

ACUERDO

El Equipo de Gobierno y los sindicatos que forman la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Oviedo, de conformidad con lo establecido en el Capítulo IV del Título III de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se han reunido en sesiones celebradas los días 11 de noviembre, 18 de noviembre, 25 de noviembre, 28 de noviembre, 3 de diciembre, 12 de diciembre, 18 de diciembre, 23 de diciembre, 30 de diciembre de 2013, 13 de enero, 17 de enero, 22 de enero, 6 de febrero, 14 de febrero, 24 de febrero, 3 de marzo, 11 de marzo, 18 de marzo, 7 de abril, 11 de abril, 7 de mayo y 20 de mayo de 2014 para negociar una nueva Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Oviedo (en lo sucesivo, RPT).

Como fruto de estas negociaciones, se firma el presente Acuerdo, cuya entrada en vigor se producirá, una vez aprobado por la Junta de Gobierno Local previa confirmación de la existencia de crédito suficiente en los Presupuestos municipales, en el plazo máximo de tres meses a contar de la publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias de la aprobación definitiva de la RPT. Con la entrada en vigor de ésta, quedará sin efecto cualquier otro acuerdo anterior sobre puestos de trabajo.

Para aumentar la seguridad jurídica se incluye una cláusula que consagra la práctica ya establecida de total equiparación entre laborales y funcionarios en materia retributiva, de provisión de puestos de trabajo y movilidad, lo que no perjudica la reserva de funciones al personal con estatuto funcionarial.

1) Relación de Puestos de Trabajo

Se aprueba la Relación de Puestos de Trabajo elaborada por la consultora contratada a este fin, J&A Garrigues S.L.P., con las correcciones aprobadas por las partes en las sesiones negociadoras antes relacionadas, y que consta de los siguientes documentos:

- Catálogo de puestos tipo.
- Catálogo de puestos específicos.
- Metodología y Cuadro de valoración del Complemento Específico.
- Asignación de niveles de Complemento de Destino.
- Motivación de puestos abiertos a personal laboral.

2) Mantenimiento del empleo

En los términos negociados en la Mesa General, se han creado distintos puestos que permitirán la continuidad, a la entrada en vigor de la nueva RPT, de todos los







trabajadores que en este momento poseen la condición de indefinidos no fijos, en el mismo régimen indefinido no fijo, con excepción de dos de ellos, destinados en el Centro Ecuestre El Asturcón, para los cuales se ha previsto, en los Pliegos reguladores de la nueva concesión del Centro, la subrogación por parte del concesionario. Si la RPT entrase en vigor antes de consumarse dicha subrogación, estos trabajadores continuarían transitoriamente en sus condiciones actuales.

Asimismo, se procederá a elaborar un Catálogo de Puestos no Permanentes, como instrumento de gestión, seguimiento y control del personal temporal del Ayuntamiento de Oviedo, que incluirá la relación de contratos de duración determinada de personal laboral y nombramientos de funcionarios interinos, no vinculados a puestos de trabajo configurados en la RPT.

A efectos de evitar la proliferación de este tipo de personal, y sin perjuicio de la posible aprobación de otra normativa específica al respecto, el Ayuntamiento se compromete a aplicar con carácter supletorio, y de manera inmediata, las Instrucciones sobre Buenas Prácticas aprobadas por resolución conjunta de las Secretarías de Estado de Administraciones Públicas y de Presupuestos y Gastos, de 28 de diciembre de 2012, que se adjunta como Anexo al presente Acuerdo.

En lo sucesivo, en los casos en que por sentencia judicial se reconozca a un trabajador la condición de indefinido no fijo se procederá a analizar si se trata de una situación que obedezca a necesidades estructurales de los servicios municipales, o si la prestación laboral obedecía a motivos coyunturales. En dicho sentido se considerarán necesidades estructurales aquellas que correspondan con las funciones y los puestos de trabajo definidos en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

En el supuesto de que la prestación laboral responda a necesidades coyunturales se procederá a tramitar la amortización de la plaza, y en el caso de que se establezca que las funciones de la plaza tienen carácter estructural y deban estar incluidas en la RPT se procederá a su modificación, incluyendo la provisión de la plaza en la Oferta Pública de Empleo. En ausencia de regulación distinta a la dispuesta por la normativa vigente para el acceso al empleo público, los sistemas selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la pública concurrencia, utilizando para la provisión de la plaza el mismo sistema empleado por el Ayuntamiento en los procesos selectivos para plazas de la misma categoría profesional, cuerpo o escala.

3) Mantenimiento de los salarios

Se garantiza el mantenimiento de los salarios de todos los empleados públicos que forman la actual plantilla municipal.

Las retribuciones complementarias incluirán, en todos los puestos, complemento de destino, complemento específico y complemento de productividad.



Además, en los casos en que sea necesario para dar cumplimiento a la garantía antes expresada, existirá un complemento de productividad personal y a extinguir. que cubrirá las diferencias que pudieran producirse entre las retribuciones aplicables a cada puesto con la entrada en vigor de la nueva RPT, y las que vengan percibiendo en la actualidad los trabajadores que pasen a ocupar dichos puestos por convalidación o adscripción provisional.

Este complemento de productividad personal absorberá únicamente las subidas salariales que se puedan producir con motivo de procesos de promoción interna o de provisión de puestos de trabajo. Queda excluida de esta absorción la promoción del subgrupo AP a C2, a la que se refiere el punto 6 del presente Acuerdo.

Los/trabajadores de nuevo ingreso percibirán las mismas retribuciones objetivas del puesto que pasen a ocupar, con excepción del complemento de productividad personal y otros posibles conceptos personales que en su caso tuvieran reconocidos los trabajadores veteranos que ocupen igual puesto. Se estudiarán fórmulas que permitan reducir la diferencia retributiva a los trabajadores que accedan a puestos base, con relación a los veteranos que ocupen el mismo puesto.

Las asignaciones en concepto de complemento de productividad guardarán proporcionalidad, en términos generales, con el conjunto de las retribuciones, y en su monto global deberán respetar los límites porcentuales fijados en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de Administración Local.

4) Aportaciones al Plan de Jubilación y actualización retributiva (arts. 25, 26 y Disposición Adicional primera del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo)

Se asume el compromiso de realizar el máximo esfuerzo para conseguir la financiación necesaria que permita mantener las aportaciones al Plan de Jubilación, y en todo caso se garantiza la inclusión de esta partida en los presupuestos del próximo ejercicio.

Respecto a la actualización retributiva contemplada en los arts. 25 y 26 del Acuerdo regulador, la vigencia de los mismos, suspendida por legislación básica del Estado, será recuperada una vez se levante dicha suspensión.

5) Complementos de Productividad "personales" vigentes a la entrada en vigor de la RPT

Con carácter general, serán suprimidos los que respondan a "interés e iniciativa" y aquellos cuyos beneficiarios puedan participar en los procesos de promoción interna recogidos en este Acuerdo.

En plazo máximo de 30 días desde la publicación en el BOPA de la aprobación definitiva de la RPT se dará cuenta a la Mesa General de los importes de estos Complementos. En todo caso, la asignación a futuro de estos complementos será





restringida al máximo y cualquier acuerdo relativo a los mismos será comunicado a esta Mesa General.

6) Promoción interna

Se aprueba la creación de las plazas necesarias para realizar un proceso de promoción interna que permita al personal del Grupo AP acceder al Grupo C2, en los términos pactados en la Mesa General de Negociación, que sintéticamente son:

- Plazas de Auxiliar Administrativo: 10.
- Las vacantes acrecerán las plazas de Auxiliar de Información, Obras y Servicios.

Plazas de Auxiliar de Información, Obras y servicios: 67 + las vacantes producidas en las de Auxiliar Administrativo.

Asimismo, las partes se comprometen a iniciar, una vez completado dicho proceso, un segundo proceso de promoción interna que permita al personal del Grupo C2 acceder al Grupo C1, dentro de los siguientes límites:

- Administración General: 12 plazas.
- Administración Especial: 5 plazas.

Este segundo proceso se ajustará a un calendario que, sin exceder de tres ejercicios presupuestarios, impida que puedan participar en él los trabajadores que, en el primer proceso antes expresado, hayan promocionado desde AP a C2.

7) Provisión de puestos de trabajo

Con carácter inmediato, se negociarán en Mesa General las bases para provisión de los distintos puestos de trabajo de la RPT que no sean objeto de convalidación. Con la aprobación de las nuevas bases quedarán sin efecto las utilizadas hasta la fecha para los concursos de provisión de puestos.

8) Turnicidades en el personal de Seguridad Ciudadana

Las partes se comprometen a iniciar de inmediato la negociación en la Mesa General del régimen de turnicidades en el personal de Seguridad Ciudadana, y de las compensaciones que en su caso procedan.

9) Carrera horizontal

Las partes se comprometen a iniciar, antes del 31 de diciembre de 2014, la negociación en Mesa General de un sistema de carrera horizontal que permita la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad



de cambiar de puesto de trabajo. El posible incremento económico que se derivase de la progresión en la carrera no sería absorbido por ningún otro complemento fijado en la RPT.

10) Condiciones de trabajo

- Se establece el criterio general de que todo el personal al servicio del Ayuntamiento deba fichar, salvo excepciones justificadas por las características de determinados puestos, de las que se deberá dar cuenta a la Mesa General.
- Se iniciará de inmediato la negociación de las medidas sociales planteadas por los sindicatos antes de la presentación del proyecto de RPT ("Propuesta conjunta sobre jornada, permisos, licencias y conciliación de la vida laboral, personal y familiar").
 - Se iniciará de inmediato la negociación de un reglamento de formación para el personal municipal.

11) Evaluación del desempeño

Las partes se comprometen a iniciar, antes del 31 de diciembre de 2014, la negociación de un sistema de Evaluación del desempeño.

No obstante lo anterior, con carácter inmediato se iniciará la fijación de objetivos y estándares de calidad, transparencia, modernización y atención ciudadana para los distintos servicios y áreas municipales. El resultado de las mediciones correspondientes será tenido en cuenta en los concursos para la provisión de puestos de trabajo, en los términos que serán objeto de negociación.

12) Retribuciones, provisión de puestos y movilidad del personal laboral

Las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Oviedo se determinarán aplicando los mismos conceptos retributivos que los fijados para el personal funcionario con la finalidad de mantener la equiparación salarial de ambos colectivos. Dichos conceptos tendrán la misma cuantía que en cada momento se determinen para el personal funcionario en la normativa de aplicación al mismo y, en su caso, en la relación de puestos de trabajo y otras disposiciones o actos municipales.

La provisión de puestos de trabajo y la movilidad del personal laboral se someterá también al mismo sistema previsto para el personal funcionario. Igualmente serán de aplicación al personal laboral las mismas reglas de garantía de sus retribuciones y demás derechos ante la pérdida del puesto de trabajo y, en particular, las relativas a la consolidación del grado personal.



13) Funcionarización de personal laboral

Conforme a la petición presentada en Mesa General de Negociación, se acuerda realizar procesos de funcionarización voluntaria del personal laboral fijo, respetando en todo caso los procedimientos legales vigentes en la materia.

14) Comisión de Seguimiento

Se constituirá una Comisión de Seguimiento para la vigilancia, desarrollo e interpretación del presente Acuerdo, compuesta por tres representantes de cada una de las centrales sindicales firmantes y los que el Ayuntamiento designe. La Comisión tendrá por misión velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en este Acuerdo.

En Oviedo, a 20 de mayo de 2014.

Fdo.: D. Agustin Iglesias Caunedo

Alcalde de Øviedo

Fdo.: D. Raimundo Cobrana López

Secretario General UGT - Ayuntamiento de Oviedo

Fdo.: Dña. Ana Rodríguez Lobo Vicesecretaria General de STAO