sobre Condiciones de trabajo

Artículo 12.- Homogeneidad de condiciones de trabajo

Sin perjuicio de las peculiaridades y consecuencias del régimen jurídico diferenciados entre funcionarios y laborales, se deberá tender a equiparar sus condiciones

de trabajo, siempre en atención a la similitud de características de sus puestos de trabajo.

En el plazo máximo de un año, se funcionará el personal laboral afectado por la disposición transitoria decimoquinta de la Ley 23/1988. El proceso será negociado con los representantes de los trabajadores.

Artículo 13.- Selección de personal

La selección se efectuará de acuerdo con el régimen jurídico aplicable en cada caso, pero respetándose siempre los principios de igualdad de oportunidades, mérito, capacidad y publicidad.

Al objeto de facilitar una futura movilidad del personal, a la vez que una mejor homogeneidad de condiciones de trabajo, salarios y promoción profesional, se acuerda establecer una comisión que estudie y acuerde, procedimientos, pruebas y temarios, para la selección de trabajadores en el ámbito local de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, siempre dentro del necesario respeto a las regulaciones legales que pudieran ser de obligado cumplimiento.

Este nuevo documento cuando esté definitivamente acordado, pasará a formar parte del Acuerdo, si bien su utilización será optativa por las corporaciones que se hayan adherido, hasta en su caso, su incorporación formal al nuevo texto que resulte de una próxima revisión del Acuerdo Marco.

Artículo 14.- Concurso interno de traslados

Previa a la cobertura por promoción interna o acceso libre de las plazas vacantes, la corporación ofrecerá la posibilidad de traslado a aquellos empleados públicos

que, estando dentro del mismo régimen legal reúnan todos los requisitos del puesto de trabajo a cubrir.

El procedimiento se efectuará por concurso rápido e interno, con participación de la representación social correspondiente.

Dicho concurso de traslados no podrá suponer, en ningún caso, una promoción interna del empleado público.

Tales concursos de traslado no podrán suponer, en ningún caso, limitación alguna a la corporación respecto de sus facultades de redistribución de efectivos de los empleados públicos afectados.

Artículo 15.- Promoción interna

Para tomar parte en los procesos de promoción interna es condición indispensable estar configurado dentro del mismo régimen laboral o funcionarial, de la plaza que se oferte y pertenecer a la plantilla fija de la entidad.

La categoría normal de acceso será la más elemental para cada grupo profesional, sin perjuicio de que en defecto de personal promocionable, la entidad deba convocar vacante en cualquiera otra categoría.

Tal sistema de promoción tendrá su desarrollo práctico en la Oferta de Empleo Público anual, mediante la reserva de plazas para el personal fijo en el porcentaje que pueda decidir la entidad para cada convocatoria que en caso de ser posible, no será inferior al 50 por ciento.

Artículo 16.- Contratación personal no permanente para cobertura de vacantes

Por razones organizativas o de urgencia, las plazas o puestos vacantes podrán cubrirse provisionalmente a través de con-

tratos no fijos, siguiendo los procedimientos que la corporación tenga previstos al efecto, y hasta que se proceda a su cobertura definitiva, o finalice la urgencia o necesidad organizativa que la justifique.

Al objeto de agilizar la contratación del personal no fijo, se podrá crear, cuando sea necesario, una bolsa de trabajo, constituida por aquellos aspirantes que, habiendo superado convocatorias anteriores de puestos similares no pudieron ser contratados por falta de vacante, o prioritariamente, las personas que habiendo sido ya contratadas con anterioridad, sin agotar su límite temporal legalmente establecido, ya no lo estén como consecuencia del vencimiento de sus contratos. Quedarán excluidas de la mencionada bolsa, aquellas personas que, por cualquier razón rechazan una oferta de trabajo.

También se podrán suscribir directamente contratos no fijos con los trabajadores remitidos por las oficinas del INEM, como consecuencia de campañas de colaboración social con dicha entidad.

Artículo 17.- Integración laboral de los discapacitados

Progresivamente, se tenderá a cubrir plazas en proporción no inferior al 2 por ciento de la plantilla por trabajadores que tengan disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril, y en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, sobre contratación y empleo de los trabajadores discapacitados.

En la relación de puestos de trabajo se especificarán aquellos puestos que, por sus características, puedan ser también desempeñados por determinado personal

discapacitado, indicando, genéricamente y en su caso, el tipo de discapacidad compatible con el puesto.

En las pruebas selectivas para el ingreso, en aquellos puestos en los que se haya determinado la compatibilidad de ciertas discapacitaciones, serán admitidos tales candidatos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes. Las bases de selección, en su caso, determinarán las pruebas a las que alternativamente se hayan de someter los candidatos capacitados y discapacitados.

Artículo 18.- Periodo de prueba

Los períodos de prueba en los colectivos laborales, serán aquellos que se establezcan o se negocien dentro de previsto en la legislación vigente.

Para el colectivo de funcionarios, se establecerán dentro del proceso selectivo, aquellos períodos de prácticas que organizativamente se estimen oportunos para mejor garantía del desempeño de la plaza a ocupar.

Artículo 19.- Participación social en los tribunales de selección

En todos aquellos procesos de selección mencionados en este capítulo, se recomienda la participación de la correspondiente representación social de los empleados públicos en los tribunales de selección, compatible con los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Capítulo III.- Disposiciones sobre jornada laboral, calendario y licencias

Artículo 20.- Jornada laboral

La jornada laboral para los distintos colectivos de trabajadores municipales, se habrá de determinar en cómputo anual.

Salvo para colectivos específicos predeterminados y siempre por razones objetivas de mejor prestación de los servicios públicos, la distribución de la jornada habrá de respetar las siguientes limitaciones:

- Descanso entre jornadas de un mínimo de 12 horas.
- Jornada máxima ordinaria de 9 horas/día.
- Jornada máxima ordinaria de 40 horas/semana.

La redistribución de la jornada a lo largo del año, siempre dentro de las limitaciones antedichas, exigirá la previa negociación en cada entidad de un calendario anual, en donde, día a día, se predeterminarán los horarios para cada uno de los servicios diferenciados. De no existir tal calendario, se interpretará que la jornada se distribuye homogéneamente a lo largo del año.

Artículo 21.- Jornada de trabajo efectiva

El trabajador, salvo autorización en contrario, deberá iniciar y acabar su jornada en su puesto de trabajo, es decir que deberá permanecer íntegramente la jornada oficial en su lugar de trabajo y en condiciones de realizar su labor, sin perjuicio de los descansos establecidos y/o que se establezcan.

Las entidades locales establecerán, si lo estiman oportuno, los controles de entrada, salida y permanencia que crean necesarios. Para los incumplimientos injustificados de jornada y con independencia de las actuaciones disciplinarias que pudieran ser pertinentes, se estará con carácter general para todos los trabajadores, a lo establecido en el artículo 36 de la Ley 31/1991, de modificación de la Ley 30/1984, de Medidas de Reforma de la Función Pública.

Artículo 22.- Festivos

Los colectivos sujetos a régimen de turno que, por necesidades de programación de sus turnos no puedan disfrutar de los festivos en las fechas oficiales señaladas para ellos, se dispone que se compensarán en los períodos que no se consideren de mayor actividad, salvo mejor acuerdo entre las partes.

Artículo 23.- Trabajo a turnos y nocturno

Todo puesto de trabajo a turno y nocturno deberá ser estudiado a fin de mejorar las condiciones ergonómicas de éste, en especial en lo que se refiere a ritmos de trabajo, pausas y duración de la jornada.

Estos tipos de trabajo serán compensados económicamente, salvo mejor acuerdo entre las partes.

En las actividades en las que sea necesaria la realización de trabajos a turnos, se establecerá con suficiente antelación, un cuadrante de turnos en el que se especifiquen los turnos a cubrir por los trabajadores.

Artículo 24.- Descanso semanal y diario

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días que, como regla general, comprenderá el sábado o el lunes y el domingo.

Régimen de turnos: para los colectivos sujetos al régimen de turnos, se establece un descanso promedio de 2 días naturales por cada 7 días naturales que, por necesidades del servicio, se podrá computar por períodos de hasta 2 semanas.

En ningún caso la repetitividad de franqueos en días concretos de la semana, en el régimen de turnos, podrá originar ningún derecho adquirido respecto de tales días concretos.

Artículo 25.- Vacaciones

Vacaciones: todos los trabajadores, tienen derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de un mes, o a los días que en proporción le correspondan si el tiempo servido fue menor. A efectos de cálculo de prorrateo y de división en períodos, se establece la equivalencia de un mes por 30 días naturales continuados. En ningún caso, la distribución de vacaciones que se pacte entre el trabajador y la entidad, podrá dar lugar a una ausencia retribuida superior de 22 días de trabajo efectivo del trabajador.

La entidad fijará, tras negociar con la representación social, el calendario de vacaciones anual; en dicho calendario se establecerán los períodos vacacionales, así como el número y tipos de puestos que deban componer cada período.

Los trabajadores podrán libremente ponerse de acuerdo para escoger período, en caso de no ser posible tal libre acuerdo entre los trabajadores, la entidad comunicará con la máxima antelación posible el período de disfrute vacacional a cada trabajador.

En el caso de que por necesidades del servicio, sea preciso que el trabajador disfrute las vacaciones fuera del período preestablecido se compensarán en la forma que acuerden las partes.

En las distintas mesas de negociación podrán negociarse adicionalmente los siguientes temas: días de vacaciones sueltos e incidencia de la ILT en las vacaciones.

Artículo 26.- Servicios extraordinarios

En solidaridad con la actual situación de desempleo y con el objetivo de favorecer

la creación de empleo, se tenderá a la supresión total de las horas y servicios de carácter extraordinario estructural. Con carácter general se establece que para aquellos trabajos para cuya realización se prevea una duración superior a treinta días, se contratará a personal ajeno a la entidad, salvo que por cuestiones técnicas requieran ser realizados por personal propio. En este supuesto, aquellos servicios a prestar por personal propio, fuera de la jornada laboral, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Con carácter preceptivo y previa a su realización se requerirá autorización del alcalde o de la persona a quién este haya delegado formalmente.

Se pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores la relación de horas extras realizadas, a los efectos de velar por su cumplimiento adecuado, en las condiciones que en este artículo se establecen.

En las respectivas mesas municipales podrán negociarse fórmulas de compensación de los servicios extraordinarios.

Artículo 27.- Pacto de arbitraje

En la hipótesis de que como consecuencia de no poder alcanzar acuerdos interpretativos, respecto de la aplicación y/o desarrollo de este pacto, las partes llegaran algún tipo de conflicto, una vez agotadas las vías administrativas y antes de acudir en su caso a instancia judicial, se someten voluntariamente al arbitraje que, salvo mejor acuerdo, será el de la Dirección Provincial de Trabajo.

Solo en caso de grave desacuerdo con la resolución arbitral, se podrá excepcionalmente acudir a instancias judiciales.

Artículo 28.- De los Sindicatos

Ambas representaciones reconocen y respetan el papel de los Sindicatos representativos, como organizaciones que pretenden contribuir a la defensa y promoción de los intereses sociales que les son propios, así como elementos básicos de interrelación entre los trabajadores y la Dirección de las entidades locales. Consecuencia de tal reconocimiento y respeto, las partes convienen en propiciar en sus representados un clima que pueda favorecer las actividades sindicales, siempre que las mismas sean compatibles con una mayor y mejor productividad en el seno de las organizaciones públicas.

La representación social tendrá derecho a solicitar, en cualquier momento, la documentación acreditativa de la cotización a la Seguridad Social.

CLAÚSULA ADICIONAL PRIMERA

Vencido el ámbito temporal de este Acuerdo, y en ausencia de un nuevo acuerdo que lo sustituya, las disposiciones normativas del mismo permanecerán vigentes durante un plazo máximo de un año, transcurrido el cual, salvo mejor acuerdo entre las partes, las relaciones laborales de los distintos colectivos se regirán por su normativa legal vigente.

CLAÚSULA TRANSITORIA

La comisión paritaria de este Acuerdo Marco, de común acuerdo entre partes, podrá establecer comisiones específicas para abordar aquellas materias que no se han desarrollado en este texto, y que a título no exhaustivo se relacionan a continuación:

Comisión de Procedimientos de Selección.
Comisión de Racionalización de Sistema Retributivo y catálogos de puestos de trabajo.

Comisión de Ordenanzas Laborales y Régimen Disciplinario.

Comisión de Salud Laboral.

Comisión de Formación Profesional.

CLAÚSULA DEROGATORIA

Quedan derogados la totalidad de los convenios y pactos anteriores, las instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de iguales o inferior rango, en tanto en cuanto puedan oponerse, ser incompatibles, o limitar los acuerdos adoptados en este Acuerdo Marco.

ACUERDO MARCO REGIONAL DE MADRID

federación sindical de administración pública sector de administración local

federación sindical de administración pública