



Número de registre: 2026021360

Data del registre: 06/08/2026

Núm. Notificació: AY/00000004/0020/000095345

SECCIO SINDICAL CCOO VILADECANS
C MAJOR, 2 01
08840 VILADECANS

NOTIFICACIÓ

Us comunico que el **Ple**, en la sessió **Ordinaria** realitzada el dia **30/07/2026**, adoptà, entre d'altres, l'acord següent:

DIRECCIÓ ÀREA DE GOVERN INTERN I GESTIÓ DE RECURSOS MUNICIPALS; 1/2026/C00123

ACORD NÚM. 9.- APROVAR L'ACORD DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DE CONDICIONS COMUNES AL PERSONAL LABORAL I FUNCIONARI DE L'AJUNTAMENT DE VILADECANS, DE 20 DE JULIOL DE 2026.-

ANTECEDENTS

1.1. Antecedents de la negociació col·lectiva

L'Ajuntament de Viladecans i la representació sindical legitimada en l'àmbit de la Mesa General de Negociació han desenvolupat, des del segon semestre de 2025 i amb especial intensitat des del mes de febrer del 2026, un procés de negociació col·lectiva orientat a la revisió, actualització i millora de les condicions de treball del personal funcionari i laboral al servei de la Corporació, així com a l'adaptació de determinats instruments de gestió de recursos humans a les necessitats organitzatives actuals i al marc normatiu vigent.

Aquest procés negociador s'inicia formalment amb els acords adoptats en la sessió de la Mesa General de Negociació de 18 de febrer de 2026, en la qual les parts van acordar impulsar un procés específic de negociació sobre les diferents matèries susceptibles de revisió, que van ser consensuades prèviament, així com la constitució dels grups de treball tècnics encarregats de preparar les diferents propostes que posteriorment serien objecte de negociació en el si de la Mesa General.

Com a resultat dels treballs tècnics desenvolupats i de les successives sessions de negociació, les parts van assolir un preacord que incorpora un conjunt de



mesures relatives, entre d'altres, a la jornada de treball, els horaris, els permisos, el règim de teletreball, la carrera professional, les retribucions, la valoració dels llocs de treball, la prevenció de riscos laborals, la regulació de la segona activitat i altres aspectes vinculats a la gestió dels recursos humans municipals.

El resultat d'aquest procés negociador es concreta en un acord de Mesa General de Negociació, el contingut del qual constitueix l'objecte del present expedient administratiu i determina la necessitat d'analitzar, per a cadascuna de les mesures acordades, el seu encaix en l'ordenament jurídic vigent, l'òrgan competent per a la seva aprovació i els instruments jurídics que, si escau, resulten afectats.

2. CONSIDERACIONS JURÍDIQUES

2.1. Naturalesa jurídica dels acords de la Mesa General de Negociació

La negociació col·lectiva en l'àmbit de les administracions públiques es regeix pel que disposen els articles 31 a 38 del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), que configuren la Mesa General de Negociació com l'òrgan institucional destinat a canalitzar la negociació entre l'Administració i les organitzacions sindicals legitimades respecte de les matèries legalment sotmeses a aquest procediment.

D'acord amb l'article 37 del TREBEP, la determinació de nombroses condicions de treball del personal al servei de les administracions públiques està subjecta a negociació col·lectiva. Aquesta negociació constitueix un tràmit preceptiu en les matèries legalment establertes, però no comporta una alteració del règim de distribució de competències entre els diferents òrgans de govern de l'Administració.

En aquest sentit, l'article 38 del TREBEP diferencia entre els pactes i els acords assolits en les meses de negociació i estableix que aquells acords que afectin matèries la competència de les quals correspon als òrgans de govern de l'Administració requereixen, per a la seva plena eficàcia jurídica, l'aprovació expressa de l'òrgan competent.

En conseqüència, els acords assolits en la Mesa General de Negociació constitueixen el resultat del procés negociador legalment exigit, però no produeixen per si mateixos la modificació de les condicions de treball ni dels instruments jurídics municipals afectats quan aquestes decisions corresponen als òrgans de govern de la Corporació.

Per aquest motiu, l'acord que es sotmet a l'aprovació del Ple no té per objecte una mera ratificació formal dels acords de la Mesa General de Negociació. El Ple exerceix les competències que l'ordenament jurídic li atribueix, valorant el resultat de la negociació col·lectiva i aprovant, si escau, les modificacions dels instruments jurídics afectats perquè aquestes puguin desplegar plens efectes



jurídics, amb ple respecte al principi de legalitat i al règim competencial establert per la legislació de règim local.

Els apartats següents del present informe analitzen individualment cadascuna de les mesures incorporades al preacord, determinant la seva naturalesa jurídica, el marc normatiu aplicable, la competència per a la seva aprovació i els requisits necessaris per a la seva correcta incorporació a l'ordenament jurídic intern de la Corporació.

2.2. Modificació de la jornada anual

El primer dels acords objecte del present informe té per finalitat la modificació de la jornada ordinària del personal al servei de l'Ajuntament de Viladecans, establint una jornada efectiva anual de **1.526 hores**, equivalent a una jornada de trenta-cinc hores setmanals, així com la regulació del seu règim d'aplicació als diferents col·lectius de personal, incloses les especialitats previstes per als col·lectius sotmesos a règims específics. Pel col·lectiu de la Policia Local, s'estableix una reducció progressiva de la jornada anual, assolint una jornada de 1.528 hores, com a màxim, a partir de l'any 2029.

La determinació de la jornada de treball constitueix una de les condicions essencials de la relació de servei dels empleats públics i es configura, d'acord amb l'article 37 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), com una matèria sotmesa a negociació col·lectiva. En conseqüència, qualsevol modificació de la jornada ordinària requereix la negociació prèvia en el si de la Mesa General de Negociació, requisit que consta degudament acreditat en el present expedient.

Des del punt de vista material, els articles 47 i 51 del TREBEP atribueixen a cada administració pública la competència per determinar la jornada general i les jornades especials del seu personal, d'acord amb les necessitats organitzatives i de prestació dels serveis públics. En l'àmbit de les entitats locals, aquesta regulació s'ha d'interpretar conjuntament amb l'article 94 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, i amb la disposició addicional cent quaranta-quatre de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat, que permet a cada administració pública establir, prèvia negociació col·lectiva, una jornada ordinària diferent de la prevista amb caràcter general.

En aquest context, la Resolució de 14 d'abril de 2026, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, estableix una jornada general de trenta-cinc hores setmanals per al personal de l'Administració General de l'Estat, però exclou expressament la seva aplicació directa a les entitats locals, les quals continuen subjectes al règim jurídic que els és propi i poden implantar aquesta jornada mitjançant l'adopció del corresponent acte administratiu d'aprovació pels òrgans competents de la corporació, prèvia negociació col·lectiva en els termes previstos pel TREBEP. Aquesta interpretació és coherent amb la doctrina especialitzada més recent,



que conclou que la reducció de la jornada en l'àmbit local no opera automàticament per remissió a la regulació estatal, sinó que exigeix l'exercici de la competència que correspon a cada administració local mitjançant el corresponent acte administratiu.

En conseqüència, l'acord que es sotmet a aprovació del Ple constitueix l'instrument jurídic mitjançant el qual la Corporació exerceix la competència que l'ordenament jurídic li atribueix per establir una jornada anual de 1.526 hores, sense que aquesta regulació pugui entendre's com una aplicació automàtica de la jornada prevista per al personal de l'Administració General de l'Estat. La negociació desenvolupada en el si de la Mesa General de Negociació dona compliment al requisit procedimental exigint per l'article 37 del TREBEP, mentre que la plena eficàcia jurídica de la modificació resta condicionada a l'aprovació de l'Acord pels òrgans municipals competents, de conformitat amb el que disposa l'article 38 del mateix text legal.

La implantació de la nova jornada comporta la modificació de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i del Conveni col·lectiu del personal laboral, en els termes que hi consten al propi acord, atès que aquests instruments regulen la jornada ordinària aplicable al personal municipal. En canvi, la modificació de la Relació de Llocs de Treball no constitueix una conseqüència necessària de l'Acord, llevat que la seva execució comporti alteracions en les característiques essencials dels llocs de treball o en altres elements estructurals que, d'acord amb la normativa aplicable, hagin de quedar-hi reflectits.

En conseqüència, des d'una perspectiva jurídica, no s'observa cap impediment legal perquè el Ple municipal aprovi la modificació de la jornada anual en els termes previstos a l'Acord objecte del present informe, atès que es tracta d'una matèria sotmesa a negociació col·lectiva respecte de la qual la Corporació disposa de competència per establir la seva pròpia regulació. L'eficàcia de la modificació queda condicionada a l'adopció del corresponent acte administratiu d'aprovació pel Ple municipal, a la incorporació de la nova regulació als instruments reguladors de les condicions de treball que resultin afectats i a l'adopció de les mesures organitzatives i pressupostàries necessàries per garantir la continuïtat i la qualitat dels serveis públics municipals.

2.3. Modificació del règim d'horaris i flexibilitat horària

L'apartat tercer de l'Acord objecte del present informe té per finalitat la modificació del règim general d'horaris del personal al servei de l'Ajuntament de Viladecans, mitjançant la supressió amb caràcter general de la jornada ordinària de tarda, l'establiment d'un model de jornada continuada de matí, l'ampliació de les franges de flexibilitat horària d'entrada i de sortida i la regulació de les mesures organitzatives necessàries per garantir la continuïtat dels serveis que, per les seves característiques, requereixen la prestació ordinària en horari de tarda. Així mateix, l'Acord preveu la modificació de l'article 18 de l'Acord



regulador de les condicions de treball del personal funcionari i del Conveni col·lectiu del personal laboral, així com l'adaptació del règim del complement d'especial dedicació en els supòsits de distribució irregular de la jornada.

La regulació dels horaris de treball constitueix una condició de treball directament vinculada a la jornada laboral i a l'organització del temps de prestació dels serveis, matèria inclosa entre les que l'article 37 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), sotmet a negociació col·lectiva. En conseqüència, les modificacions proposades exigeixen la negociació prèvia en el si de la Mesa General de Negociació, requisit que resulta degudament acreditat en el present expedient.

Des del punt de vista competencial, els articles 47 i 51 del TREBEP atribueixen a cada administració pública la determinació tant de la jornada com dels horaris de treball del seu personal, facultat que s'ha d'exercir d'acord amb les necessitats organitzatives i funcionals derivades de la prestació dels serveis públics. Aquesta potestat d'autoorganització troba igualment empara en els articles 4 i 25 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, i habilita la Corporació per adaptar el règim horari del seu personal a les necessitats dels serveis municipals, sempre amb respecte a la normativa bàsica aplicable i als principis d'eficàcia, eficiència, bona administració i continuïtat dels serveis públics.

L'Acord configura la supressió generalitzada de l'horari ordinari de tarda no com una mesura de caràcter absolut, sinó condicionada expressament al manteniment de la prestació adequada dels serveis públics. A aquest efecte, es preveu que els serveis que, per les seves característiques funcionals o per les necessitats d'atenció a la ciutadania, requereixin la prestació en horari de tarda puguin continuar desenvolupant-la mitjançant diferents fórmules organitzatives, com ara la distribució irregular de la jornada, la redistribució dels horaris adaptada a la jornada ordinària o l'assignació de llocs de treball que incorporin règims horaris específics. Aquesta regulació resulta plenament coherent amb la potestat d'autoorganització de la Corporació, en tant que permet compatibilitzar la millora de les condicions de treball amb el manteniment de la qualitat, l'accessibilitat i la continuïtat dels serveis públics.

Pel que fa a l'ampliació dels marges de flexibilitat horària, aquesta constitueix una mesura d'organització del temps de treball orientada a afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense alterar la jornada anual efectiva ni les obligacions de compliment de l'horari fix de presència obligatòria. En conseqüència, es tracta d'una regulació que s'inscriu dins les facultats organitzatives de la Corporació i resulta compatible amb el règim previst al TREBEP, en la mesura que la seva aplicació resta subordinada, en tot cas, a les necessitats del servei.

Així mateix, l'Acord incorpora una previsió relativa al règim d'aplicació del complement d'especial dedicació en els supòsits de distribució irregular de la



jornada. Aquesta previsió incideix sobre el règim retributiu del personal municipal, matèria igualment sotmesa a negociació col·lectiva d'acord amb l'article 37 del TREBEP. La seva aplicació, però, haurà de respectar la naturalesa i finalitat d'aquest complement, de manera que qualsevol adaptació haurà de resultar coherent amb la valoració dels llocs de treball i amb el règim retributiu establert per la Corporació, sense alterar els elements objectius que en justifiquen l'atribució.

La implantació de les mesures previstes comporta la modificació de l'article 18 de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i del Conveni col·lectiu del personal laboral, atès que aquests instruments regulen el règim ordinari d'horaris aplicable al personal municipal. Igualment, l'Acord preveu que determinats serveis puguin prestar-se mitjançant la creació de nous llocs de treball o la modificació dels existents per incorporar règims horaris específics, quan les necessitats organitzatives així ho requereixin. Aquesta previsió no comporta, per si mateixa, la creació ni la modificació automàtica de llocs de treball, sinó que habilita la Corporació perquè, quan les necessitats del servei ho exigeixin, pugui promoure la tramitació dels expedients de modificació dels instruments d'ordenació del personal que resultin necessaris. En aquests supòsits, la creació de nous llocs de treball o la modificació de les característiques essencials dels existents haurà de tramitar-se mitjançant la corresponent modificació de la Relació de Llocs de Treball i, si escau, de la plantilla pressupostària, amb els informes jurídics, tècnics i econòmics preceptius i l'aprovació pels òrgans municipals competents. Atès que aquestes actuacions deriven directament de les mesures relatives a la jornada, els horaris i l'organització del temps de treball que constitueixen l'objecte de l'Acord sotmès a aprovació, el requisit de la negociació col·lectiva previst a l'article 37 del TREBEP s'entén satisfet mitjançant la negociació desenvolupada en el si de la Mesa General de Negociació. Tot això, sens perjudici que la modificació de la Relació de Llocs de Treball i, si escau, de la plantilla pressupostària, hagi de formalitzar-se i aprovar-se mitjançant els corresponents expedients administratius, en els quals haurà de quedar constància de la negociació col·lectiva ja efectuada, així com incorporar-se els informes i tràmits legalment exigibles.

En conseqüència, des d'una perspectiva jurídica, no s'observa cap impediment legal perquè el Ple municipal aprovi les modificacions del règim d'horaris i flexibilitat horària previstes a l'Acord objecte del present informe, en tractar-se d'una matèria sotmesa a negociació col·lectiva respecte de la qual la Corporació disposa de competència d'autoorganització. L'eficàcia de les mesures resta condicionada a l'adopció del corresponent acte administratiu d'aprovació pel Ple municipal, a la modificació dels instruments reguladors de les condicions de treball afectats i, quan les necessitats organitzatives així ho exigeixin, a la tramitació i aprovació dels expedients de modificació de la Relació de Llocs de Treball i, si escau, de la plantilla pressupostària que resultin necessaris, garantint en tot cas la continuïtat, la qualitat i la correcta prestació dels serveis públics municipals.



2.4. Modificació del règim de permisos, llicències, vacances i assumptes particulars

L'apartat tercer de l'Acord objecte del present informe té per finalitat introduir diverses modificacions en el règim de permisos, llicències, vacances i assumptes particulars aplicable al personal al servei de l'Ajuntament de Viladecans, mitjançant la incorporació de noves mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, l'ampliació de determinades modalitats de gaudiment dels permisos existents i l'adequació d'alguns supòsits a les necessitats organitzatives de la Corporació. En concret, l'Acord preveu la possibilitat de gaudiment fraccionat de determinats dies d'assumptes particulars, la regulació d'un nou permís per acompanyament de familiars a proves mèdiques amb sedació, l'ampliació dels supòsits d'aplicació del gaudiment fraccionat del permís inicialment previst únicament per als supòsits d'intervenció quirúrgica amb hospitalització mínima d'una setmana, estenent-lo als supòsits d'hospitalització de la mateixa durada encara que aquesta no derivi d'una intervenció quirúrgica, l'adaptació del règim del permís per assistència a exàmens en processos selectius propis de la Corporació i la possibilitat de compactar la reducció de jornada prevista a l'article 48.i) del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP). Aquestes mesures comporten la modificació dels articles 26 i 29 de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i del Conveni col·lectiu del personal laboral.

La regulació dels permisos, llicències, vacances i mesures de conciliació constitueix una matèria inclosa entre les condicions de treball sotmeses a negociació col·lectiva d'acord amb l'article 37 del TREBEP. En conseqüència, la modificació del règim convencional vigent requereix la negociació prèvia en el si de la Mesa General de Negociació, requisit que resulta degudament acreditat en el present expedient.

Des del punt de vista material, les mesures acordades s'emmarquen en les competències d'autoorganització de la Corporació i en la facultat de millorar, mitjançant la negociació col·lectiva, les condicions de treball del seu personal, sempre que aquestes millores respectin el règim bàsic establert per la normativa estatal i autonòmica. En aquest sentit, l'Acord no suposa una alteració del règim mínim de drets reconeguts pel TREBEP ni per la normativa de funció pública de Catalunya, sinó que desenvolupa i amplia determinades mesures de conciliació i organització del temps de treball dins del marge d'autonomia que l'ordenament jurídic reconeix a les administracions públiques en l'exercici de les seves competències.

Especialment, les mesures relatives al gaudiment fraccionat dels dies d'assumptes particulars, a l'ampliació dels supòsits d'aplicació del gaudiment fraccionat del permís inicialment previst per als supòsits d'intervenció quirúrgica amb hospitalització mínima d'una setmana, a la compactació de la reducció de jornada prevista a l'article 48.i) del TREBEP i al nou permís per acompanyament de familiars a proves mèdiques amb sedació responen a una finalitat de



flexibilització i millora de l'exercici de drets ja reconeguts legalment, sense alterar-ne el contingut essencial ni els requisits substantius establerts per la normativa bàsica. Igualment, la regulació específica del permís per assistència a exàmens en els processos selectius convocats per l'Ajuntament respon a criteris objectius d'organització dels recursos humans i d'ús racional dels permisos retribuïts. En tots els casos, el gaudiment dels permisos resta condicionat a les necessitats del servei i a l'autorització de l'òrgan competent quan aquesta sigui exigible, preservant-se així l'equilibri entre la millora de les condicions de treball i la garantia de la continuïtat en la prestació dels serveis públics.

La implantació d'aquestes mesures no comporta modificacions de la Relació de Llocs de Treball ni de la plantilla pressupostària, atès que el seu contingut incideix exclusivament sobre el règim jurídic de les condicions de treball del personal municipal. Per aquest motiu, la seva efectivitat requereix únicament la modificació dels preceptes corresponents de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i del Conveni col·lectiu del personal laboral, així com l'adaptació, si escau, dels procediments interns de gestió de persones que resultin necessaris per garantir una aplicació homogènia i conforme a dret de les noves mesures.

En conseqüència, des d'una perspectiva jurídica, no s'observa cap impediment legal perquè el Ple municipal aprovi les modificacions del règim de permisos, llicències, vacances i assumptes particulars previstes a l'Acord objecte del present informe, en tractar-se de mesures que desenvolupen i milloren les condicions de treball del personal municipal dins del marge d'autonomia reconegut per l'ordenament jurídic i respecte de les quals s'ha donat compliment al preceptiu tràmit de negociació col·lectiva. L'eficàcia de les mesures resta condicionada a l'adopció del corresponent acte administratiu d'aprovació pel Ple municipal i a la modificació dels preceptes afectats de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i del Conveni col·lectiu del personal laboral, sense que resulti necessària, per aquest motiu, la modificació de la Relació de Llocs de Treball ni de la plantilla pressupostària.

2.5. Manteniment i desenvolupament del règim de teletreball

L'apartat quart de l'Acord objecte del present informe té per objecte mantenir el règim general de teletreball actualment vigent a l'Ajuntament de Viladecans, preservant tant els dies de prestació en aquesta modalitat com les condicions generals de la seva aplicació. Així mateix, incorpora el compromís d'introduir adaptacions específiques en determinats llocs de treball de nova creació, revisar el sistema d'avaluació del teletreball i atribuir a la Comissió de Seguiment del Conveni les funcions de seguiment i proposta de millora d'aquesta modalitat de prestació de serveis.

El teletreball constitueix una modalitat d'organització de la prestació de serveis del personal al servei de les administracions públiques, regulada amb caràcter bàsic a l'article 47 bis del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat



Públic, introduït pel Reial decret llei 29/2020, de 29 de setembre. D'acord amb aquesta regulació, la prestació de serveis en règim de teletreball té caràcter voluntari, reversible i compatible amb la prestació presencial, i la seva implantació i desenvolupament requereixen la prèvia aprovació de les normes internes que en regulin les condicions d'accés, exercici, seguiment i control.

En aquest context, l'Acord no introdueix una modificació immediata del règim jurídic del teletreball, sinó que manifesta la voluntat de mantenir el model actual i estableix un marc de treball per a la seva revisió i millora. En particular, preveu la revisió dels sistemes d'avaluació amb la finalitat d'incorporar criteris objectius, homogenis i transparents, així com la possibilitat d'adaptar les condicions de teletreball de determinats llocs de treball de nova creació, d'acord amb les seves característiques funcionals i les necessitats organitzatives de la Corporació.

Aquestes mesures s'inscriuen tant en l'àmbit de la potestat d'autoorganització de l'Administració com en les matèries sotmeses a negociació col·lectiva, en la mesura que afecten les condicions de prestació dels serveis i l'organització del treball, de conformitat amb l'article 37 del TREBEP. La negociació desenvolupada en el si de la Mesa General de Negociació dona compliment al requisit procedimental exigint per aquesta norma respecte dels criteris generals que incorpora l'Acord.

Pel que fa al règim de governança del sistema, l'Acord atribueix a la Comissió de Seguiment del Conveni les funcions de seguiment, revisió i formulació de propostes de millora del règim de teletreball. Aquesta atribució resulta compatible amb la naturalesa pròpia d'aquest òrgan paritari, atès que les seves funcions es limiten a l'anàlisi, seguiment i formulació de propostes, sense que pugui assumir competències decisòries ni substituir els òrgans municipals competents per aprovar les modificacions normatives que, si escau, resultin necessàries.

En aquest sentit, l'Acord preveu expressament que els acords que puguin assolir-se en el marc de la Comissió de Seguiment es traslladaran a la corresponent modificació del Reglament de teletreball, prèvia aprovació per l'òrgan municipal competent, prèvia aprovació de l'acord en Mesa General de Negociació. Aquesta previsió és jurídicament adequada, ja que les eventuais modificacions del règim de teletreball no poden derivar automàticament dels treballs de la Comissió, sinó que requeriran la seva formalització mitjançant el corresponent expedient administratiu, la negociació col·lectiva quan afectin matèries compreses dins l'article 37 del TREBEP, els informes preceptius que resultin exigibles i l'adopció del corresponent acte administratiu d'aprovació per l'òrgan competent.

En conseqüència, des d'una perspectiva jurídica, no s'observa cap impediment legal perquè el Ple municipal aprovi el contingut de l'apartat quart de l'Acord objecte del present informe, atès que aquest es limita a mantenir el règim general vigent de teletreball i a establir els criteris i mecanismes per al seu desenvolupament futur. L'eficàcia de les eventuais modificacions que es derivin de la seva aplicació restarà condicionada a la



seva negociació col·lectiva quan sigui legalment exigible, a la tramitació dels corresponents expedients administratius de modificació del Reglament de teletreball i a l'adopció dels actes administratius d'aprovació pels òrgans municipals competents.

2.6. Regulació del servei d'urgències i de les situacions de crisi, emergència o catàstrofe natural

L'apartat cinquè de l'Acord objecte del present informe té per objecte adaptar la regulació vigent del servei d'urgències a les necessitats actuals d'organització i funcionament dels serveis municipals i impulsar l'elaboració d'una regulació específica aplicable a les situacions de crisi, emergència o catàstrofe natural que requereixin l'activació extraordinària dels serveis municipals. Amb aquesta finalitat, l'Acord preveu la constitució d'un grup de treball específic i atribueix a la Comissió de Seguiment les funcions d'impuls i seguiment dels treballs relatius tant a la regulació del servei d'urgències i del seu règim retributiu com a l'elaboració de la futura regulació específica, establint igualment que qualsevol proposta de modificació haurà de ser objecte de negociació en el si de la Mesa General de Negociació.

La regulació del règim de prestació dels serveis d'urgència, dels mecanismes d'activació del personal, de les condicions de treball associades a aquestes situacions i del corresponent règim retributiu constitueix una matèria inclosa entre les condicions de treball sotmeses a negociació col·lectiva d'acord amb l'article 37 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP). En conseqüència, qualsevol modificació d'aquest règim exigeix la negociació prèvia amb la representació del personal, sense perjudici que la seva aprovació definitiva correspongui a l'òrgan municipal competent mitjançant el corresponent acte administratiu.

Des del punt de vista material, resulta jurídicament admissible que les parts acordin iniciar un procés de revisió de la regulació vigent i constitueixin grups de treball o atribueixin funcions de seguiment a la Comissió de Seguiment, atès que aquests instruments constitueixen mecanismes ordinaris de desenvolupament de la negociació col·lectiva i de preparació de futures propostes d'acord. No obstant això, les conclusions o propostes que puguin resultar dels treballs desenvolupats per aquests òrgans no produeixen, per si mateixes, cap modificació de les condicions de treball ni del règim retributiu del personal, les quals requeriran, si escau, una nova negociació en el si de la Mesa General de Negociació i la posterior aprovació pels òrgans municipals competents.

En aquest sentit, l'Acord delimita correctament els efectes jurídics de la regulació que ara s'aprova, en establir expressament que qualsevol modificació futura de la regulació del servei d'urgències o de la regulació específica aplicable a situacions de crisi, emergència o catàstrofe natural requerirà l'acord de la Mesa General de Negociació. Aquesta previsió resulta coherent amb el règim de negociació col·lectiva establert al TREBEP i preserva les competències dels òrgans municipals en l'aprovació de les eventuais modificacions dels instruments



reguladors de les condicions de treball o d'altres disposicions d'organització interna que puguin resultar necessàries.

Així mateix, cal tenir present que la futura regulació de les situacions de crisi, emergència o catàstrofe natural haurà de respectar, a més de la normativa de funció pública, el marc jurídic aplicable en matèria de protecció civil, emergències, prevenció de riscos laborals i organització dels serveis públics, així com les competències atribuïdes als diferents òrgans municipals en aquestes matèries. En aquest sentit, l'Ajuntament de Viladecans disposa del Document Únic de Protecció Civil Municipal (DUPROCIM), que constitueix l'instrument municipal de planificació i actuació davant les situacions d'emergència. En conseqüència, qualsevol regulació específica que es desenvolupi en execució de l'Acord haurà de resultar coherent amb les determinacions del DUPROCIM i integrar-se dins del marc organitzatiu i funcional que aquest estableix, sense perjudici de les adaptacions que, si escau, puguin resultar necessàries en l'àmbit de les condicions de treball del personal municipal.

En conseqüència, des d'una perspectiva jurídica, no s'observa cap impediment legal perquè el Ple municipal aprovi les previsions contingudes en aquest apartat de l'Acord objecte del present informe, atès que aquestes es limiten a adaptar la regulació vigent del servei d'urgències i a impulsar l'elaboració d'una futura regulació específica, sense introduir directament noves condicions de treball ni modificacions retributives. L'eficàcia de les mesures resta condicionada a l'adopció del corresponent acte administratiu d'aprovació pel Ple municipal, mentre que qualsevol desenvolupament futur requerirà, en tot cas, la corresponent negociació en el si de la Mesa General de Negociació, la posterior aprovació pels òrgans municipals competents i, si escau, la modificació dels instruments reguladors de les condicions de treball o d'altres disposicions organitzatives que resultin afectades. En tot cas, aquesta regulació haurà de respectar el marc normatiu aplicable i integrar-se de manera coherent amb el Document Únic de Protecció Civil Municipal (DUPROCIM), com a instrument de referència per a la planificació i gestió de les situacions d'emergència a l'àmbit municipal.

2.7. Aplicació del Conveni col·lectiu al personal subrogat

L'apartat sisè de l'Acord objecte del present informe té per objecte estendre l'aplicació de les condicions de treball previstes al Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Viladecans al personal laboral incorporat a la Corporació mitjançant processos de subrogació, amb la finalitat d'homogeneïtzar el règim jurídic i les condicions laborals del personal que presta serveis a l'Ajuntament. L'Acord preveu expressament que aquesta equiparació haurà de dur-se a terme atenent les característiques de les diferents situacions de subrogació, la normativa aplicable i els límits derivats dels processos de successió empresarial.



La determinació de les condicions de treball del personal laboral constitueix una matèria sotmesa a negociació col·lectiva d'acord amb l'article 37 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), sense perjudici de l'aplicació de la normativa laboral i dels principis que regeixen la successió d'empresa. En aquest sentit, l'extensió del règim convencional al personal subrogat s'emmarca dins la potestat negociadora de la Corporació, sempre que es respectin els drets i obligacions derivats de la normativa laboral aplicable i dels títols jurídics que hagin originat la subrogació.

Des d'aquesta perspectiva, cal tenir present que la subrogació del personal no determina necessàriament una plena assimilació immediata al règim jurídic aplicable a la resta del personal laboral municipal. L'abast de la subrogació vindrà determinat, en cada cas, pel règim jurídic que la fonamenti, pels drets adquirits que resultin legalment preservats, pels eventuais compromisos assumits per l'Ajuntament en el procés de successió empresarial i per la normativa laboral d'aplicació. En conseqüència, l'equiparació prevista a l'Acord no pot operar de manera automàtica ni indiscriminada, sinó que haurà de materialitzar-se respectant els límits derivats de cada procés de subrogació i mitjançant les actuacions administratives i convencionals que, si escau, resultin necessàries.

La implementació efectiva d'aquesta mesura requerirà, en conseqüència, la modificació dels preceptes corresponents del Conveni col·lectiu del personal laboral i, si escau, l'adopció dels actes administratius necessaris per adaptar les condicions individuals del personal afectat, sense que aquesta mesura comporti, per si mateixa, la necessitat de modificar la Relació de Llocs de Treball ni la plantilla pressupostària, atès que incideix sobre el règim jurídic aplicable al personal i no sobre l'estructura organitzativa dels llocs de treball.

En conseqüència, des d'una perspectiva jurídica, no s'observa cap impediment legal perquè el Ple municipal aprovi aquesta mesura, atès que s'emmarca dins les matèries pròpies de la negociació col·lectiva i respon a la voluntat d'homogeneïtzar les condicions de treball del personal laboral de la Corporació. Tanmateix, la seva aplicació haurà de respectar, en cada cas, el règim jurídic específic derivat dels processos de subrogació, la normativa laboral aplicable i els drets i obligacions que se'n deriven, requerint la modificació dels preceptes corresponents del Conveni col·lectiu del personal laboral i l'adopció dels actes administratius que, si escau, resultin necessaris per fer efectiva aquesta equiparació.

2.8. Definició i futura implementació d'un model de carrera professional horitzontal

L'apartat setè de l'Acord objecte del present informe té per finalitat impulsar el desenvolupament d'un model de carrera professional horitzontal per al personal de l'Ajuntament de Viladecans, vinculat a l'avaluació de l'acompliment i adaptat al marc normatiu vigent i al que resulti de la futura legislació catalana en matèria d'ocupació pública. Amb aquesta finalitat, l'Acord preveu la constitució d'un grup



de treball paritari i específic encarregat d'analitzar, definir i elaborar una proposta de model que inclogui, entre altres elements, els criteris de desenvolupament professional, els nivells o graus de progressió, els requisits d'accés i permanència, el sistema d'avaluació de l'acompliment, els mecanismes d'avaluació competencial i una proposta calendaritzada per a la seva futura implementació.

La carrera professional constitueix un dret individual del personal empleat públic i es defineix, d'acord amb l'article 16 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic —TREBEP—, com el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i d'expectatives de progrés professional conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Dins de les modalitats previstes legalment, la carrera horitzontal consisteix en la progressió de grau, categoria, esglaó o concepte anàleg sense necessitat de canviar de lloc de treball.

L'article 17 del TREBEP estableix que la carrera horitzontal pot articular-se mitjançant un sistema de graus, categories o esglaons successius, amb la retribució corresponent, i que per a la progressió s'han de valorar, entre altres factors, la trajectòria i l'actuació professional, la qualitat dels treballs desenvolupats, els coneixements adquirits, l'experiència i els resultats de l'avaluació de l'acompliment. Per tant, l'avaluació de l'acompliment no constitueix l'objecte principal i autònom de l'Acord, sinó un dels elements instrumentals necessaris per definir i aplicar el futur model de carrera professional horitzontal.

Pel que fa al personal laboral, l'article 19 del TREBEP reconeix el seu dret a la promoció professional i remet la seva efectivitat als procediments previstos en la legislació laboral i en la negociació col·lectiva. En conseqüència, la definició del futur model haurà de tenir en compte la diferent naturalesa jurídica de la relació de servei del personal funcionari i del personal laboral, sense perjudici que es puguin establir criteris comuns de desenvolupament professional quan resultin compatibles amb els respectius règims jurídics.

La matèria està sotmesa a negociació col·lectiva, atès que la carrera professional, els criteris generals d'avaluació, les retribucions complementàries i les altres conseqüències que puguin derivar-se del model incideixen directament sobre les condicions de treball. Resulta, per tant, jurídicament adequada la constitució d'un grup de treball paritari com a instrument preparatori, sempre que la proposta que se'n derivi sigui posteriorment sotmesa a la Mesa General de Negociació i aprovada per l'òrgan municipal competent.

En aquest sentit, l'Acord objecte del present informe no implanta encara la carrera professional ni reconeix graus, nivells, drets econòmics o progressions individuals directament exigibles. El seu efecte immediat consisteix a assumir el compromís de definir el model, establir-ne els elements essencials i elaborar una proposta de futura implementació. Les conclusions del grup de treball tindran, per tant, naturalesa preparatòria i requeriran una negociació i una aprovació posteriors abans de poder produir efectes jurídics individuals o econòmics.



La implantació efectiva del sistema haurà de disposar, com a mínim, d'una regulació clara dels col·lectius inclosos en el seu àmbit d'aplicació, dels graus o nivells de progressió, dels requisits d'accés i consolidació, dels períodes mínims de permanència, dels criteris d'avaluació, dels procediments de sol·licitud i reconeixement, dels òrgans competents, de les garanties d'audiència i revisió i dels efectes econòmics associats. Els sistemes d'avaluació vinculats al model hauran de respectar els principis de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació establerts a l'article 20 del TREBEP.

Igualment, la futura implementació haurà de respectar les limitacions derivades de la normativa pressupostària, de la massa salarial i del règim de retribucions complementàries. L'eventual reconeixement d'efectes econòmics requerirà la corresponent cobertura pressupostària, els informes preceptius i la incorporació de les dotacions necessàries en el pressupost municipal, sense que el calendari de treball previst a l'Acord pugui interpretar-se, per si mateix, com un compromís econòmic ferm o incondicionat.

El preacord vincula expressament el model al marc que estableixi la futura llei de l'ocupació pública catalana. Aquesta remissió resulta especialment pertinent, atès que, en la data actual, el Projecte de llei de l'ocupació pública catalana continua en tramitació parlamentària i ja ha superat el debat de totalitat, de manera que la regulació municipal definitiva haurà d'adaptar-se al contingut de la norma que finalment s'aprovi.

La futura aprovació del model comportarà previsiblement la modificació dels instruments reguladors de les condicions de treball del personal funcionari i laboral i, si s'hi associen efectes econòmics, l'adopció de les corresponents mesures pressupostàries. En principi, la carrera horitzontal no requereix necessàriament una modificació de la Relació de Llocs de Treball, perquè la progressió es produeix sense canvi de lloc; no obstant això, caldrà examinar aquesta qüestió en funció de la configuració definitiva del model i de la seva eventual incidència sobre els conceptes retributius o altres elements reflectits en la RLT.

En conseqüència, des d'una perspectiva jurídica, no s'observa cap impediment legal perquè el Ple municipal aprovi les previsions relatives a la definició i futura implementació d'un model de carrera professional horitzontal contingudes en l'Acord objecte del present informe. L'Acord no implanta directament el sistema ni reconeix drets individuals o econòmics immediats, sinó que estableix el marc de treball per elaborar-ne la proposta i determinar-ne els elements essencials. La seva implementació efectiva requerirà la negociació prèvia en el si de la Mesa General de Negociació, l'adaptació al marc normatiu estatal i català que resulti aplicable, l'aprovació pels òrgans municipals competents, la modificació dels instruments reguladors de les condicions de treball que correspongui i, en cas de generar efectes retributius, la disponibilitat pressupostària i els informes preceptius.



2.9. Complements retributius

L'apartat vuitè de l'Acord objecte del present informe incorpora un conjunt de mesures dirigides a modificar el règim retributiu del personal municipal mitjançant la revisió de determinats complements existents, la creació de nous conceptes retributius i l'actualització dels imports d'altres ja previstos en els instruments reguladors de les condicions de treball. Entre les mesures acordades s'inclouen, entre d'altres, la modificació del complement per treballs de categoria superior, del complement de jornada partida i de la dieta corresponent als serveis de cap de setmana de la Policia Local, així com la creació de nous complements vinculats a determinades funcions específiques, com l'assistència tècnica a òrgans col·legiats, la defensa jurídica municipal o la impartició de formació interna. Igualment, l'Acord preveu que alguns d'aquests nous complements s'incorporin als instruments reguladors de les condicions de treball una vegada se n'hagi definit el règim jurídic i econòmic mitjançant els corresponents acords posteriors.

Les retribucions del personal al servei de les administracions públiques constitueixen una matèria sotmesa a negociació col·lectiva d'acord amb l'article 37.1.b) del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP). No obstant això, l'exercici d'aquesta competència negociadora ha de respectar el marc legal regulador del règim retributiu dels empleats públics i les competències que corresponen als òrgans de govern de la Corporació en matèria d'organització administrativa i d'aprovació dels seus instruments de gestió de personal.

En l'àmbit de l'Administració local, el règim retributiu dels empleats públics es troba regulat, principalment, pels articles 93 i 94 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local; pels articles 153 i següents del Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local; pel Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració local, així com per les successives lleis de pressupostos generals de l'Estat, que determinen anualment els límits aplicables a l'increment de les retribucions del personal al servei del sector públic.

Des d'aquesta perspectiva, cal distingir les mesures que comporten únicament la modificació dels instruments reguladors de les condicions de treball d'aquelles altres que, per la seva naturalesa, incideixen directament sobre la configuració dels llocs de treball o sobre el seu complement específic. Així, l'actualització dels imports de complements ja existents o la regulació de nous complements vinculats a circumstàncies objectives de prestació del servei poden incorporar-se mitjançant la modificació de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i del Conveni col·lectiu del personal laboral, sempre que resultin compatibles amb la normativa bàsica i pressupostària aplicable. En canvi, quan les noves retribucions responguin a característiques permanents inherents als llocs de treball —com ara la penositat, la dedicació, la responsabilitat, la dificultat tècnica o determinades condicions especials de



jornada— la seva implantació exigirà, si escau, la corresponent revisió de la valoració dels llocs afectats i la modificació de la Relació de Llocs de Treball, d'acord amb els principis d'objectivitat, adequació i proporcionalitat que regeixen la determinació del complement específic.

Aquesta distinció resulta especialment rellevant en el mateix Acord, atès que determinats complements, com el de jornada partida, s'estableixen expressament amb caràcter transitori fins que la corresponent valoració dels llocs de treball sigui efectivament implantada, moment en què deixaran de resultar aplicables. Igualment, respecte dels complements de nova creació vinculats a la defensa jurídica municipal, a la formació interna o a altres funcions específiques, el propi Acord condiona la seva incorporació definitiva a la prèvia determinació del seu règim jurídic i econòmic i a la posterior modificació dels instruments reguladors de les condicions de treball.

Cal assenyalar, igualment, que l'aprovació d'aquest apartat no comporta, per si mateixa, el reconeixement individualitzat del dret a percebre cadascun dels complements previstos. La seva efectivitat requerirà, segons els casos, la modificació dels corresponents preceptes de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i del Conveni col·lectiu del personal laboral, la verificació que concorren els requisits objectius que justifiquen la percepció de cada complement, la tramitació dels expedients administratius que resultin procedents i l'existència de consignació pressupostària adequada i suficient, així com el respecte dels límits retributius que anualment estableixi la legislació pressupostària.

Finalment, les mesures amb incidència econòmica derivades d'aquest apartat hauran d'anar acompanyades dels informes jurídics, de recursos humans, d'intervenció i, si escau, de secretaria que siguin preceptius, especialment quan comportin la creació de nous conceptes retributius, la modificació de complements específics o l'alteració de la massa salarial, atès que la negociació col·lectiva no pot substituir els tràmits legalment exigits ni eximir del compliment de les limitacions derivades de la normativa pressupostària i de sostenibilitat financera.

En conseqüència, des d'una perspectiva jurídica, no s'observa cap impediment perquè el Ple municipal aprovi les mesures contingudes en aquest apartat de l'Acord, atès que les retribucions constitueixen una matèria susceptible de negociació col·lectiva en els termes previstos pel TREBEP. Tanmateix, la seva eficàcia restarà condicionada, en cada cas, a la modificació dels instruments reguladors de les condicions de treball que resultin afectats, a la modificació de la Relació de Llocs de Treball quan la naturalesa del complement així ho exigeixi, a l'existència de consignació pressupostària suficient, a l'emissió dels informes preceptius i al respecte dels límits establerts per la normativa bàsica en matèria retributiva i pressupostària, sense que l'aprovació del present Acord comporti, per si mateixa, el reconeixement automàtic de drets econòmics individuals.



2.10. Valoració dels llocs de treball

L'apartat novè de l'Acord objecte del present informe estableix el marc d'actuació per a l'actualització del sistema de valoració dels llocs de treball de l'Ajuntament de Viladecans, mitjançant l'elaboració d'un nou Manual de valoració, la posterior valoració dels mateixos al si de la Comissió creada "ad hoc", la definició d'un calendari d'implantació i la determinació dels criteris generals que han de regir la revisió dels llocs de treball i la implementació progressiva dels seus resultats. Així mateix, identifica determinats àmbits i llocs de treball que seran objecte de valoració preferent, i preveu que els resultats de les valoracions es despleguin gradualment en funció de la disponibilitat pressupostària i del compliment de les regles fiscals aplicables.

La classificació dels llocs de treball i la determinació de les seves característiques essencials constitueixen una manifestació de la potestat d'autoorganització de l'Administració, íntimament vinculada a la planificació dels recursos humans i a la configuració de l'estructura organitzativa de la Corporació. En aquest sentit, els articles 72 i següents del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) atribueixen a cada administració pública la competència per ordenar els seus recursos humans d'acord amb les necessitats dels serveis, mentre que els articles 74 i concordants estableixen que les administracions han d'estructurar la seva organització mitjançant les corresponents relacions de llocs de treball o instruments organitzatius equivalents, en els quals s'han de determinar, entre d'altres aspectes, les característiques essencials dels llocs, els requisits exigits per al seu exercici i les retribucions complementàries que els corresponguin.

Aquesta potestat organitzativa no exclou, però, la necessitat de negociació col·lectiva quan les decisions que s'adoptin incideixin sobre les condicions de treball del personal. En aquest sentit, l'article 37.1.c) del TREBEP inclou entre les matèries objecte de negociació les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés, carrera professional, provisió, sistemes de classificació de llocs de treball i instruments de planificació dels recursos humans, així com totes aquelles decisions que comportin una incidència directa sobre les condicions de treball dels empleats públics. Per aquest motiu, resulta jurídicament adequada la previsió continguda a l'Acord de constituir un grup de treball paritari i de sotmetre a la Mesa General de Negociació els criteris generals que han de regir el procés de valoració.

No obstant això, convé diferenciar clarament entre la negociació dels criteris generals de valoració i l'aprovació efectiva dels instruments administratius que despleguen aquests criteris. L'aprovació del Manual de valoració dels llocs de treball constitueix un instrument tècnic destinat a establir la metodologia, els factors de valoració i els criteris objectius aplicables al conjunt de l'organització municipal. Tanmateix, aquest Manual no produeix, per si mateix, cap modificació de les condicions individuals dels empleats públics ni altera automàticament la configuració dels llocs de treball existents.



De la mateixa manera, la determinació dels àmbits que seran objecte de valoració preferent i la fixació d'un calendari de desenvolupament tampoc comporten, per si soles, la modificació de les retribucions ni dels complements específics dels llocs afectats. La valoració individualitzada de cadascun dels llocs haurà de realitzar-se aplicant els criteris objectius continguts en el Manual, mitjançant els corresponents treballs tècnics de descripció i anàlisi funcional, i haurà de culminar amb la modificació de la Relació de Llocs de Treball quan els resultats de la valoració comportin alteracions en les característiques dels llocs o en els seus complements específics.

Aquesta exigència resulta especialment rellevant respecte dels llocs de treball amb jornades especials, horaris singulars o règims específics de dedicació, atès que el propi Acord preveu la integració de determinades valoracions econòmiques en el complement específic dels llocs afectats. Atès que el complement específic retribueix les condicions particulars dels llocs de treball, qualsevol modificació dels factors que l'integren haurà de reflectir-se necessàriament en la Relació de Llocs de Treball, prèvia tramitació dels expedients administratius corresponents, amb els informes tècnics, jurídics, pressupostaris i d'intervenció que siguin preceptius.

D'altra banda, el mateix Acord condiona expressament la implementació dels resultats de les valoracions a la disponibilitat pressupostària i al compliment de les regles fiscals aplicables. Aquesta previsió resulta plenament coherent amb el principi d'estabilitat pressupostària i amb la normativa reguladora de les retribucions del personal al servei del sector públic, atès que les modificacions derivades de les noves valoracions poden comportar increments de despesa que hauran de ser objecte de la corresponent cobertura pressupostària i d'implementació progressiva. En conseqüència, l'aprovació de l'Acord no genera un dret immediat a la percepció de les eventuais millores retributives que puguin resultar de les futures valoracions, les quals únicament podran desplegar efectes una vegada hagin estat aprovades les modificacions de la Relació de Llocs de Treball, dels instruments reguladors de les condicions de treball que resultin afectats i dels corresponents instruments pressupostaris.

Finalment, també resulta jurídicament adequada la previsió que els treballs del grup tècnic culminin amb propostes que s'elevin a la Mesa General de Negociació, atès que aquests òrgans tenen una funció preparatòria i d'assessorament tècnic, però no poden adoptar decisions amb eficàcia jurídica externa ni substituir les competències atribuïdes als òrgans municipals competents per aprovar la Relació de Llocs de Treball, les modificacions dels instruments reguladors de les condicions de treball o les corresponents dotacions pressupostàries.

En conseqüència, des d'una perspectiva jurídica, no s'observa cap impediment perquè el Ple municipal aprovi les previsions contingudes en aquest apartat de l'Acord, atès que es limiten a establir els criteris generals, la metodologia i la planificació del futur procés de valoració dels llocs de treball, matèries susceptibles de negociació col·lectiva. Tanmateix,



la seva execució efectiva requerirà, en cada cas, l'aprovació del Manual de valoració, la realització de les corresponents valoracions tècniques individualitzades, la modificació de la Relació de Llocs de Treball quan els resultats afectin les característiques o les retribucions dels llocs, la modificació dels instruments reguladors de les condicions de treball que resultin procedents, així com la corresponent cobertura pressupostària i l'emissió dels informes preceptius, sense que l'aprovació del present Acord comporti, per si mateixa, el reconeixement automàtic de noves condicions retributives ni la modificació immediata de la classificació dels llocs de treball.

2.11. Prevenció de riscos laborals i protocols

L'apartat desè de l'Acord objecte del present informe preveu l'actualització i aprovació dels protocols pendents en matèria de prevenció de riscos laborals, amb la finalitat de reforçar la protecció de la seguretat i la salut del personal municipal i garantir una actuació homogènia davant les diferents situacions de risc. Amb aquesta finalitat, s'acorda l'elaboració d'un calendari específic de treball en el si del Comitè de Seguretat i Salut, la prioritització dels protocols relatius als riscos psicosocials, la violència ocupacional i l'assetjament laboral, així com el seguiment i la revisió periòdica dels protocols que s'aprovin en funció de les modificacions organitzatives, normatives o de les incidències que es puguin produir.

La prevenció de riscos laborals constitueix un dret dels empleats públics i un deure inexcusable de l'Administració en la seva condició d'ocupadora, d'acord amb el que disposen els articles 14 i següents de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, així com la normativa reglamentària que la desenvolupa. Aquest deure comprèn l'adopció de totes les mesures necessàries per garantir la seguretat i la salut del personal al servei de l'Ajuntament, incloent-hi la planificació preventiva, l'avaluació dels riscos, la informació i formació dels treballadors, la vigilància de la salut i l'aprovació dels protocols d'actuació que resultin necessaris per donar resposta a situacions de risc específiques.

En l'àmbit de les administracions públiques, aquestes obligacions s'han d'exercir respectant els mecanismes de participació institucional previstos tant a la normativa de prevenció de riscos laborals com al Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. En aquest sentit, el Comitè de Seguretat i Salut constitueix l'òrgan específic de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions municipals en matèria preventiva, assumint les funcions que li atribueixen la Llei 31/1995 i la resta de normativa aplicable. Resulta, per tant, jurídicament adequada la previsió continguda a l'Acord d'atribuir a aquest òrgan la definició del calendari de treball, el seguiment dels protocols i la formulació de les propostes necessàries per a la seva actualització.

Cal tenir present, però, que els protocols de prevenció de riscos laborals constitueixen instruments tècnics d'organització de l'activitat preventiva i no



tenen, amb caràcter general, naturalesa normativa ni convencional. La seva aprovació forma part de les potestats d'organització i de direcció de l'Administració en matèria de prevenció de riscos laborals, sense perjudici dels drets d'informació, consulta i participació que corresponen a la representació del personal en els termes previstos legalment. En conseqüència, els treballs que desenvolupi el Comitè de Seguretat i Salut tenen per finalitat preparar les propostes tècniques corresponents, però l'aprovació definitiva dels protocols correspondrà a l'òrgan municipal competent, d'acord amb l'organització interna de la Corporació.

Així mateix, la previsió de prioritzar l'elaboració dels protocols relatius als riscos psicosocials, la violència ocupacional i l'assetjament laboral resulta coherent amb les obligacions legals que incumbeixen a totes les administracions públiques en matèria de protecció de la salut física i psíquica dels seus empleats, així com amb els deures derivats de la normativa sobre igualtat efectiva entre dones i homes, prevenció de l'assetjament laboral i protecció de la dignitat en el treball. Igualment, la revisió periòdica dels protocols davant modificacions normatives, organitzatives o de les circumstàncies de risc constitueix una exigència inherent al principi d'actualització contínua de l'activitat preventiva establert a la normativa de prevenció de riscos laborals.

L'aprovació d'aquest apartat no comporta, tanmateix, la modificació immediata de les condicions de treball ni la creació de nous drets individuals diferents dels ja reconeguts per la legislació vigent, sinó que estableix una planificació dels treballs necessaris per mantenir actualitzat el sistema preventiu municipal. Només en el supòsit que l'aprovació d'algun dels protocols comportés la modificació de les condicions de treball o de les obligacions del personal més enllà de les derivades directament de la normativa preventiva, caldria tramitar, si escau, els corresponents processos de negociació col·lectiva i les modificacions dels instruments reguladors de les condicions de treball que resultessin necessàries.

En conseqüència, des d'una perspectiva jurídica, no s'observa cap impediment perquè el Ple municipal aprovi les previsions contingudes en aquest apartat de l'Acord, atès que aquestes s'emmarquen dins les obligacions legals de l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos laborals i en la planificació de l'activitat preventiva. Tanmateix, l'elaboració i aprovació dels diferents protocols haurà de desenvolupar-se en el marc de les competències atribuïdes al Comitè de Seguretat i Salut i als òrgans municipals competents, respectant la normativa de prevenció de riscos laborals i els drets de participació de la representació del personal, sense que l'aprovació del present Acord comporti, per si mateixa, la modificació automàtica de les condicions de treball ni l'entrada en vigor dels protocols que s'hi preveuen.

2.12. Reglament de segona activitat



L'apartat onzè de l'Acord objecte del present informe preveu l'elaboració d'un Reglament de segona activitat destinat a regular el règim jurídic aplicable a aquesta situació, els requisits d'accés, el procediment, els criteris d'adscripció, els llocs compatibles i la resta d'aspectes necessaris per a la seva aplicació. L'Acord estableix que els treballs s'iniciaran respecte dels col·lectius de la Policia Local i del personal adscrit als Serveis Socials, mitjançant la constitució d'un grup de treball específic encarregat d'elaborar una proposta de reglament, i preveu que les modificacions dels instruments reguladors de les condicions de treball que, si escau, resultin necessàries siguin sotmeses posteriorment a l'aprovació de l'òrgan competent.

La regulació de la situació de segona activitat s'inscriu dins les potestats d'autoorganització de l'Administració i de la planificació dels seus recursos humans, atès que té per finalitat compatibilitzar la protecció de la salut dels empleats públics amb les necessitats organitzatives dels serveis municipals i amb el manteniment de la capacitat funcional requerida per a l'exercici de determinades funcions. Aquesta matèria es troba íntimament relacionada amb les competències municipals en matèria de personal, la normativa de prevenció de riscos laborals, la protecció de la salut dels treballadors i, en el cas de la Policia Local, amb la normativa específica que regula aquest cos.

En aquest sentit, l'article 37.1 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) inclou entre les matèries objecte de negociació col·lectiva aquelles que incideixen sobre les condicions de treball i sobre els criteris generals d'organització dels recursos humans, sense perjudici que la potestat reglamentària i les competències d'autoorganització continuïn corresponent als òrgans municipals competents. Per aquest motiu, resulta jurídicament adequada la previsió de negociar els criteris generals que han d'inspirar la futura regulació, així com la constitució d'un grup de treball encarregat de preparar la corresponent proposta normativa.

Tanmateix, cal distingir entre l'Acord objecte del present informe i el futur Reglament de segona activitat. L'Acord no regula directament aquesta situació administrativa ni estableix els drets i obligacions aplicables al personal afectat, sinó que es limita a acordar l'inici dels treballs necessaris per a la seva elaboració i a definir el seu contingut mínim. En conseqüència, no produeix efectes jurídics immediats sobre la situació individual dels empleats públics ni genera, per si mateix, un dret subjectiu a l'accés a la situació de segona activitat.

L'aprovació del Reglament requerirà la tramitació del corresponent procediment administratiu, amb l'emissió dels informes jurídics i tècnics que resultin preceptius, especialment aquells relatius a l'organització municipal, als recursos humans, a la prevenció de riscos laborals i, si escau, als efectes pressupostaris que es puguin derivar de la seva implantació. Igualment, quan la regulació de la segona activitat comporti modificacions de les condicions de treball, de la Relació de Llocs de Treball o dels instruments reguladors de les condicions de treball del personal funcionari i laboral, aquestes modificacions hauran de tramitar-se i aprovar-se conforme al procediment legalment establert.



Així mateix, resulta jurídicament adequada la previsió d'abordar inicialment aquesta regulació respecte dels col·lectius de la Policia Local i del personal adscrit als Serveis Socials, atès que es tracta de col·lectius que, per les característiques de les funcions que desenvolupen i pels riscos inherents a la seva activitat, poden requerir mecanismes específics d'adaptació funcional. En qualsevol cas, la regulació definitiva haurà de respectar els principis d'igualtat, objectivitat, no discriminació, adequació funcional i protecció de la salut, així com la normativa específica que resulti aplicable a cadascun dels col·lectius afectats.

Finalment, cal advertir que el redactat de l'Acord incorpora una referència segons la qual el Reglament aprovat per la Mesa General de Negociació, segons allò establert pel TREBEP, haurà de ser sotmès a l'aprovació per l'òrgan municipal competent d'acord amb la distribució de competències prevista a la normativa de règim local. En conseqüència, el Reglament serà objecte de negociació en el si de la Mesa General de Negociació i posteriorment sotmès a l'aprovació de l'òrgan competent.

En conseqüència, des d'una perspectiva jurídica, no s'observa cap impediment perquè el Ple municipal aprovi les previsions contingudes en aquest apartat de l'Acord, atès que aquestes es limiten a impulsar l'elaboració d'un futur Reglament de segona activitat i a establir el marc de negociació per al seu desenvolupament. Tanmateix, la regulació efectiva d'aquesta matèria requerirà la tramitació del corresponent procediment reglamentari, la negociació del seu contingut en el si de la Mesa General de Negociació, l'emissió dels informes preceptius i l'aprovació pel corresponent òrgan municipal competent, així com, si escau, la modificació de la Relació de Llocs de Treball i dels instruments reguladors de les condicions de treball que resultin afectats.

2.13. Reducció de les hores extraordinàries

L'apartat dotzè de l'Acord objecte del present informe recull el compromís de l'Ajuntament i de la representació sindical d'impulsar una reducció progressiva de la realització d'hores extraordinàries, mitjançant una millor planificació dels recursos humans, una adequada organització dels serveis municipals i, si escau, la cobertura dels llocs de treball que resultin necessaris. Així mateix, s'estableix que la realització d'hores extraordinàries haurà de mantenir el seu caràcter excepcional i limitar-se als supòsits degudament justificats, d'acord amb la normativa vigent i amb els instruments reguladors de les condicions de treball.

La determinació dels criteris generals d'organització del temps de treball i de la jornada constitueix una matèria susceptible de negociació col·lectiva, d'acord amb l'article 37.1.m) del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), sens perjudici de les potestats d'autoorganització que corresponen a l'Administració per garantir el correcte funcionament dels serveis públics. En aquest marc, resulta jurídicament admissible que les parts negociadores acordin orientacions generals destinades a racionalitzar la



utilització de les hores extraordinàries i a fomentar mesures alternatives de planificació dels recursos humans.

Al mateix temps, cal recordar que la realització de serveis extraordinaris no constitueix un sistema ordinari d'organització del treball, sinó una mesura de caràcter excepcional destinada a donar resposta a necessitats puntuals o sobrevingudes dels serveis. Així resulta tant de la normativa reguladora de la funció pública com del règim retributiu del personal al servei de les administracions públiques, que vincula la compensació dels serveis extraordinaris a la concurrència de necessitats degudament justificades.

En aquest sentit, el compromís contingut en l'Acord no estableix prohibicions absolutes ni modifica el règim jurídic dels serveis extraordinaris previst en els instruments reguladors de les condicions de treball, sinó que fixa un criteri general d'actuació orientat a reduir-ne progressivament la utilització mitjançant una planificació més eficient dels recursos humans. Aquesta previsió resulta plenament compatible amb les potestats d'organització de l'Administració, sempre que la seva aplicació no comprometi la continuïtat dels serveis públics ni impedeixi recórrer als serveis extraordinaris quan concorrin circumstàncies excepcionals que ho justifiquin.

D'altra banda, les mesures organitzatives que eventualment s'adoptin per assolir aquest objectiu —com ara la reorganització dels serveis, la redistribució d'efectius, la modificació de jornades o la cobertura de llocs de treball— hauran de tramitar-se d'acord amb la normativa aplicable en funció de la seva naturalesa. Quan aquestes mesures comportin modificacions de les condicions de treball, dels instruments reguladors corresponents o de la Relació de Llocs de Treball, serà necessari seguir els procediments legalment establerts, incloent-hi, si escau, la negociació col·lectiva, l'emissió dels informes preceptius i l'aprovació pels òrgans municipals competents.

Finalment, cal destacar que l'Acord no genera cap dret subjectiu a exigir una determinada reducció quantitativa de les hores extraordinàries ni estableix objectius numèrics vinculants, sinó que expressa un compromís institucional d'orientar la gestió dels recursos humans cap a una utilització més eficient de la jornada ordinària, preservant en tot cas la prestació adequada dels serveis públics.

En conseqüència, des d'una perspectiva jurídica, no s'observa cap impediment perquè el Ple municipal aprovi les previsions contingudes en aquest apartat de l'Acord, atès que aquestes constitueixen criteris generals d'organització dels recursos humans susceptibles de negociació col·lectiva. Tanmateix, les eventuais mesures organitzatives necessàries per a la seva execució hauran d'adoptar-se mitjançant els procediments legalment establerts, respectant les competències dels òrgans municipals, les necessitats del servei i la normativa aplicable en matèria de jornada, organització del treball i condicions de treball, sense que l'aprovació del



present Acord comporti, per si mateixa, la modificació automàtica del règim jurídic dels serveis extraordinaris.

2.14. Revisió dels processos selectius i regulació de les borses de treball

L'apartat tretzè de l'Acord objecte del present informe preveu la revisió dels criteris aplicables als processos selectius municipals, especialment pel que fa a la valoració dels mèrits en la fase de concurs, així com la modificació de la regulació de les borses de treball en relació amb la seva vigència i amb els criteris de valoració dels serveis prestats. Amb aquesta finalitat, l'Acord incorpora una proposta de modificació dels preceptes corresponents de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i del Conveni col·lectiu del personal laboral, mitjançant l'actualització dels barems de valoració de l'experiència professional i de la formació, amb l'objectiu declarat d'adequar-los als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, objectivitat i transparència.

La regulació dels criteris generals que han de regir els processos selectius i les borses de treball constitueix una matèria que presenta una doble naturalesa jurídica. D'una banda, afecta l'organització dels recursos humans i les polítiques de selecció de personal, competència que correspon a l'Administració en exercici de la seva potestat d'autoorganització. De l'altra, incideix directament sobre les condicions d'accés a l'ocupació pública i sobre les expectatives professionals dels empleats públics, motiu pel qual els criteris generals poden ser objecte de negociació col·lectiva d'acord amb l'article 37.1.c) del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), sense perjudici del respecte als principis constitucionals que regeixen l'accés a la funció pública.

En aquest sentit, els articles 23.2 i 103.3 de la Constitució Espanyola, així com els articles 55 i següents del TREBEP, estableixen que l'accés a l'ocupació pública s'ha de regir pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència, garantint en tot moment l'objectivitat dels procediments selectius. Aquests principis constitueixen límits materials de la negociació col·lectiva, de manera que qualsevol modificació dels barems de mèrits, de la regulació de les borses o dels criteris de valoració haurà de respectar escrupolosament aquest marc normatiu.

Des d'aquesta perspectiva, les modificacions que l'Acord planteja respecte de la valoració de l'experiència professional, de la formació i d'altres mèrits susceptibles de valoració no comporten, per si mateixes, l'alteració dels principis rectors de la selecció de personal, sempre que els nous criteris mantinguin una relació directa amb les funcions pròpies dels llocs convocats, responguin a criteris objectius i resultin proporcionats respecte de les finalitats perseguides. Correspondrà, en qualsevol cas, verificar aquesta adequació en el moment d'aprovar definitivament la modificació dels instruments reguladors de les condicions de treball i, posteriorment, en l'elaboració de les bases específiques de cada convocatòria.



Pel que fa a la regulació de les borses de treball, la modificació dels criteris relatius a la seva vigència o als sistemes de valoració dels serveis prestats constitueix igualment una matèria susceptible de negociació col·lectiva, atès que afecta els criteris generals de gestió dels recursos humans. No obstant això, la seva aplicació efectiva requerirà la modificació dels preceptes corresponents de l'Acord regulador de les condicions de treball i del Conveni col·lectiu, així com l'adaptació dels reglaments, instruccions o bases generals que regulin els processos selectius municipals, en aquells aspectes que resultin incompatibles amb la nova regulació.

Cal recordar, igualment, que l'aprovació d'aquest apartat no modifica automàticament les bases dels processos selectius en curs ni les borses de treball ja constituïdes, llevat que les pròpies bases reguladores o la normativa aplicable permetin expressament aquesta adaptació. Les modificacions acordades desplegaran els seus efectes respecte dels processos selectius i de les borses que es convoquin una vegada hagin estat aprovades les corresponents modificacions dels instruments reguladors de les condicions de treball i de la normativa interna que reguli aquesta matèria.

Finalment, la concreció dels nous criteris de valoració haurà de respectar també els principis de seguretat jurídica, confiança legítima i irretroactivitat de les disposicions restrictives de drets, evitant qualsevol aplicació retroactiva que pugui afectar situacions jurídiques consolidades o procediments selectius ja iniciats, així com garantint la necessària coherència entre l'Acord regulador de les condicions de treball, el Conveni col·lectiu, les bases generals dels processos selectius i la resta d'instruments interns que regulin la selecció i provisió de llocs de treball.

En conseqüència, des d'una perspectiva jurídica, no s'observa cap impediment perquè el Ple municipal aprovi les previsions contingudes en aquest apartat de l'Acord, atès que la determinació dels criteris generals relatius als processos selectius i a la regulació de les borses de treball constitueix una matèria susceptible de negociació col·lectiva en els termes previstos pel TREBEP. Tanmateix, la seva eficàcia restarà condicionada a la modificació dels instruments reguladors de les condicions de treball que resultin afectats, a l'adaptació de les bases generals i de la normativa interna reguladora dels processos selectius i de les borses de treball, així com al respecte dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i objectivitat que regeixen l'accés a l'ocupació pública, sense que l'aprovació del present Acord comporti, per si mateixa, l'alteració dels processos selectius o de les borses de treball vigents.

2.15. Complement de millora de la incapacitat temporal

L'apartat catorzè de l'Acord objecte del present informe preveu la modificació de la regulació del complement de millora de les prestacions per incapacitat temporal, amb la finalitat d'adaptar-ne el redactat al règim jurídic vigent de la Seguretat Social. En concret, s'acorda incorporar expressament que el



complement municipal deixarà d'abonar-se a partir del dia 546 (s'abonarà fins el 545 inclòs) de la situació d'incapacitat temporal, mitjançant la modificació de l'article 39 de l'Acord de condicions del personal funcionari i del Conveni col·lectiu del personal laboral, mantenint els supòsits actuals en què es complementen les prestacions fins al cent per cent de les retribucions, però limitant temporalment la seva percepció fins al límit màxim previst per la legislació de Seguretat Social.

La regulació dels complements econòmics vinculats a les situacions d'incapacitat temporal constitueix una matèria inclosa dins les condicions de treball i del règim retributiu del personal al servei de les administracions públiques i, per tant, susceptible de negociació col·lectiva d'acord amb l'article 37.1.b) del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), sens perjudici del necessari respecte a la normativa bàsica estatal en matèria de Seguretat Social i de funció pública.

La situació d'incapacitat temporal i la seva durada màxima es regulen en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre. D'acord amb aquesta normativa, la incapacitat temporal s'estén, amb caràcter general, fins a un màxim de cinc-cents quaranta-cinc dies, moment a partir del qual l'Institut Nacional de la Seguretat Social ha d'adoptar les resolucions que legalment corresponguin respecte a la continuïtat del procés, l'alta mèdica o, si escau, l'inici d'un expedient d'incapacitat permanent. Per aquest motiu, la previsió incorporada a l'Acord no introdueix una nova limitació material dels drets del personal, sinó que adapta la regulació convencional al règim jurídic vigent de la prestació d'incapacitat temporal, evitant que el complement municipal es projecti sobre una situació jurídica diferent de la pròpia incapacitat temporal.

Des d'aquesta perspectiva, la modificació presenta un caràcter eminentment harmonitzador amb la normativa bàsica estatal i reforça la seguretat jurídica en la gestió del complement, atès que elimina qualsevol possible contradicció entre el redactat dels instruments reguladors de les condicions de treball i el règim legal de la Seguretat Social. Igualment, la modificació no altera els supòsits objectius en què actualment es reconeix el complement fins al cent per cent de les retribucions, limitant-se a precisar la seva durada màxima d'acord amb la legislació aplicable.

L'efectivitat d'aquesta mesura exigeix la modificació de l'article 39 de l'Acord de condicions del personal funcionari i del Conveni col·lectiu del personal laboral, sense que sigui necessària cap modificació de la Relació de Llocs de Treball ni de la plantilla municipal, atès que no afecta l'estructura organitzativa ni la classificació dels llocs de treball, sinó exclusivament el règim aplicable a una determinada millora voluntària de les prestacions d'incapacitat temporal.

En conseqüència, des d'una perspectiva jurídica, no s'observa cap impediment perquè el Ple municipal aprovi les previsions contingudes en aquest apartat de l'Acord, atès que la modificació s'ajusta a la normativa



bàsica reguladora de la incapacitat temporal i constitueix una adaptació dels instruments reguladors de les condicions de treball al règim jurídic establert pel text refós de la Llei General de la Seguretat Social. La seva aplicació requerirà únicament l'aprovació de la corresponent modificació de l'article 39 de l'Acord de condicions del personal funcionari i del Conveni col·lectiu del personal laboral, sense que comporti, per si mateixa, cap alteració de la Relació de Llocs de Treball ni de la plantilla municipal.

2.16. Dret a la desconexió digital

L'apartat quinzè de l'Acord objecte del present informe reconeix expressament el dret del personal municipal a la desconexió digital, amb la finalitat de garantir el respecte als períodes de descans, els permisos, les vacances i el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, així com de prevenir els riscos derivats de la hiperconnexió. Amb aquesta finalitat, l'Acord preveu l'elaboració i posterior aprovació d'un protocol de desconexió digital durant el primer semestre de 2027, destinat a regular les mesures organitzatives necessàries per fer efectiu aquest dret i els supòsits excepcionals en què, per necessitats del servei degudament justificades, pugui resultar necessària la comunicació fora de la jornada ordinària de treball.

El dret a la desconexió digital es troba reconegut amb caràcter general a l'article 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, que imposa a les administracions públiques i als ocupadors el deure de garantir el respecte al temps de descans legal o convencionalment establert, així com a la intimitat personal i familiar dels treballadors i empleats públics fora del temps de treball. Aquesta regulació s'ha d'interpretar conjuntament amb l'article 20 bis del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, pel que fa al personal laboral, i amb els principis rectors de la normativa de funció pública i de prevenció de riscos laborals aplicables al personal funcionari.

La determinació dels criteris generals d'organització dirigits a garantir la desconexió digital constitueix una matèria susceptible de negociació col·lectiva en la mesura que incideix sobre les condicions de treball, l'organització del temps de treball i les mesures de conciliació, d'acord amb l'article 37.1 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. En aquest sentit, resulta jurídicament procedent que les parts acordin l'elaboració d'un instrument específic que concreti les pautes d'actuació, els canals de comunicació, les excepcions justificades i les responsabilitats dels diferents òrgans municipals.

No obstant això, l'Acord no incorpora directament el contingut material del futur protocol, sinó que estableix el compromís de la seva elaboració. Per aquest motiu, el grup de treball o els òrgans de seguiment que eventualment participin en la seva preparació tenen una funció exclusivament tècnica i de proposta, sense capacitat decisòria. El contingut definitiu del protocol haurà de ser objecte de la corresponent negociació en la Mesa General de Negociació quan incideixi sobre les condicions de treball i haurà de ser aprovat posteriorment per l'òrgan



municipal competent, d'acord amb el règim de distribució de competències aplicable.

Així mateix, el futur protocol haurà de respectar l'equilibri entre el dret a la desconnexió digital i la necessitat de garantir la continuïtat dels serveis públics, definint de manera objectiva i restrictiva els supòsits excepcionals que permetin comunicacions fora de la jornada ordinària, especialment en serveis essencials, situacions d'emergència o altres circumstàncies degudament justificades. Igualment, haurà de coordinar-se amb les polítiques municipals en matèria de prevenció de riscos laborals, ús dels mitjans tecnològics i protecció de dades personals.

L'aprovació d'aquest apartat no comporta, per si mateixa, la modificació dels instruments reguladors de les condicions de treball ni genera nous drets o obligacions directament exigibles més enllà del compromís institucional d'elaborar el corresponent protocol. Serà aquest instrument el que, una vegada negociat i aprovat pels òrgans competents, concretarà les mesures aplicables i, si escau, requerirà l'adaptació dels instruments reguladors de les condicions de treball en aquells aspectes que resultin afectats.

En conseqüència, des d'una perspectiva jurídica, no s'observa cap impediment perquè el Ple municipal aprovi les previsions contingudes en aquest apartat de l'Acord, atès que es limiten a impulsar el desenvolupament d'un dret ja reconegut per l'ordenament jurídic mitjançant l'elaboració d'un protocol de desconnexió digital. Tanmateix, el contingut concret d'aquest protocol haurà de ser objecte de la corresponent negociació col·lectiva quan afecti les condicions de treball i requerirà la seva aprovació per l'òrgan municipal competent, garantint en tot cas la compatibilitat entre el dret a la desconnexió digital i la correcta prestació dels serveis públics.

2.17. Mesures específiques relatives al col·lectiu de la Policia Local

L'apartat setzè de l'Acord objecte del present informe incorpora diverses mesures específiques relatives a l'organització i a les condicions de treball del col·lectiu de la Policia Local, estructurades en diferents subapartats referits a l'estructura organitzativa, l'organització dels sergents, la jornada, els calendaris de treball, les vacances i determinats aspectes retributius.

Cal indicar, amb caràcter previ, que el contingut del subapartat **16.3, relatiu a la reducció progressiva de la jornada anual de la Policia Local**, ja ha estat objecte d'anàlisi específica en l'apartat **2.2** del present informe, motiu pel qual no es reproduïx novament la seva valoració jurídica.

Pel que fa al **subapartat 16.1**, relatiu a la definició de l'estructura organitzativa de la Policia Local i a la possible creació de noves unitats i dels llocs de treball corresponents, cal assenyalar que aquestes decisions formen part de la potestat d'autoorganització de l'Administració, reconeguda als articles 69, 72 i següents



del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP). L'Acord no crea directament cap unitat organitzativa ni cap lloc de treball, sinó que preveu que aquesta definició sigui realitzada per l'Ajuntament i que la creació dels llocs resultants sigui objecte de negociació col·lectiva, així com de la seva posterior descripció, classificació i valoració en el marc del procés general de valoració dels llocs de treball. Aquesta previsió resulta jurídicament admissible, si bé la creació efectiva de noves unitats o llocs exigirà la tramitació dels corresponents expedients de modificació de la Relació de Llocs de Treball i, si escau, de la plantilla pressupostària, amb els informes tècnics i econòmics preceptius i l'aprovació pels òrgans municipals competents.

Respecte del **subapartat 16.2**, referit als horaris, al calendari laboral i a l'organització del servei dels sergents, l'Acord es limita a constatar que aquesta matèria haurà de ser abordada una vegada es defineixi l'estructura organitzativa de la Policia Local, sense introduir modificacions immediates de les condicions de treball. Per tant, aquest apartat té un caràcter programàtic, sense produir efectes jurídics directes sobre el règim actual dels sergents. Qualsevol modificació posterior dels horaris, del model de planificació del servei o del calendari laboral haurà de ser objecte de negociació col·lectiva, en els termes previstos a l'article 37 del TREBEP, i, posteriorment, d'aprovació per l'òrgan competent mitjançant la modificació dels instruments reguladors de les condicions de treball que resultin afectats.

Quant al **subapartat 16.4**, l'Acord estableix l'evolució progressiva del model de planificació del servei, mantenint com a referència el sistema 3x1 i preveient la compactació dels períodes de descans, així com la implantació progressiva del sistema 7x7 durant el període estival. Aquestes mesures incideixen directament en la distribució de la jornada i en l'organització del temps de treball, matèries susceptibles de negociació col·lectiva d'acord amb els articles 37, 47 i 51 del TREBEP. Tanmateix, la seva implantació queda expressament condicionada a les necessitats organitzatives del servei, a la reducció progressiva de la jornada i a l'estudi anual de la seva aplicació per la Comissió de Seguiment del calendari de la Policia Local. No obstant això, cal advertir que el redactat de l'Acord preveu que aquesta implementació sigui «sotmesa a aprovació de Mesa General de Negociació», previsió que hauria de corregir-se, atès que la Mesa General exerceix funcions de negociació però no ostenta competències decisòries. En conseqüència, la redacció hauria d'establir que les eventuais modificacions seran objecte de negociació en el si de la Mesa General i posterior aprovació per l'òrgan municipal competent.

Pel que fa al **subapartat 16.5**, l'Acord introdueix un sistema d'incentius destinat a afavorir el desplaçament voluntari del període de vacances fora dels mesos de juliol i agost, mitjançant el reconeixement de dies addicionals de vacances per al personal que accepti aquesta reorganització. Es tracta d'una mesura vinculada a l'organització del servei i a la gestió dels períodes de vacances, susceptible de negociació col·lectiva. La seva aplicació exigirà la modificació dels instruments reguladors de les condicions de treball en aquells aspectes afectats i haurà de respectar, en tot cas, els principis d'igualtat, objectivitat i transparència en la



determinació del nombre d'efectius que podran acollir-se a aquest incentiu i en els criteris d'assignació quan les sol·licituds superin les necessitats organitzatives determinades per l'Administració.

Finalment, els apartats identificats al document com **16.5 (complements de productivitat)** i **16.7 (dieta de cap de setmana)**. Pel que fa als complements de productivitat, l'Acord únicament preveu l'anàlisi de la seva possible integració en el complement específic en funció dels resultats de la valoració dels llocs de treball, sense adoptar cap decisió immediata. Aquesta eventual integració requerirà una nova negociació col·lectiva, la modificació de la Relació de Llocs de Treball, dels instruments reguladors de les condicions de treball i el compliment del règim retributiu establert al TREBEP i al Reial decret 861/1986. Quant a l'actualització de la dieta de cap de setmana, aquesta constitueix una modificació retributiva negociable, que requerirà la corresponent modificació dels instruments reguladors de les condicions de treball, així com l'existència de consignació pressupostària suficient i el compliment dels límits establerts per la normativa pressupostària vigent.

En conseqüència, des d'una perspectiva jurídica, no s'observa cap impediment perquè el Ple municipal aprovi les previsions contingudes en aquest apartat de l'Acord, atès que, amb l'excepció del subapartat 16.3 ja valorat específicament, les mesures incorporades tenen caràcter organitzatiu o programàtic, o bé condicionen expressament la seva efectivitat a la tramitació dels procediments legalment establerts. Tanmateix, es considera necessari corregir el redactat del subapartat 16.4 en el sentit que les modificacions dels calendaris i de la planificació del servei han de ser objecte de negociació en la Mesa General de Negociació i posterior aprovació per l'òrgan municipal competent, així com tramitar, quan correspongui, les modificacions de la Relació de Llocs de Treball, dels instruments reguladors de les condicions de treball i de les previsions pressupostàries que resultin necessàries per a la seva efectiva implantació.

FONAMENTS JURÍDICS

- 1. Constitució Espanyola**, especialment els articles 23.2, 28.1, 35, 103.1 i 103.3.
- 2. Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical**, especialment pel que fa al dret de negociació col·lectiva del personal al servei de les administracions públiques.
- 3. Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre**, pel qual s'aprova el **Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, especialment els articles 14 a 20, 31 a 38, 47, 47 bis, 48 a 50, 51, 55 a 61 i 69 a 74.
- 4. Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local**, especialment els articles 4, 21, 22, 90, 93 i 94.



5. Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el **Text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local**, especialment els articles 126 i 153 a 177.

6. Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració local.

7. Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el **Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors**, en allò aplicable al personal laboral.

8. Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el **Text refós de la Llei General de la Seguretat Social**, especialment pel que fa al règim de la incapacitat temporal.

9. Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i el seu desplegament reglamentari.

10. Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

11. Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, especialment l'article 88 relatiu al dret a la desconnexió digital.

12. Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals de Catalunya, en allò relatiu al règim jurídic i a l'organització dels cossos de policia local.

13. Lleis anuals de pressupostos generals de l'Estat i la resta de normativa bàsica estatal que resulti aplicable en matèria de despesa de personal i règim retributiu.

14. Normativa autonòmica catalana aplicable en matèria de funció pública, conciliació, permisos i resta de condicions de treball del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

15. Instruments reguladors de les condicions de treball de l'Ajuntament de Viladecans, incloent l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari, el Conveni col·lectiu del personal laboral, la Relació de Llocs de Treball, la plantilla pressupostària, els reglaments municipals vigents i la resta de disposicions internes que resultin d'aplicació.

Atesa la proposta formulada per la tinenta d'alcaldessa de l'Àrea de Govern Intern i Gestió de Recursos Municipals.

Atès el dictamen de la Comissió Informativa de Presidència i Ciutat 2030, en sessió realitzada el 23 de juliol de 2026,



El Ple Municipal **ACORDA:**

PRIMER.- APROVAR l'Acord de Mesa General de Negociació de 20 de juliol de 2026, en els termes que s'expressen en el document adjunt.

SEGON.- INCORPORAR les modificacions introduïdes per l'Acord de Mesa General de Negociació de 20 de juliol de 2026 a l'Acord de condicions de treball/Conveni col·lectiu del personal funcionari/laboral de l'Ajuntament de Viladecans, al Text Refós pendent d'aprovació.

TERCER.- PUBLICACIÓ del present acord al BOPB.

QUART.- NOTIFICAR el present acord a les organitzacions sindicals representades en la Mesa General de Negociació de Matèries i Condicions comunes per al personal funcionari i laboral d'aquest Ajuntament, donar la difusió oportuna dels acords assolits per al coneixement general del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació i donar trasllat del contingut del mateix a les Administracions competents.

Resultat Votació:

por mayoría absoluta	19 vots a favor (PSC-CP, VECP-C i ERC-AM); 6 vots en contra (PP i VOX); i cap abstenció
-----------------------------	---

A Viladecans, a la data de la signatura electrònica.

Secretari accidental

Ajuntament de Viladecans
JUAN JOSE PEREZ-MONTES
GARCIA
06/08/2026 9:06:44

