INFORMA

29.10.2013 **149/13**

PROPOSTA DEP. CULTURA PER LA INTEGRACIÓ DEL PERSONAL EN L'ACPC

El Departament de Cultura va convocar, el passat dia 23 d'octubre, els representats sindicals del Departament a una reunió per conèixer el seu posicionament sobre la proposta de protocol per integrar el personal que està adscrit als equipaments culturals del Departament de Cultura en l'Agència Catalana de Patrimoni Cultural.

Per part de **CCOO** i de la resta d'organitzacions sindicals, el posicionament ha estat en tot moment d'arribar a un acord, però l'actitud del Departament de Cultura ha estat totalment tancada a acceptar les propostes sindicals. Els punts de divergència son els següents:

1.- Es nega al reconeixement de l'antiguitat dels interins que s'integrin en l'Agència.
2.- No accepta el reingrés automàtic del personal laboral fix en cas que l'Agència es dissolgués.

Des de **CCOO** volem lamentar l'actitud del Departament de Cultura per la seva poca voluntat d'intentar arribar a un acord i per l'actitud de desconeixent i manca d'informació i col·laboració que tenien els representats del Departament que van assistir a la reunió.

Des de **CCOO** desitgem arribar a un acord, com s'ha fet amb altres integracions de personal a Agències i demanen la participació activa en la negociació de la Sra. Pilar Pifarré, Secretaria General del Departament de Cultura. Ja sabem que esta molt ocupada assistint a l'opera al Liceu amb la llotja pagada per tots els ciutadans, però demanem que s'impliqui en resoldre aquesta problemàtica.

CCOO hem sol·licitat la relació de places vacants pressupostades perquè els laborals fixos que no vulguin passar a l'Agencia es mantinguin com a personal laboral del Departament (Disposició Addicional 2a del VIè Conveni).

Ens informen que ja han rebut peticions formals de treballadors per tal que siguin recol·locats en llocs vacants i les han derivat a Funció Pública perquè doni la resposta.

Us adjuntem un informe realitzat pels serveis jurídics de **CCOO** de com afecta la integració als diferents col·lectius de personal que s'han d'integrar en l'Agència.

Secció Sindical de CCOO al Departament de Cultura

Via Laietana 16, 4t - 08003-**Barcelona** ● Telèfon: 934 812 773
C/ Joan Maragall 35, 5è - 17001-**Girona** ● Telèfon: 972 220 028
Av. de Catalunya 2, 7è - 25002-**Lleida** ● Telèfon: 973 281 235
C/ Ramón y Cajal 52, 1r - 43005-**Tarragona** ● Telèfon: 977 232 119
gene@ccoo.cat – www.ccoo.cat/fsc/generalitat
Facebook: http://www.facebook.com/sectorgene.ccoo
Twitter: www.twitter.com/ccoogeneralitat

PERSONAL	traspàs	Com	Situació jurídica ?
Funcionaris de carrera de cossos generals **Article 11 del Decret legislatiu 1/1997**	Sí	Hi ha **dues formes possibles** a) Com a **funcionari de carrera de la Generalitat**. D'acord amb la normativa vigent, **article 11 del Decret legislatiu 1/1997**, el qual defineix els funcionaris com «aquelles persones, que, en virtut de nomenament i sota el principi de carrera, mitjançant relació professional sotmesa al dret públic, s'incorporen al servei de l'Administració i ocupen places dotades en els seus pressupostos o es troben en alguna de les situacions que la llei determina». La **condició de funcionari de carrera** s'adquireix mitjançant nomenament de l'autoritat competent i la presa de possessió del lloc de treball, després de la superació prèvia del procés selectiu corresponent que s'ha d'haver regit segons criteris d'objectivitat i d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat a partir d'una convocatòria pública i, si escau, els cursos de formació o la fase de prova que determini la convocatòria. El **nomenament no té caràcter contractual**, és un acte	**a**) Els funcionaris de carrera poden ser traspassat com a tals a l'Agència de Patrimoni Cultural. I ho farien com a **funcionaris de carrera** de la Generalitat a tots els efectes (amb tot els drets que reconeix la normativa). I mentre romanguin a l'Agència de Patrimoni Cultural, aquestes places són **places a extingir** perquè les agències no poden tenir funcionaris en les seves plantilles. Per tant, la desaparició de qualsevol plaça pels motius legalment establerts, com per exemple la jubilació, implica **l'amortització de les places**. O en el seu cas si s'escau la reconversió en una **plaça de personal laboral**. No es podran promocionar dins l'Agència ja que tots els càrrecs de comandament seran per a personal laboral. **b**) El funcionari de la Generalitat que es laboralitzi queda en situació d'excedència per incompatibilitat i pot demanar el reingrés a l'Administració en el moment en què ho consideri oportú, essent d'aplicació la **Instrucció 3/2012 de Funció Pública**.

		condició que requereix també l'acceptació, mitjançant la presa de possessió del lloc de treball. Aquestes característiques fan que la relació jurídica del funcionari amb l'Administració sigui de naturalesa estatutària, ja que els drets i les obligacions no són negociats individualment, sinó que es troben regulats en les lleis i els reglaments b) Demanant **excedència per incompatibilitat (art. 86-2.c) Decret legislatiu 1/1997**) i laboralitzant-se per passar a treballar en una empresa de Dret Públic amb la forma jurídica d'agència de l'Administració Pública de la Generalitat que es regeix pel Dret privat. Es concedeix si els funcionaris públics es troben en situació de servei actiu en un altre cos o escala de qualsevol Administració Pública, sempre que no els correspongui estar en altra situació. I llevat que hagin obtingut la pertinent declaració de compatibilitat. Aquesta situació pot ésser declarada automàticament i d'ofici per l'òrgan competent.	
Funcionaris de carrera de cossos específics	**Sí**	**Com a funcionari de carrera de la Generalitat de cossos específics relacionats amb la cultura** (Cos de titulats de: - Patrimoni artístic: conservació de museus	Com a **funcionari de carrera de la Generalitat**. D'acord amb la normativa vigent, **article 11 del Decret legislatiu 1/1997**, el qual defineix els funcionaris com

		- Patrimoni artístic: arqueologia - Patrimoni artístic: arqueòlegs i patrimoni històric i arts plàstiques. A més dels cossos creats per la **Llei 17/1985**, de 23 de juliol, l'Administració de la Generalitat s'estructura en un seguit de **cossos específics**, amb **llei pròpia**, i uns **cossos regulats per la Llei 9/1986, de 10 de novembre, de cossos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya**. Els **cossos regulats a la Llei 9/1986, de 10 de novembre, de cossos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya i cossos específics** Cal tenir en compte també l'existència dels **cossos docents i de les categories i els grups professionals del personal estatutari sanitari i el personal estatutari de gestió i serveis**, així com els **cossos propis de l'Administració de la Generalitat amb normativa específica reguladora com ara els cossos de policia - mossos d'esquadra, de bombers, d'agents rurals, d'advocacia i d'intervenció**. Com a **funcionaris de carrera de la Generalitat**, d'acord amb la normativa vigent, **article 11 del Decret legislatiu 1/1997**, el qual defineix els funcionaris com «aquelles persones, que, en virtut de nomenament i sota el principi de carrera, mitjançant relació professional sotmesa al dret públic, s'incorporen al servei de	«aquelles persones, que, en virtut de nomenament i sota el principi de carrera, mitjançant relació professional sotmesa al dret públic, s'incorporen al servei de l'Administració i ocupen places dotades en els seus pressupostos o es troben en alguna de les situacions que la llei determina». Aquests funcionaris passen a l'Agència mantenint tots els seus drets, però la realitat és que tenen escasses possibilitats de poder ocupar altres places de funcionaris de cossos especials dins de l'Administració de la Generalitat, ja que la majoria són dels cossos generals d'administració i tècnics. I tampoc poden ocupar places de comandament, ja que seran per a personal laboral. Es poden laboralitzar però no interessa en el context actual.

		l'Administració i ocupen places dotades en els seus pressupostos o es troben en alguna de les situacions que la llei determina».	
Funcionaris interins **Article 13 del Decret legislatiu 1/1997**	**Sí**	**L'article 13 del Decret legislatiu 1/1997**, de 31 d'octubre, defineix el personal interí com «aquell que presta serveis amb caràcter transitori, en virtut d'un nomenament subjecte al dret administratiu, i que ocupa places dotades pressupostàriament que, d'acord amb la relació de llocs de treball, són reservades a funcionaris de carrera». La característica principal d'aquesta classe de llocs de treball és la seva temporalitat i que les causes que poden motivar el seu nomenament són taxades. Per tant, només es pot nomenar personal interí, d'acord amb la normativa de la Generalitat de Catalunya, en els casos següents: – Per ocupar transitòriament places que han de ser ocupades definitivament per funcionaris de carrera. – Per dur a terme programes temporals urgents o situacions urgents degudament motivades. – Per ocupar llocs de treball en substitució de funcionaris que gaudeixen del dret de reserva de plaça i de destinació.	Les **Agències no poden tenir personal funcionari interí** (ja que el seu personal ha de ser laboral, amb l'única excepció dels funcionaris de carrera traspassats), per tant, els interins esdevindran **personal laboral interí**, és a dir, temporals. I se'ls haurà d'aplicar el Conveni vigent i l'Estatut dels treballadors.

		Per la seva banda, la **Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic** disposa que les circumstàncies que poden donar lloc al nomenament de personal interí són: - l'existència de llocs vacants quan no sigui possible la seva cobertura per un funcionari de carrera. - La substitució transitòria dels titulars. - L'execució de programes de caràcter temporal - L'excés o acumulació de tasques per un període màxim de sis mesos, dins d'un període de dotze mesos. El nomenament del personal interí requereix la realització d'un procés selectiu regit per criteris d'objectivitat i sotmès als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, mitjançant convocatòria pública. No obstant això, la norma preveu també que excepcionalment, per raons d'urgència apreciada per l'Administració, es pugui nomenar personal interí sense que calgui realitzar una convocatòria pública. En qualsevol cas, l'aspirant ha de reunir els requisits de titulació i les altres condicions exigides per ocupar el lloc de treball. Al personal interí li és d'aplicació, per analogia, el règim estatutari propi del personal funcionari, llevat de determinats permisos i altres drets que són inherents i propis de la condició de funcionari.	

Laborals indefinits **Art. 44 de l'Estatut dels treballadors**	**Sí**	D'acord amb **l'article 14 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre**, el personal laboral és el que, en virtut de contracte de naturalesa laboral, que s'ha de formalitzar sempre per escrit, ocupa llocs de treball a l'Administració classificats com a tals. La relació professional del personal laboral amb l'Administració està sotmesa al dret laboral, per tant, li és d'aplicació el **règim jurídic de l'Estatut dels treballadors (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març)** i al **personal laboral** que presta serveis a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el **conveni col·lectiu únic vigent** (actualment el sisè). També està regulat per la Llei de pressupostos i per la legislació en matèria de funció pública quan hi faci referència de manera expressa. Segons estableix **l'article 11 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic**, en funció de la durada del contracte, el personal laboral pot ser fix, per **temps indefinit o temporal**. A més, l'apartat segon d'aquest precepte estableix que les lleis de funció pública de desplegament de **l'Estatut bàsic de la funció pública** han d'establir els criteris per a la determinació dels llocs de treball que poden ser desenvolupats per	El personal laboral indefinit és traspassat a l'Agència de patrimoni Cultural, i es mantenen tots els seus drets en la nova empresa, estem davant de la figura de la subrogació, regulada a **l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors que regula la successió d'empreses**. Segons l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors: quan una empresa o centre de treball, canvia de propietari els treballadors i els seus drets són subrogats, és a dir, es mantenen, per exemple, el Conveni col·lectiu. S'ha d'informar els representants legals dels treballadors sobre: - Data prevista de la transmissió - Motius de la transmissió - Conseqüències jurídiques, econòmiques i socials per als treballadors de la transmissió, i - De les mesures previstes respecte dels treballadors. Si com a resultat de la transmissió es volen adoptar noves mesures laborals en relació als seus treballadors cal iniciar un període de consultes amb els representants legals dels treballadors sobre les mesures previstes i les seves conseqüències per als treballadors. Quan els canvis que es vulguin adoptar suposin

		personal laboral, respectant en tot cas el que estableix l'article 9.2 del mateix Estatut bàsic en relació amb l'exercici de les **funcions que estan reservades al personal funcionari**. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, els llocs de treball han de ser ocupats, amb caràcter general, per funcionaris públics. Com a excepció, d'acord amb el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, els llocs poden ser ocupats per personal en règim laboral en els supòsits següents: – Si es tracta de llocs amb naturalesa no permanent o de caràcter periòdic o discontinu. – Si es tracta de desenvolupar activitats pròpies d'oficis. – Si es tracta de llocs amb caràcter instrumental corresponents a les àrees de conservació i manteniment d'edificis, d'equips i instal·lacions, d'arts gràfiques, d'enquestes, de protecció civil, de comunicació social, d'expressió artística, de serveis socials o de protecció de menors i no hi ha cap cos o escala amb funcions adequades. – Si es tracta de desenvolupar activitats que requereixen uns coneixements específics o tècnics especialitzats i no hi ha cap cos o escala amb la preparació pertinent per al desenvolupament adequat	modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter col·lectiu, s'aplicarà allò referent de l'Estatut dels treballadors sobre modificacions substancials en les condicions de treball. A més cal tenir en compte que en el supòsit de creació d'empreses públiques i ens de dret públic subjectes al dret privat durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu únic, al personal que presti els seus serveis en l'àmbit d'aquestes empreses o ens, li serà d'aplicació aquest Conveni col·lectiu únic vigent mentre no sigui negociat un conveni propi per part de l'empresa o ens, o s'acordi per les parts legitimades l'aplicació d'una altra norma, llevat que la llei de creació de l'empresa o ens disposi una altra cosa.

		de les funcions pròpies del lloc. – Si es tracta de llocs d'investigació. – Si es tracta de llocs docents que, per raó de la seva especificitat, no puguin ser ocupats per funcionaris dels cossos i les escales docents. A aquest personal **no se li aplica, per tant, el règim estatutari del personal funcionari sinó la legislació laboral. En particular, al personal laboral de l'Administració de la Generalitat inclòs en el seu àmbit d'aplicació se li aplica el VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral** . Aquest conveni estableix les condicions de treball del personal laboral al servei de l'Administració de la Generalitat, i inclou aspectes com ara l'organització del treball, la classificació professional, la mobilitat del personal, l'oferta d'ocupació pública, la contractació temporal, les condicions econòmiques, la jornada, els permisos i el règim disciplinari, entre d'altres. En cas de traspàs el personal laboral indefinit passa a tenir una relació de personal laboral indefinit amb l'Agència de Patrimoni Cultural. Hi ha una **successió d'empresa**.	

Laborals temporals	**Sí**	D'acord amb **l'article 14 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre**, el personal laboral és el que, en virtut de contracte de naturalesa laboral, que s'ha de formalitzar sempre per escrit, ocupa llocs de treball a l'Administració classificats com a tals. **Excepcionalment, atès el caràcter temporal de determinades tasques, l'Administració pot contractar personal laboral amb caràcter no permanent.** La relació professional del personal laboral amb l'Administració està sotmesa al dret laboral, per tant, li és d'aplicació el **règim jurídic de l'Estatut dels treballadors** i al **personal laboral** que presta serveis a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el **conveni col·lectiu únic vigent** (actualment el sisè). Segons estableix l'article 11 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de **l'Estatut bàsic de l'empleat públic**, en funció de la durada del contracte, el personal laboral pot ser fix, per temps indefinit o temporal. A més, l'apartat segon d'aquest precepte estableix que les lleis de 9 funció pública de desplegament de l'Estatut bàsic de la funció pública han d'establir els criteris per a la determinació dels llocs de treball que poden ser desenvolupats per personal laboral, respectant en tot cas el que estableix l'article	El personal laboral temporal és traspassat a l'Agència de patrimoni Cultural, i es mantenen tots els seus drets en la nova empresa, estem davant de la figura de la subrogació, regulada a **l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors que regula la successió d'empreses**. Segons l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors: quan una empresa o centre de treball, canvia de propietari els treballadors i els seus drets són subrogats, és a dir, es mantenen, per exemple, el Conveni col·lectiu. S'ha d'informar els representants legals dels treballadors sobre: - Data prevista de la transmissió - Motius de la transmissió - Conseqüències jurídiques, econòmiques i socials per als treballadors de la transmissió, i - De les mesures previstes respecte dels treballadors. Si com a resultat de la transmissió es volen adoptar noves mesures laborals en relació als seus treballadors cal iniciar un període de consultes amb els representants legals dels treballadors sobre les mesures previstes i les seves conseqüències per als treballadors.

		9.2 del mateix Estatut bàsic en relació amb l'exercici de les funcions que estan reservades al personal funcionari. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, els llocs de treball han de ser ocupats, amb caràcter general, per funcionaris públics. Com a excepció, d'acord amb el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, els llocs poden ser ocupats per personal en règim laboral en els supòsits següents: – Si es tracta de llocs amb naturalesa no permanent o de caràcter periòdic o discontinu. – Si es tracta de desenvolupar activitats pròpies d'oficis. – Si es tracta de llocs amb caràcter instrumental corresponents a les àrees de conservació i manteniment d'edificis, d'equips i instal·lacions, d'arts gràfiques, d'enquestes, de protecció civil, de comunicació social, d'expressió artística, de serveis socials o de protecció de menors i no hi ha cap cos o escala amb funcions adequades. – Si es tracta de desenvolupar activitats que requereixen uns coneixements específics o tècnics especialitzats i no hi ha cap cos o escala amb la preparació pertinent per al desenvolupament adequat de les funcions pròpies del lloc.	Quan els canvis que es vulguin adoptar suposin modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter col·lectiu, s'aplicarà allò referent de l'Estatut dels treballadors sobre modificacions substancials en les condicions de treball. A més cal tenir en compte que en el supòsit de creació d'empreses públiques i ens de dret públic subjectes al dret privat durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu únic, al personal que presti els seus serveis en l'àmbit d'aquestes empreses o ens, li serà d'aplicació aquest Conveni col·lectiu únic vigent mentre no sigui negociat un conveni propi per part de l'empresa o ens, o s'acordi per les parts legitimades l'aplicació d'una altra norma, llevat que la llei de creació de l'empresa o ens disposi una altra cosa.

		– Si es tracta de llocs d'investigació. – Si es tracta de llocs docents que, per raó de la seva especificitat, no puguin ser ocupats per funcionaris dels cossos i les escales docents. A aquest personal **no se li aplica, per tant, el règim estatutari del personal funcionari sinó la legislació laboral. En particular, al personal laboral de l'Administració de la Generalitat inclòs en el seu àmbit d'aplicació se li aplica el VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral** . Aquest conveni estableix les condicions de treball del personal laboral al servei de l'Administració de la Generalitat, i inclou aspectes com ara l'organització del treball, la classificació professional, la mobilitat del personal, l'oferta d'ocupació pública, la contractació temporal, les condicions econòmiques, la jornada, els permisos i el règim disciplinari, entre d'altres. En cas de traspàs el personal laboral indefinit passa a tenir una relació de personal laboral indefinit amb l'Agència de Patrimoni Cultural. Hi ha una **successió d'empresa**.	

ESPECIAL VULNERABILTAT DEL PERSONAL LABORAL TANT INDEFINIT COM DE L'INTERÍ O TEMPORAL

La **reforma laboral Reial Decret Llei 3/2012 de 2012** dedica un apartat a **l'acomiadament en el sector públic** a través de la Disposició Addicional 2ª :

- Es fa remissió als articles 51 i 52 c) de l'estatut dels treballadors.
- S'entén que concorren causes econòmiques quan es produeixi una situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al finançament dels serveis públics corresponents. En tot cas, s'entendrà que la insuficiència pressupostària és persistent si es produeix durant tres trimestres consecutius.
- S'entendrà que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de la prestació del servei públic de què es tracti.
- Hi haurà causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal adscrit al servei públic.
- **Tindrà prioritat de permanència el personal laboral fix que hagués adquirit aquesta condició a través d'un procés selectiu d'ingrés convocat a tal efecte.**

http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf

El **Reial Decret 1483/2012 , de 29 d'octubre**, (BOE núm. 261 del 30 d'octubre de 2012) pel qual s'aprova el **Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada.**

A més de la **definició de les causes dels acomiadaments col·lectius en l'Administració**, el reglament també aclareix com s'han de desenvolupar els expedients de regulació d'ocupació, siguin del tipus que siguin (acomiadaments col·lectius, suspensions temporals d'ocupació, reducció de jornada i sou) .

Es detalla la documentació que les empreses han de presentar per justificar un expedient de regulació d'ocupació (ERO) o s'obliga a què en el temps obligat de negociació (un mes en les empreses de més de 50 treballadors) hi hagi almenys tres reunions entre els representants dels treballadors i l'empresari.

La norma fixa un procediment a seguir, però per aconseguir un fi prèviament determinat: **l'acomiadament**. És una manera de retallar l'ocupació al sector públic de la manera més barata possible.

SECCIÓ SINDICAL DE CCOO AL DEPARTAMENT DE CULTURA