

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Economía Social y Autónomos

3657 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación del acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento San Javier y sus organismos públicos.

Visto el expediente de modificación de acuerdo de condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto Básico Empleado Público y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, del expediente, de Modificación de Acuerdo de Condiciones de Trabajo; número de expediente, 30/12/0123/2023; denominación, Ayuntamiento de San Javier Empleados Públicos y sus Organismos Públicos; código de convenio 30000022122010; ámbito, Empresa; aprobado con fechas 23/01/2023, por el Pleno de la Corporación Local.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la mesa negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia Murcia, 30 de mayo de 2023.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

Modificación de los artículos 6, 16, 18, 24, 25 y 35 del Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de San Javier (2016/2019)

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 23 de enero de 2023, adoptó entre otros, el acuerdo de modificar parcialmente los artículos 6, 16, 18, 24, 25 y 35 del Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de San Javier para los años 2016/2019, en el sentido de modificación del periodo de negociación de la relación de puestos de trabajo, detallar la caducidad de los expedientes disciplinarios, designación de los vocales integrantes de los tribunales de selección, reflejar la previsión presupuestaria anual para la carrera profesional, aumentar la partida para los programas de productividad 2023, según acuerdo previo adoptado por la Mesa General Común de Negociación de fechas 23 de diciembre de 2022, compuesta por parte de la corporación, por el Concejal Delegado de Hacienda, por la Concejal Delegado de Personal y por la representación de los trabajadores, el Delegado sindical de CCOO, dos Representantes sindicales de CCOO, el Coordinador sindical de SIME, el Delegado de personal de SIME, el Delegado sindical de USO, el delegado sindical de UGT, el delegado sindical CSIF y el Delegado de Personal de CSIF. Siendo el que se transcribe literalmente a continuación:

Artículo 6.º- Relación de puestos de trabajo (RPT).

La Corporación negociará en la Mesa General de Negociación una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) para el Ayuntamiento de San Javier para lo cual se elaborará previamente un reglamento o Manual que será acordado con los representantes sindicales y en el que se basará la elaboración de la referida RPT.

La aprobación de una RPT no implicará merma en la retribución económica de ningún empleado público y, en su caso, se aplicará un Complemento Personal Transitorio. Dicho complemento asegurará la diferencia entre el anterior Complemento Específico y el nuevo Complemento Específico resultante como consecuencia de la nueva valoración del puesto de trabajo. La subida anual de los empleados que tengan este complemento personal transitorio será compensada con la reducción de dicho complemento.

Artículo 16.º Régimen disciplinario.

1.- Procedimientos disciplinarios.

a).- Los Principios inspiradores del procedimiento.

El procedimiento sancionador de los empleados públicos del Ayuntamiento de San Javier se ajustará a los principios de legalidad, impulso de oficio, imparcialidad, agilidad, eficacia, publicidad, contradicción, irretroactividad, tipicidad, responsabilidad, proporcionalidad y concurrencia de sanciones, y comprende esencialmente los derechos a la presunción de inocencia, información, defensa y audiencia.

b).- Reglas básicas procedimentales.

Únicamente se podrán imponer sanciones disciplinarias a los funcionarios del Ayuntamiento de San Javier en virtud de procedimiento disciplinario instruido al efecto con arreglo a lo dispuesto en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, en tanto y cuando, no se establezca un procedimiento disciplinario en el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, en virtud a lo dispuesto en su artículo 98.

El régimen disciplinario de los funcionarios del Ayuntamiento de San Javier que pertenecen al Cuerpo de Policía Local de San Javier, queda integrado por las siguientes normas:

La disposición final 3.ª de la Ley de Bases de Régimen Local.

La Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía;

Los artículos 51 a 54 de la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad;

El artículo 173 y la Disposición Transitoria 4.ª del Texto refundido de Régimen Local;

La Ley de coordinación de la Comunidad autónoma de la Región de Murcia.

El Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios del Estado (en desarrollo y ejecución de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de aplicación supletoria para los funcionarios al servicio de todas las Administraciones públicas).

Finalmente, los artículos 93 a 98 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El personal laboral del Ayuntamiento de San Javier, junto a los funcionarios del mismo, quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

No obstante, en lo no previsto en el referido Título VII, el régimen disciplinario del personal laboral se regirá por la legislación laboral.

2.- Graduación de las faltas.

Las faltas disciplinarias de los empleados públicos de San Javier (personal funcionario y laboral), cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

Las faltas muy graves serán las establecidas en el artículo 95.2 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Las faltas graves y leves serán las establecidas en los artículos 7 y 8 del Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios del Estado.

3.- Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las recogidas en el artículo 96 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

4.- Criterios de graduación de la sanción.

Los criterios de graduación de sanciones. Para la graduación de la sanción que se vaya a imponer, y actuando bajo el principio de proporcionalidad, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

2) La reincidencia. Existe reincidencia cuando el empleado público, al cometer la falta, ya hubiera sido anteriormente sancionado en resolución firme

por otra falta de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior y que no hayan sido canceladas. A los efectos de la reincidencia, no se computarán los antecedentes disciplinarios cancelados o que debieran serlo.

3) El historial profesional, que, a estos efectos, sólo podrá valorarse como circunstancia atenuante.

4) La perturbación en el normal funcionamiento de la Administración o de los servicios que le estén encomendados.

5) El grado de afectación a los principios de disciplina, jerarquía y subordinación.

6) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

5.- Extinción de la responsabilidad.

1).- La responsabilidad disciplinaria se extingue por el cumplimiento de la sanción, por la muerte de la persona responsable y por la prescripción de la falta o de la sanción, así como por las consecuencias que en el ámbito administrativo pudieran derivarse de la concesión de un indulto.

2).- Si durante la sustanciación del procedimiento sancionador se produjera la pérdida o el cese en la condición del empleado público sometido a expediente, se dictará una resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará extinguido el procedimiento sancionador, y se ordenará el archivo de las actuaciones.

6.- Prescripción de las sanciones y faltas.

Se estará a lo previsto en el artículo 97 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

7.- Inicio y caducidad del expediente disciplinario.

El expediente se iniciará con la incoación del mismo mediante Decreto de Alcaldía y empezará a contar, a efectos de caducidad, desde la fecha del Decreto.

La caducidad para los expedientes instruidos a los integrantes del colectivo de policía local será la que establezca al efecto la normativa específica de aplicación.

La caducidad para los expedientes instruidos al resto de empleados públicos a los que les es de aplicación el presente Acuerdo de Condiciones de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.º del presente texto, será de 12 meses.

Artículo 18.º- Sistema de acceso y selección.

1.-Procedimiento de selección:

Serán objeto de negociación entre las secciones sindicales reconocidas en la ley y la Corporación Municipal, los sistemas de acceso, selección, provisión y promoción profesional del empleado público.

Toda selección del empleado público deberá realizarse conforme a dicha oferta mediante convocatoria pública y a través de sistemas de oposición o concurso-oposición en los que se garantizan los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al puesto de trabajo que deban desempeñar, incluyendo a tal efecto las prácticas que sean necesarias.

Los tribunales de selección o comisiones de valoración para el empleado público estará compuesto por:

- Un Presidente: Nombrado por el Alcalde
- Un Secretario: Que será el Secretario del Ayuntamiento o funcionario en quien se delegue.
- Tres vocales: Los vocales que podrán ser de otra administración, y para dicha designación se constituirá una bolsa de voluntarios que cumplan con los requisitos académicos y profesionales objeto de cada convocatoria, y se seleccionaran. de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 del TREBEP, es decir, por criterios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre. Tendrán preferencia de participación, entre aquellos que reúnan los requisitos antecitados, los inscritos en la bolsa de voluntarios.

No obstante lo anterior, se estará sujeto a la normativa que le sea de aplicación en cada momento.

Artículo 24.º Carrera profesional.

/...

1.-.../...

2.- /...

Trigésima.- Previsión presupuestaria.

En el Decreto por el que se apruebe la correspondiente convocatoria anual, se reflejará el gasto máximo, que en ningún caso superará los 70.000 € anuales por todos los conceptos derivados de la carrera profesional.

Estos criterios deberán ser adoptados antes de octubre del año en curso, con efectos a partir del 1 de enero del año siguiente, que se verá incluido en los expedientes económicos personales de los interesados, y que serán incluidos en el Anexo de personal de los correspondientes presupuestos.

Artículo 25.º Formación.

La Corporación Municipal se compromete a establecer un plan de formación para todo el empleado público que lo solicite, el cual estará encaminado a la actualización permanente de conocimientos y capacidades profesionales, así como a las necesidades de los Negociados, características del grupo y niveles. Los cursos podrán realizarse en horario laboral, previo informe favorable del Jefe de Sección, Jefe de Negociado o Encargado.

Al fin de conseguir una real y efectiva implantación de formación profesional de los empleados públicos, se destinará un mínimo del 20% del plan de formación a la realización de cursos específicos para la realización de dicha promoción profesional.

Para llevar a cabo la formación de los empleados públicos existirá una Comisión de Formación compuesta de forma paritaria.

La Comisión de Formación estará compuesta de forma paritaria por la Corporación y las Secciones Sindicales, que asumirá las funciones siguientes:

- a. Planificación anual de los programas y cursos de formación.

- b. Ejecución y cumplimiento de dichos planes.
- c. Establecer baremos de puntuación de méritos.
- d. Establecer criterios para la asistencia a cursos de formación y reciclaje.
- e. Publicidad de todas las actividades de formación de que se trate.
- f. Proponer y coordinar los medios y dotaciones para la asistencia a cursos.
- g. Los cursos que sean realizados fuera del horario de la jornada laboral de cada trabajador se compensarán como determine la Comisión de Formación.

Se consignará una partida de 10.000 € para cada año de vigencia del presente Acuerdo.

Artículo 35.º- Programas de productividad:

Los programas de productividad se componen de:

1.- Los vinculados al especial rendimiento.

a).-Se habilitará una partida de 910.000 € para 2023 y 930.000 € para el resto de años de validez del presente Acuerdo. Los criterios será los que a continuación se exponen:

De forma anual se revisarán ambas cantidades en la Mesa General de Negociación, con los resultados del año anterior, siempre sin sobrepasar el límite establecido en el párrafo anterior, para el pago de este complemento a todos los empleados públicos municipales a los que corresponda. Esta cantidad no podrá ser sobrepasada en el pago anual de este complemento en ningún caso. En caso que la cantidad necesaria sea superior a la asignada, se haría una reducción proporcional de la cantidad global, en la totalidad de las pagas individuales que corresponda a cada empleado.

.../