

Conclusions de la Taula de Treball sobre la Llei de la Funció Pública

***Una guia d'orientació i propostes
per a la futura reforma
de la Llei de Funció Pública***

*"Els filòsofs s'han limitat a interpretar el món de diverses maneres;
del que es tracta és de transformar-lo "*

Karl Marx

Andorra la Vella, 17 de desembre de 2010



ÍNDEX

Preàmbul.....	3
Resum executiu.....	4
I. Sobre les relacions d'ocupació.....	6
ACORDS	7
II. Sobre les situacions administratives.....	8
ACORDS	9
III. Sobre la Comissió consultiva.....	10
ACORDS	10
IV. Sobre els drets sindicals.....	11
ACORDS	12
V. Sobre el règim d'incompatibilitats	13
ACORDS	14
VI. Sobre el sistema retributiu	15
ACORDS	19
VII. Sobre la carrera professional.....	20
ACORDS	21
VIII.Sobre el sistema de mobilitat	24
ACORDS	27
IX. Sobre la jubilació.....	30
ACORDS	33
ANNEX 1. Quadre de síntesi dels acords presos per la Taula de Treball sobre la Llei de la Funció Pública.....	34
Membres integrants de la Taula de Treball sobre la Llei de la Funció Pública	40



Preàmbul

L'Administració pública és un dels pilars que garanteix l'Estat de dret i la millor garantia que les normes i procediments legals s'apliquen al conjunt dels ciutadans de manera ordenada, transparent i igualitària.

En el seu moment, la Llei de la Funció Pública de l'any 2000 va servir de base pel desplegament i creixement de l'Administració pública andorrana, segons un model econòmic i social que, a dia d'avui, demana una profunda revisió i actualització. En aquest sentit, podem concloure que la Llei de la Funció Pública representa actualment el principal obstacle per abordar una reforma de l'Administració pública cada cop més necessària.

És per aquest motiu que cal reformar la Llei de la Funció Pública, per adaptar-la als nous enfocaments de gestió, que s'han de caracteritzar per l'obertura, l'adaptabilitat, la participació, la flexibilitat, la diversitat i la capacitat de resposta.

La reforma de la Llei de la Funció Pública ha de fomentar una nova imatge de l'Administració, basada en la millora constant dels coneixements dels seus treballadors i el desenvolupament de capacitats de lideratge, motiu pel qual cal desenvolupar estructures de carrera professional que se centrin en el desenvolupament personal, la mobilitat, el professionalisme, la integritat i la exigència primordial del mèrit, la igualtat, la publicitat i la concurrència en la contractació i promoció dels treballadors del sector públic.

Aquesta reforma ha de ser el resultat d'un ampli consens dels actors socials que tenen la responsabilitat d'aportar les propostes necessàries per tal d'assolir una Administració més eficient, àgil, dignificada i sostenible.

És en aquest context que s'ha proposat la creació de la Taula de Treball sobre la Llei de la Funció Pública, que té com a objectiu elaborar un document que reculli les propostes consensuades entre el Govern, els grups parlamentaris i els sindicats, sobre aquells elements que cal modificar a la Llei i que han de permetre constatar els canvis estructurals que l'Administració necessita.

Aquest document ha de servir de base per a la redacció de la nova Llei de la Funció Pública i com a element orientador que ha de guiar la futura i necessària reforma de l'Administració.

Bruno Bartolomé Levos

**President de la Taula de Treball
sobre la Llei de la Funció Pública**



**Taula de
Treball sobre la
Llei de la
Funció
Pública**

Resum executiu

I. Relacions d'ocupació

Des de l'aprovació de la Llei de la Funció Pública, l'Administració General ha emprat de manera generalitzada la figura de l'eventual per cobrir un nombre cada vegada més gran de places.

Això, però, no ha anat acompanyat de la creació i la conseqüent convocatòria anual d'edictes per a la provisió d'aquestes places, cosa que ha generat en molts col·lectius eventualitats de llarga durada que deixen en situació precària tan al servei com als treballadors i les treballadores que ocupen aquests llocs de treball, amb la conseqüent reducció de la qualitat del servei al ciutadà.

A més, la contractació del personal eventual no segueix cap procediment de selecció basat en els principis d'igualtat, mèrit, publicitat i concurrència.

Per aquest motiu, la Taula acorda replantejar la tipologia de les relacions d'ocupació per adaptar-la a la realitat actual, tot i plantejant la creació de dues noves figures, el funcionari interí i el personal de relació laboral.

II. Situacions administratives

Tot i que actualment es preveuen un ventall de situacions administratives (servei actiu, suspensió, excedència i jubilació), esdevé necessari efectuar una actualització de les mateixes.

D'aquesta manera, la Taula acorda introduir mesures que afavoreixin, d'una banda, l'harmonització de la vida familiar i laboral, estudiant fórmules com ara les excedències per tenir cura dels fills o per tenir cura d'un familiar que vindrien a completar figures ja previstes actualment en el Reglament de permisos administratius; i d'altra banda, que aportin un major grau de flexibilitat al sistema, estudiant la possibilitat de preveure i aplicar alternatives a la jornada laboral tradicional.

III. Comissió consultiva

Després d'un període de 10 anys des de l'aprovació de la Llei de la Funció Pública es considera necessari que alguns dels seus òrgans competents, entre els quals la Comissió consultiva.

La voluntat expressada pel Govern i compartida pels sindicats és ampliar les competències de la Comissió consultiva per aconseguir, d'una banda, que esdevingui un veritable òrgan de consulta i participació i, d'altra banda, que participi en el desenvolupament de la normativa de la Funció Pública i que vetlli pel bon funcionament de l'Administració.

Així, la Taula acorda, d'una banda, donar un rol més rellevant a la Comissió consultiva, plantejant-se ampliar el seu àmbit de competència i el seu àmbit d'actuació; i d'altra banda redefinir i concretar les seves funcions.

IV. Drets sindicals

En el moment d'aprovació de la La Llei de Funció Pública no existeix a Andorra cap text legislatiu que reguli l'activitat sindical, motiu pel qual no existeix cap referència a La Llei de la Funció Pública que reguli els drets sindicals.

Mentres tant, el desembre de 2008, el Consell General aprova la Llei qualificada de llibertat sindical i la Llei del codi de relacions laborals.

El desfàs temporal entre l'aprovació de la Llei de la Funció Pública i les Lleis de llibertat sindical i del Codi de relacions laborals, conjuntament amb l'absència de modificacions a la Llei de la Funció Pública, fan necessària una actualització d'aquesta la Llei regulant la representació dels treballadors de l'Administració general a partir de tres elements clau: els òrgans de representació col·lectiva (associacions sindicals, plataforma sindical, delegats de personal, ...); els mecanismes de participació en aquests òrgans (percentatges mínims de representació, competències, funcions, ...); i finalment, el desenvolupament dels mecanismes de consulta i negociació de les condicions de treball (negociacions col·lectives i delimitació dels temes objecte de negociació, ...).

Vist que la Llei de llibertat sindical es troba en tràmit parlamentari en el moment de tractar aquesta qüestió, la taula acorda ajornar el tractament en profunditat de la un cop la modificació de la Llei de llibertat sindical hagi superat la fase de tràmit parlamentari.

V. Règim d'incompatibilitats

Actualment, es pot constatar l'existència d'un nombre de cassos no regulats per la legislació en quant al règim d'incompatibilitats que generen controvèrsia.

A més, cal constatar que no tothom compleix amb els criteris expressats a la Llei, ja sigui perquè no té autorització expressa de Govern, perquè no sempre exerceix la seva activitat fora d'horari laboral, o perquè exerceix un càrrec que va més enllà de la simple figura del soci, tot i percebent una remuneració.

A priori, sembla que Llei està infrutilitzada o mal utilitzada, pel que fa a la prevenció i detecció dels cassos d'incompatibilitat, motiu pel qual, probablement, una acció de sensibilització prop de direccions, comandaments i personal en general ja contribuiria a clarificar i/o reduir el nombre de cassos d'incompatibilitat dins de l'Administració.

No obstant, esdevé necessari obrir un debat transparent i constructiu on les diferents parts



Taula de Treball sobre la Llei de la Funció Pública

puguin aportar el seus propis punts de vista, per tal de consensuar una línia de treball.

Vist que la Taula no ha disposat de temps suficient per arribar a prendre un acord, aquesta acorda ajornar la qüestió a una sessió especial posterior.

VI. Sistema retributiu

L'estructura retributiva s'ha quedat obsoleta; ja no respon ni a les necessitats de l'Administració ni a la voluntat de l'actual Govern. Entre les problemàtiques que presenta i que exigeixen ser resoltes cal destacar, entre d'altres, la utilització qüestionable del CRA i l'arbitrarietat en el seu càlcul, l'escàs diferencial salarial en la promoció vertical que s'accentua més quan més alt està el treballador en la banda salarial, la consideració d'un 85% de la retribució total com a garantida que pot esdevenir un factor "d'apalancament" per al treballador, el fet que el complement de millora no compleix la seva missió originària de carrera salarial horitzontal; la inexistència d'una verdadera carrera professional, el fet que l'acompliment del treballador s'hagi reduït de manera exclusiva i directa a un complement salarial, o el fet que el complement d'antiguitat retribueixi el simple pas del temps com a premi al manteniment i a la durada del vincle, sense considerar cap factor de tipus qualitatiu.

Per aquests motius, la Taula ha acordat suprimir l'actual sistema de gestió i avaluació de l'acompliment (GAdA), replantejar el complement de millora, vinculant-lo a un sistema de carrera professional i replantejant el sistema actual de creixement percentual en les bandes salarials, introduir un nou complement que reconegui la carrera professional, regular el càlcul del CRA i engegar una tasca d'anàlisi dels diferents nivells salarials actuals amb l'objectiu de simplificar-los, sempre que es pugui.

VII. Carrera professional

Existeix un convenciment unànime, promogut des dels diversos àmbits que configuren l'Administració general, sobre la necessitat actual d'establir un sistema de carrera professional que estimuli i motivï el desenvolupament dels funcionaris que possibiliti la seva promoció professional.

En aquest sentit, la Taula acorda dissenyar un pla de carrera professional que reconegui de manera individual el desenvolupament professional com a conseqüència de la valoració de la seva trajectòria i actuació professional en quant a l'experiència i la capacitat adquirides, la qualitat dels treballs realitzats i la valoració de l'acompliment i els mèrits acumulats.

Aixa mateix, aquest reconeixement, s'acorda fer-lo a través d'una avaluació reglada i el més objectiva possible, que conduïxi a l'adquisició d'un esgraó que pugui comportar un reconeixement econòmic o d'un altre tipus.

VIII. Sistema de mobilitat

El sistema de mobilitat que recull la Llei de la Funció Pública no garanteix les mateixes oportunitats d'accés a la mobilitat a tots els funcionaris. Per un costat, apareix desvinculat del sistema de provisió de places. Però per altre, la provisió de places és descrita a la Llei com un procés que té com a objectiu incorporar a l'Administració general els candidats idonis, mitjançant l'aplicació d'un procediment de selecció objectiu i adequat als requeriments del lloc de treball. La provisió de places es basa en el principi de mèrit, com a garantia d'una valoració justa i objectiva per tal que les persones més ben preparades per a l'acompliment d'un lloc de treball siguin les que hi accedeixin. En els processos de provisió de places han de garantir-se, així mateix, els principis de publicitat, igualtat i concurrència.

Per aquest motiu, la Taula acorda reclassificar les tipologies de mobilitat actualment previstes a la Llei; relacionar de manera estreta la mobilitat amb els sistemes de provisió de places, fent-lo coexistir però amb un sistema de lliure designació ben acotat que aportés el grau necessari de flexibilitat al sistema de mobilitat; dissenyar un sistema de trasllats que garanteixi la lliure mobilitat del personal i considerar altres tipus de mobilitat com la permuta o el canvi de lloc per motius de salut.

IX. Jubilació

L'actual sistema de jubilació es recolza sobre el Reglament de pensions de jubilació, que des de l'any 81 s'ha mantingut inalterat, cosa que el converteix en un Reglament desfasat en el temps i desvinculat de les circumstàncies actuals.

L'Administració, a dia d'avui, té un sistema complementari basat en una prestació definida independent de qualsevol aportació realitzada i que es relaciona només amb l'últim salari percebut pel treballador i que ha de garantir la prestació establerta malgrat puguin canviar les condicions de l'organisme públic de la seguretat social. Per tant, l'Estat ha d'assumir sol la responsabilitat de disposar de les dotacions necessàries per fer front als compromisos contrets i únicament mitjançant l'eina pressupostària (no hi ha ni provisió ni previsió).

Cada vegada existeixen més persones jubilades i més esperança de vida d'aquestes persones. Per tant, els compromisos per prestació definida són cada cop més importants.

Per aquest motiu, la Taula acorda convertir l'actual model de jubilació en un model garantista en el temps i econòmicament sostenible per a l'Administració, transformant progressivament l'actual sistema de prestació definida en un sistema d'aportació definida, d'una banda, en aportacions inicials i, d'altra banda, en aportacions periòdiques sobre la base del cofinançament.



I. Sobre les relacions d'ocupació

La Llei de la Funció Pública classifica el personal de l'Administració en personal funcionari, agent de l'Administració –de caràcter indefinit i de caràcter eventual- i personal de relació especial.

El personal funcionari està subjecte a una relació de treball estatutària, regulada pel dret administratiu, definida per la Llei de la Funció Pública i les normes que la desenvolupen.

El personal agent de l'Administració està subjecte a una relació contractual, que podrà ser indefinida o eventual. Els agents de l'Administració de caràcter indefinit estan subjectes a una relació contractual indefinida, que s'ha de formalitzar mitjançant un contracte que es regeix per la normativa laboral i les particularitats que s'estableixen en la Llei de la Funció Pública i en les normes que la desenvolupen. Per altre costat, els agents de l'Administració de caràcter eventual estan subjectes a una relació contractual eventual, que s'ha de formalitzar mitjançant un contracte que es regeix per la normativa laboral.

Els personal de relació especial està subjecte a les particularitats que s'estableixen en la Llei de la Funció Pública i en les normes que la desenvolupen, i per la normativa que reguli la relació concreta.

Des de l'aprovació de la Llei de la Funció Pública, el 15 de desembre de l'any 2000, l'Administració General ha emprat de manera generalitzada la figura de l'agent de l'Administració de caràcter eventual per cobrir un nombre cada vegada més gran de places, ja sigui per cobrir possibles vacants o per fer front a alguna obra o servei suplementària.

Això, però, no ha anat acompanyat de la creació i la conseqüent convocatòria anual d'edictes per a la provisió d'aquestes places, cosa que ha generat en molts col·lectius eventualitats de llarga durada que deixen en situació precària tan al servei com als treballadors i les treballadores que ocupen aquests llocs de treball.

Per altra banda, cal recordar que els agents de l'Administració de caràcter eventual estan subjectes a una relació contractual que es regeix per la normativa laboral. Això vol dir, entre d'altres aspectes, que els agents de l'Administració de caràcter eventual són contractats sense la necessitat d'haver de seguir un procés de selecció basat en els principis d'igualtat, mèrit, publicitat i concurrència. A més, no poden gaudir d'alguns drets reservats al personal funcionari i als agents de l'administració de caràcter indefinit, com ara rebre cursos de capacitació i actualització professional aspectes que van en detriment de la qualitat del servei que es dona al ciutadà..

Aquesta situació comporta, inevitablement, una reducció de la qualitat del servei al ciutadà en aquells sectors de l'administració on existeix un nombre més elevat d'agents de l'Administració de caràcter eventual, malgrat la professionalitat i els esforços d'aquest treballadors.



Aquesta situació posa de manifest la necessitat de replantejar la tipologia de relacions d'ocupació que proposa la legislació actual amb l'objectiu d'actualitzar-la en relació a la realitat present.

Tot i que el Govern, durant aquests darrers dos anys, ha anat introduint algunes mesures puntuals i particulars per pal·liar aquesta situació, és evident que a dia d'avui esdevé indefugible afrontar la qüestió de les relacions d'ocupació des d'una òptica general, donant resposta a les situacions abans descrites a través de la implementació de noves tipologies de relació d'ocupació que aportin el grau de flexibilització que l'Administració necessita.

ACORDS

Considerant els motius exposats en els paràgrafs precedents, la Taula de Treball sobre la Llei de la Funció Pública

ACORDA PER ASSENTIMENT:

- 1. *Que es replantegi la tipologia de relacions d'ocupació que recull la legislació vigent amb l'objectiu d'actualitzar-la en relació a la realitat actual, proposant que es consideri la creació de dues noves figures: el funcionari interí i el personal de relació laboral.***
- 2. *En quant a la figura del funcionari interí:***
 - 2.1. *Que estigui subjecta al dret administratiu;***
 - 2.2. *Que esdevingui necessària la superació d'un procés de selecció que respecti els criteris d'igualtat, mèrit, publicitat i concurrència.***
 - 2.3. *Que tingui caràcter temporal provinent d'un nomenament.***
- 3. *En quant a la figura del personal de relació laboral:***
 - 3.1. *Que es contempli el caràcter flexible de la figura del personal de relació laboral, considerant que els contractes puguin ser permanents i no permanents, ja siguin a temps complert, a mig temps o a temps parcial.***



II. Sobre les situacions administratives

A ctualment, la legislació preveu que els funcionaris puguin trobar-se en quatre situacions administratives diferents: servei actiu, excedència, suspensió o jubilació.

La primera d'aquestes situacions administratives és la de servei actiu. El funcionari es troba en aquesta situació quan presta servei com a funcionari en una plaça d'un lloc de treball del sistema de classificació de l'Administració general; bé durant les vacances i els permisos reglamentaris; bé quan es troba en situació de reforma; o bé es troba en situació de comissió de serveis, d'acord amb el que estableix l'article 54 de la present Llei.

La segona d'aquestes situacions és la d'excedència. El funcionari es troba en aquesta situació quan se separa temporalment del servei actiu, ja sigui per ocupar un càrrec polític, per interès particular o per plans de reestructuració.

La tercera d'aquestes situacions és la de suspensió. El funcionari es troba en aquesta situació quan cessa en la seva activitat professional per una de les causes següents: suspensió de funcions en la plaça d'origen i durant el període de prova, en cas de promoció del funcionari a una altra plaça d'un lloc de treball de nivell superior; suspensió cautelar de funcions en el cas que el funcionari estigui implicat en un procés d'investigació disciplinària; o suspensió per al cas que el funcionari estigui implicat en un procediment judicial en què es decreti privació de llibertat o una altra mesura que determini la impossibilitat d'ocupar la plaça.

La quarta i darrera d'aquestes situacions és la de jubilació. El funcionari es troba en aquesta situació quan se separa definitivament del servei actiu.

Malgrat aquest ventall de situacions administratives, avui convé efectuar una actualització de les mateixes, ateses les necessitats i les particularitats de l'Administració i els seus treballadors, transcorreguts deu anys després de l'aprovació de la Llei de la Funció Pública.

És en aquest sentit que esdevé necessari estudiar l'ampliació del ventall de situacions administratives que preveu la nostra legislació introduint, entre d'altres aspectes, mesures que afavoreixin l'harmonització de la vida familiar i laboral – i que podrien servir per complementar figures ja previstes en el Reglament de permisos administratius, com ara els permisos per tenir cura dels fills o per tenir cura d'un familiar- i que aportin un grau de flexibilitat suficient perquè l'Administració pugui ser més eficaç i més eficient en quant al servei que dispensa a la ciutadania.



ACORDS

Considerant els motius exposats en els paràgrafs precedents, la Taula de Treball sobre la Llei de la Funció Pública

ACORDA PER ASSENTIMENT

- 4. Que se cerquin fórmules que permetin flexibilitzar, tot definint-la, la jornada laboral, sobre la base de la planificació i del pacte entre l'Administració i el treballador.***
- 5. Que s'ampliï, en general, el ventall de modalitats d'excedència, adaptant-les a les necessitats actuals i futures.***



III. Sobre la Comissió consultiva

La legislació vigent defineix la comissió consultiva com un òrgan col·legiat de consulta i participació sobre funció pública.

Entre les seves funcions hi figuren emetre informes, preceptius però no vinculants, sobre projectes de llei o normes reglamentàries relacionades amb la funció pública; informar, a iniciativa del Govern, sobre temes relacionats amb la funció pública que li siguin consultats; i recomanar al Govern, a iniciativa seva, sobre l'adopció de mesures dirigides a millorar el funcionament de l'Administració, millorar les condicions de treball i adoptar qualsevol altra mesura que afavoreixi l'eficiència administrativa i la consideració social del personal.

Actualment, la Comissió està integrada per set membres: el titular de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, que la presideix; tres membres de l'Administració, un per cada grup funcional, designats pel Govern; i tres membres en representació del personal, designats per les associacions o organitzacions dels funcionaris.

Després d'un període de deu anys des de l'aprovació de la Llei de la Funció Pública es fa necessari que alguns dels seus òrgans competents, entre els quals la comissió consultiva, siguin revisats.

És precisament en aquest sentit que el Govern actual ha mostrat la ferma voluntat de modificar el reglament de la comissió consultiva de la Funció Pública per ampliar les seves competències. Es tracta d'aconseguir que esdevingui un veritable òrgan de consulta i participació representatiu de tots els treballadors, que participi en el desenvolupament de la normativa de la Funció Pública i que vetlli pel bon funcionament de l'Administració.

ACORDS

Considerant els motius exposats en els paràgrafs precedents, la Taula de Treball sobre la Llei de la Funció Pública

ACORDA PER ASSENTIMENT

- 6. Que es doni un rol més rellevant a la Comissió consultiva, plantejant-se ampliar el seu àmbit d'actuació, i de participació.**
- 7. Que es redefineixin les funcions de la Comissió consultiva, concretant-les i actualitzant-les.**



IV. Sobre els drets sindicals

En el moment d'aprovació de la La Llei de Funció Pública no existeix a Andorra cap text legislatiu que reguli l'activitat sindical. Per aquest motiu, no existeix cap referència a La Llei de la Funció Pública que reguli els drets sindicals. No obstant, si existeixen algunes referències a les associacions o organitzacions professionals en l'article 12 referent a la Comissió consultiva, quan fa referència a la composició de la Comissió, i en l'article 57, referent als drets dels funcionaris, quan en el punt 8 es regula el dret a participar de forma individual o a través de les associacions o organitzacions professionals en la millora de l'Administració pública. En l'apartat que figura a continuació sobre l'estructura i el referent legislatiu es fan constar aquestes dues referències.

El desembre de 2008, vuit anys més tard, el Govern aprova la Llei qualificada de llibertat sindical, que fa referència explícita a la llibertat sindical, a la constitució de les organitzacions sindicals i a la responsabilitat de les organitzacions sindicals.

El mateix desembre de 2008 també s'aprova la Llei del codi de relacions laborals, que fa referència als dret de representació col·lectiva i a la negociació col·lectiva.

Aquest desfàs temporal entre l'aprovació de la Llei de la Funció Pública i les Lleis de llibertat sindical i del Codi de relacions laborals, conjuntament amb el fet que no s'ha produït cap actualització de la primera, fa necessària una actualització de la Llei de Funció Pública regulant la representació sindical dels funcionaris en el si de l'Administració general. Endemés, cal recordar que el personal funcionari es regeix pel dret administratiu, mentre que el personal contractual es regeix pel codi de relacions laborals.

En quant a la Llei qualificada de llibertat sindical convé tenir present que és qualificada en la seva totalitat. Per aquest motiu té un rang superior a la llei de Funció Pública, que només té rang de qualificada quan es refereix a l'accés a la funció pública i als seus requisits, recollit com a dret fonamental en l'article 25 de la Constitució que ha de regular-se mitjançant Llei qualificada d'acord amb l'article 40 de la mateixa Norma Fonamental. Tanmateix, el caràcter de llei qualificada, amb les restriccions que es deriven dels articles 57.3 i 60.2 de la pròpia Constitució, només pot predicar-se del capítol II del títol II de la Llei (sistema de provisió de places) i de la disposició addicional primera (integració dels funcionaris i dels contractals), en ser aquests els únics aspectes de la Llei que afecten aquest dret fonamental, mentre que la regulació restant no pot veure's constrenyida per aquestes restriccions. En aquest sentit, pel que fa a la regulació de la representació sindical dels funcionaris en el si de l'Administració general no es pot anar més enllà del que preveu la Llei qualificada de llibertat sindical. Qualsevol intent d'anar més enllà d'aquesta Llei suposaria una modificació d'aquesta Llei.



**Taula de
Treball sobre la
Llei de la
Funció
Pública**

Vista la descripció i l'anàlisi de la situació actual feta en els paràgrafs precedents, sembla evident que convindria regular a través de la Llei de Funció Pública la representació dels treballadors de l'Administració general. En aquest sentit, seria molt interessant que contemplessin tres elements clau. D'una banda, els òrgans de representació col·lectiva (associacions sindicals, plataforma sindical, delegats de personal, ...); d'altra banda, els mecanismes de participació en aquests òrgans (percentatges mínims de representació, competències, funcions, ...); i finalment, el desenvolupament dels mecanismes de consulta i negociació de les condicions de treball (negociacions col·lectives i delimitació dels temes objecte de negociació, ...).

ACORDS

Considerant els motius exposats en els paràgrafs precedents, i el fet que la Llei de llibertat sindical està essent tractada al Consell General mentre la Taula de Treball sobre la Llei de la Funció Pública debat sobre el tema, aquesta

ACORDA PER ASSENTIMENT

- 8. Ajornar el tractament en profunditat de la qüestió referent als drets sindicals un cop la modificació de la Llei de llibertat sindical hagi superat la fase de tràmit parlamentari.***



V. Sobre el règim d'incompatibilitats

El règim d'incompatibilitats dels funcionaris de l'Administració queda regulat en l'article 61 de la Llei de la Funció Pública tal i com figura a continuació:

1. El funcionari, en situació de servei actiu i suspensió, no pot exercir altres activitats professionals diferents de les de la seva condició de funcionari ni en el sector públic ni en el sector privat, llevat de les següents, sempre i quan es realitzin fora de l'horari laboral:

a) Les derivades de la gestió del propi patrimoni o del familiar, així com la col·laboració en el negoci familiar dels pares o del consort, sempre i quan no es percebi cap tipus de remuneració;

b) La participació a congressos, conferències, seminaris o cursos, en qualitat de ponent o formador, per raó de la plaça que ocupa a l'Administració general;

c) La producció i creació literària, artística, científica i tècnica; i també les publicacions derivades de la mateixa, sempre i quan aquesta producció i creació, així com les publicacions no siguin contràries al que estableix l'article 60 de la present Llei;

d) Les de caràcter d'investigació, en qualitat d'investigador per raó de la plaça que ocupa a l'Administració general;

e) Aquelles excepcionals que per a casos concrets autoritzi el Govern mitjançant decret, en les condicions fixades en l'autorització.

2. Correspon als directors i als caps immediats de l'Administració general prevenir i, si convé, corregir l'incompliment de les obligacions i incompatibilitats en què pugui incórrer el funcionari, i promoure, quan sigui procedent, la incoació de l'expedient disciplinari corresponent.

A més, el Capítol VIII de la Llei de la Funció Pública, referent al règim i procediment disciplinari, estipula el següent:

Article 70.n Faltes greus

n) Exercir activitats professionals incompatibles o les compatibles sense la deguda autorització, quan no constitueixin falta molt greu.

Article 71.m Faltes molt greus

m) Exercir activitats professionals d'un altre tipus, públiques o privades, que impedeixin el compliment de les obligacions del funcionari o comprometin la seva imparcialitat i independència.

De tota manera, actualment, es pot constatar l'existència d'un nombre de cassos no regulats per la legislació i que generen controvèrsia, com ara el dels funcionaris que són membres d'algun consell d'administració, que són membres i/o socis d'una empresa, que exerceixen algun càrrec no designat



fora de l'Administració (presidents de federacions o d'associacions, per exemple), o que tenen un altre lloc de treball.

A més, cal deixar constància que no tothom compleix amb els criteris expressats a la Llei, ja sigui perquè no té autorització expressa de Govern, perquè no sempre exerceix la seva activitat fora d'horari laboral, tenint en compte el que, a dia d'avui, permeten les noves tecnologies; o perquè exerceix un càrrec que va més enllà de la simple figura del soci, arribant a ser administrador o gerent d'una empresa, i per tant, percep una remuneració.

Per tant, es generen algunes qüestions que cal resoldre, com ara si és incompatible el fet de ser membre d'un consell d'administració sense tenir l'autorització de Govern, en horari laboral i percebent una retribució?

A priori, sembla que Llei, molt probablement, està infrautilitzada o mal utilitzada, pel que fa a la prevenció i detecció dels cassos d'incompatibilitat. Probablement, una acció de sensibilització prop de direccions, comandaments i personal en general ja contribuiria a clarificar i/o reduir el nombre de cassos d'incompatibilitat dins de l'Administració.

No obstant, esdevé necessari obrir un debat transparent i constructiu on les diferents parts puguin aportar el seus propis punts de vista, per tal de consensuar una línia de treball.

ACORDS

Per aquest motiu, i considerant que manca aprofundir en el debat sobre aquesta qüestió per arribar a prendre acords productius, la Taula de Treball sobre la Llei de la Funció Pública debat sobre el tema, aquesta

ACORDA PER ASSENTIMENT

- 9. Ajornar el debat sobre la qüestió del règim d'incompatibilitats a una sessió de treball posterior.***



VI. Sobre el sistema retributiu

El sistema retributiu és, possiblement, l'element que més expectatives genera en els treballadors en l'actual procés de reforma de la Llei de la Funció Pública.

La voluntat expressada pel Govern en quant als eixos que han de guiar la reforma de la funció pública marca el caràcter a partir del qual es poden anar esbossant les línies d'actuació que es podrien considerar per millorar el sistema retributiu actual.

En aquest sentit, és primordial fer referència explícita al discurs pronunciat el 17 de juny del 2010 pel Cap de Govern en el marc del debat d'orientació política general del Govern, en què expressa les següents voluntats:

En quant a l'Administració:

- Configurar una Administració més transparent, més eficaç i amb més mecanismes de control.
- Dotar-se d'una Administració sòlida i professional, adaptada a les noves exigències, que doni un millor servei als ciutadans i que s'adapti permanentment a la conjuntura existent en cada moment.
- Optimitzar i racionalitzar els recursos dels quals disposa l'Administració general.

En quant als treballadors de l'Administració:

- Restablir els valors d'exigència, competència i servei públic que inspiren el dia a dia dels treballadors públics.
- Considerar i valorar la capacitat, el treball i els resultats dels treballadors de l'Administració.
- Promoure expectatives de desenvolupament personal.

Així doncs, podríem concloure inicialment que a través del sistema retributiu s'haurien de satisfer

- les expectatives de promoció i realització dels treballadors públics,
- la garantia del seu reconeixement social,
- la garantia de la seva mobilitat i polivalència,
- el reconeixement del seu compliment,

amb la pretensió d'aconseguir una Administració

- adaptada a les noves exigències,
- més professional,
- més eficaç i eficient

per a què :



- presti un millor servei a la ciutadania.

L'any 2000, el Govern determinava a través de l'exposició de motius de la *Llei de la funció pública*, que el disseny de nous sistemes de gestió dels recursos humans, juntament amb una política retributiva equitativa en què prevalguessin les responsabilitats organitzatives que es desenvolupessin, eren elements necessaris per motivar els funcionaris i implicar-los en els projectes de modernització.

La mateixa Llei definia la política retributiva del Govern com a l'element bàsic per a la compensació, motivació i gestió dels seus recursos humans, orientant-se al principi que els titulars de les places dels llocs de treball han de tenir assignades les seves remuneracions amb dues finalitats:

- garantir-los una retribució equitativa i justa,
- facilitar la consecució dels objectius de l'Administració general.

Per tal de garantir la satisfacció d'aquestes finalitats, el Govern va concebre diversos conceptes retributius que componen les retribucions salarials dels funcionaris. Aquests conceptes retributius són:

- a. Base retributiva, que retribueix el lloc de treball en funció del grup funcional a què pertany el funcionari.
- b. Complement de lloc, que retribueix el lloc de treball en funció del nivell de classificació. La seva quantia és la diferència resultant entre l'assignada al grup i la del nivell corresponent.
- c. Complement de millora, que retribueix el desenvolupament professional en el lloc de treball, en funció de l'acompliment del funcionari titular d'una plaça d'aquest lloc de treball, mesurat d'acord amb el sistema de gestió de l'acompliment que s'estableixi. Es percep amb caràcter fix i la seva quantia mínima i màxima queda establerta pel nivell corresponent al lloc de treball.
- d. Complement d'antiguitat, que consisteix en una quantitat igual per a tots els funcionaris, per cada tres anys de servei prestat en l'Administració general. El temps de servei prestat a l'Administració de justícia i als comuns, pot computar-se a efectes de l'apartat anterior sempre que es tracti de serveis que s'hagin deixat de prestar en el seu lloc de treball anterior, com a màxim dos mesos abans de la seva incorporació a l'Administració general, i sempre que existeixi un conveni de reciprocitat en el reconeixement per part de l'administració de procedència.
- e. Complement de responsabilitat addicional (CRA), que retribueix les funcions assumides en una plaça d'un lloc de treball de nivell superior pel temps que sigui necessari; per tenir dret a la realització d'aquesta prestació de serveis i també al seu pagament és necessària l'autorització de la Secretaria d'Estat de Funció Pública; aquest complement no s'abona quan les funcions esmentades es deixen de realitzar.
- f. Complement específic, que retribueix, en els cossos especials, si escau, les circumstàncies de treball recollides en l'article 18.3. Les quanties del



complement específic s'estableixen en funció del cos especial, d'acord amb els paràmetres definits en l'article 18.3. El complement específic és estructural del lloc. La persona interessada percep el complement específic quan ocupa una plaça d'un lloc de treball que el tingui assignat, d'acord amb el sistema de classificació del cos especial al qual pertany. El complement específic no es consolida en l'estructura retributiva, quan el funcionari del cos especial canvia a una plaça d'un lloc de treball del cos general. En aquest cas, l'assignació del nivell correspon a la del sistema de classificació del cos general, d'acord amb els paràmetres de valoració descrits en l'article 18.3. Les retribucions establertes en els apartats anteriors d'aquest article es perceben en tretze pagues: dotze pagues mensuals, més una paga extraordinària al mes de desembre. La tretzena paga es prorratejarà, en el seu cas, en funció del temps de servei en actiu de l'annualitat.

- g. Altres conceptes. El reglament de sistemes de compensació ha d'identificar i descriure altres conceptes, no inclosos en els complements anteriors, estructurals i no estructurals del lloc de treball, com a conseqüència de circumstàncies laborals i d'organització del treball. Aquests conceptes solament es compensen quan el funcionari ocupa una plaça d'un lloc de treball que els tingui assignats, i no es consoliden en l'estructura retributiva. Les retribucions corresponents als conceptes estructurals del lloc de treball a què fa referència aquest apartat es perceben en tretze pagues: dotze pagues mensuals, més una paga extraordinària al mes de desembre, i les corresponents als conceptes no estructurals del lloc de treball es perceben en dotze pagues.

Aquesta estructura retributiva s'ha quedat obsoleta; ja no respon ni a les necessitats de l'Administració ni a la voluntat de l'actual Govern. Entre les problemàtiques que presenta i que exigeixen ser resoltes cal destacar les següents:

- a. Utilització freqüent i qüestionable del complement de responsabilitat addicional (CRA).
- b. Arbitrarietat en el càlcul i la determinació de l'import corresponent al complement de responsabilitat addicional (CRA).
- c. Poc o nul diferencial salarial en la promoció vertical que s'accentua més quan més alt està el treballador en la banda salarial.
- d. Poc o nul diferencial salarial, per a un treballador, per assumir una comissió de serveis. Aquest fet ha potenciat el càlcul arbitrari i desigual dels CRAs, sense seguir cap mena de criteri establert.
- e. Consideració d'un 85% de la retribució total com a garantida (base retributiva + complement de lloc + complement d'antiguitat + complement específic per als cossos especials), fet que pot esdevenir un factor "d'apalancament" per al treballador.
- f. El complement de millora no compleix la seva missió originària de carrera salarial horitzontal; el seu vincle directe amb un sistema de



gestió i avaluació de l'acompliment percebut pels treballadors com arbitrari i injust ha provocat un efecte altament negatiu contrari al desitjat.

- g. La inexistència d'una verdadera carrera professional que s'organitzi a l'entorn de la valoració de l'acompliment de la persona, els nous coneixements adquirits o els mèrits acumulats entre d'altres possibles aspectes fa que tot el pes del creixement professional recaigui sobre un sistema massa reduccionista i simplista que només valora conductes i objectius, traduïts en increments salarials.
- h. L'acompliment del treballador s'ha reduït de manera exclusiva i directa a un complement salarial (complement de millora). No obstant, cal recordar que la retribució, per sí mateixa, no garanteix la qualitat, ni l'eficàcia, ni l'obtenció dels millors resultats possibles, ni afavoreix, en definitiva la motivació i un desenvolupament professional adequat.
- i. El complement d'antiguitat retribueix el simple pas del temps com a premi al manteniment i a la durada del vincle, sense considerar cap factor de tipus qualitatiu.

En quant a aquesta darrera qüestió, la Presidència de la Taula de Treball sobre la Llei de la Funció Pública planteja que es valori l'adopció de la següent proposta d'acord:

Que s'engegui una reflexió sobre el complement d'antiguitat sobre la base no de pagar menys, sinó de pagar diferentment.

Aquesta proposta d'acord es planteja tenint en compte que el manteniment de la retribució de la prestació de serveis per temps (antiguitat) i per mèrits (complement de millora) és, a dia d'avui, difícilment compatible i econòmicament insostenible si es manté la percepció de l'antiguitat en les condicions actuals.

És convenient recordar que qualsevol iniciativa d'implementació d'un sistema de carrera professional requerirà, d'una banda, una dotació econòmica substancial per a què pugui funcionar, i d'altra banda, minimitzar la percepció de complements destinats a compensar situacions que no estan realment vinculades a l'exercici professional de les tasques assignades. Entenem que si el trienni s'havia acabat convertint, en alguns casos, en l'únic instrument de creixement professional ha estat perquè mai ha existit un veritable sistema de carrera professional i perquè, efectivament, el GAdA s'ha aplicat en molts casos de manera arbitrària. Per aquest motiu, creiem que cal vincular qualsevol tipus de complement que remuneri el creixement professional -i, per tant, la prestació de serveis- a la carrera professional, estructurant un sistema de retribució que estimuli la motivació i fomenti el desenvolupament personal i professional.

Per tal que els diferents membres que componen la Taula de Treball puguin disposar de més informació per subscriure o no l'acord que proposa adoptar la



Presidència es demana al Govern, a proposta del Grup Parlamentari Socialdemòcrata i de les organitzacions sindicals, poder disposar d'un estudi de projecció de l'evolució dels salaris que mostri el pes dels triennis en relació a la massa salarial. Així mateix, es demana que aquest estudi contingui simulacions individualitzades a partir de salaris baixos, mitjans i alts.

ACORDS

Considerant els motius exposats en els paràgrafs precedents, la Taula de Treball sobre la Llei de la Funció Pública

ACORDA PER ASSENTIMENT

- 10. Que se suprimeixi l'actual sistema de gestió i avaluació de l'acompliment (GAdA) tal i com està descrit en la Llei de la Funció Pública.**
- 11. Que es replantegi el complement de millora, a partir dels criteris següents:**
 - 11.1. Vinculant el complement de millora a un sistema de carrera professional horitzontal, afegint a l'avaluació de l'acompliment professional altres elements com ara l'experiència, els coneixements adquirits (capacitació), la motivació o el compromís.**
 - 11.2. Replantejant el sistema actual de creixement percentual en les bandes salarials.**
- 12. Que s'introdueixi un nou complement que reconegui la carrera professional.**
- 13. Que es reguli el càlcul del complement de responsabilitat addicional (CRA), vinculant-lo estretament a un sistema de mobilitat basat en els principis de mèrit, concurrència i publicitat, actualment inexistents.**
- 14. Que s'engegui una tasca d'anàlisi dels diferents nivells salarials actuals amb l'objectiu de simplificar-los, sempre que es pugui.**



VII. Sobre la carrera professional

Existeix un convenciment unànime, promogut des dels diversos àmbits que configuren l'Administració general, sobre la necessitat actual d'establir un sistema de carrera professional que estimuli i motivi el desenvolupament dels funcionaris i agents de l'Administració amb caràcter indefinit, que possibiliti la seva promoció professional, que valori tant el lloc de treball com la persona que l'ocupa, i que no impliqui abandonar el lloc de treball que s'està ocupant.

L'entorn social plural i en constant canvi que ens envolta fa necessari impulsar processos d'actualització i modernització constants i permanents, que únicament es poden aconseguir mitjançant el treball, l'esforç, l'actitud i l'aptitud de les persones. Només d'aquesta manera es poden aconseguir organitzacions eficients que ofereixin cada cop millors serveis i resultats. Paral·lelament, les persones que treballen en aquestes organitzacions també esperen poder millorar el seu desenvolupament professional, així com el seu perfeccionament personal. Aquestes expectatives creixen al mateix temps que els nivells formatius i el grau de desenvolupament de les competències i les capacitats. En l'àmbit del sector públic, tot això es tradueix, d'una banda, en una adequació necessària i constant de l'Administració al context social i econòmic de cada moment i, d'altra banda, en un manteniment sostingut dels processos de capacització dels servidors públics, amb l'objectiu de donar cada cop més i millors serveis al ciutadà.

L'anhel de millora i progrés és connatural a l'ésser humà, tant a nivell professional com a nivell personal. El desenvolupament professional i personal acostumen a estar estretament relacionats, de tal manera que la promoció professional dintre de qualsevol tipus d'organització es considera una forma de realització personal. Aquesta promoció professional implica, amb totes les reserves que calgui considerar, els aspectes retributius pertinents, tant econòmics com no econòmics.

És per aquest motiu que esdevé necessari que les organitzacions afrontin el repte de dissenyar un sistema de carrera professional clar, transparent i creïble -avui inexistent-, que fixi el grau d'excel·lència a assolir en cadascun dels nivells en què aquest sistema s'estructuri.

No partim, però, del no res. La *Llei de la funció pública* preveu un sistema de valoració del desenvolupament professional en el lloc de treball que és comú a tots els cossos de l'Administració general. Aquest sistema de gestió i avaluació de l'acompliment –comunament conegut sota les sigles GAdA- s'ha mostrat, en general, poc creïble pel seu caràcter subjectiu i per l'aplicació de la normalització matemàtica a les puntuacions de les avaluacions.

Aquest sistema permet la progressió associada, sobretot, a un concepte de carrera salarial sense haver de canviar de lloc. El sistema premia, teòricament, dos aspectes bàsics per a una carrera professional: l'adequació en competències i els resultats obtinguts. No obstant, el sistema no es vincula



d'una forma clara a un sistema de carrera professional horitzontal, obviant l'avaluació d'aspectes fonamentals com ara l'experiència, els coneixements adquirits, la motivació o el compromís. A més, el sistema penalitza salarialment l'assumpció de noves responsabilitats verticals, doncs no pot suposar cap increment salarial i no sempre premia la mobilitat horitzontal. Això ens porta a concloure que a la pràctica, el sistema no està centrat en el desenvolupament i el creixement professional, que queden difuminats en no existir cap pla d'acció personal que permeti millorar el desenvolupament professional del funcionari.

L'absència d'un pla de carrera professional ha comportat, sens dubte, una desmotivació creixent, una manca d'estímul evident i un malestar que es va difonent progressivament dintre del col·lectiu. Per redreçar la situació, i amb la finalitat d'estimular una major consideració i reconeixement social del funcionariat és del tot indispensable dissenyar una carrera professional que valori la bona praxi administrativa, així com l'experiència adquirida en el lloc de treball, els coneixements adquirits a través de la formació, la motivació del funcionari i el seu compromís amb el projecte de Govern.

ACORDS

Considerant els motius exposats en els paràgrafs precedents, la Taula de Treball sobre la Llei de la Funció Pública

ACORDA PER ASSENTIMENT:

15. Que la carrera professional horitzontal es reguli i s'apliqui al personal funcionari i als agents de l'Administració de caràcter indefinit que presten els seus serveis a l'Administració general.

16. Que la carrera professional horitzontal tingui les característiques generals següents:

- 16.1. Independència respecte la carrera professional vertical.**
- 16.2. Mesurable i el més objectiva possible.**
- 16.3. Model en escala compostat per diferents esgraons correlatius.**
- 16.4. Avaluable. A tal efecte es proposarà crear una comissió d'avaluació en la que hi participin la Comissió consultiva i/o els sindicats.**
- 16.5. De manera general, caràcter irreversible dels diferents esgraons aconseguits pel funcionari o l'agent de l'Administració amb caràcter indefinit, sempre que formin part de la carrera en un mateix nivell.**

De manera excepcional, caràcter reversible de determinats esgraons per al manteniment dels quals sigui necessari



superar periòdicament algun tipus de procediment d'avaluació. Aquests supòsits hauran de quedar clarament definits per la norma que reguli la carrera professional horitzontal.

16.6. *No consideració dels mateixos mèrits que ja s'han tingut en compte per accedir a un esgrao determinat a l'hora d'accedir a un altre esgrao diferent.*

17. *Que el sistema de creixement de la carrera professional horitzontal es construeixi a l'entorn dels elements següents:*

17.1. *Experiència professional mínima en cadascun dels nivells en què s'estructura la carrera professional horitzontal. A tal efecte caldrà dissenyar els mecanismes necessaris que permetran determinar si l'experiència adquirida és suficient o no. Aquests mecanismes podran construir-se a l'entorn dels elements que conformen el punt següent –la valoració positiva de la professionalitat en l'exercici de les funcions assignades; l'adquisició, desenvolupament i transferència dels coneixements; i la motivació i el compromís amb l'Administració. A aquests tres elements, es podrà optar per afegir-ne un quart, que consisteix en el temps mínim que l'Administració considera necessari perquè el treballador adquireixi aquesta experiència.*

17.2. *La valoració positiva dels elements de valoració següents:*

17.2.1. *Professionalitat en l'exercici de les funcions assignades, que consisteix en una avaluació del grau d'assoliment dels objectius (del treballador en relació a la seva feina –individual- i del treballador en relació a l'organització –col·lectiu-) i del desenvolupament de les competències i conductes que contribueixen a la millora de l'acompliment del lloc de treball i de l'organització del treball, d'acord amb la normativa corresponent.*

17.2.2. *Capacitació professional, que consisteix, en l'adquisició de coneixements a través de l'assistència a les accions de formació programades en el Pla integral de formació que preveu el Reglament de formació del personal de l'Administració general; a la incorporació i l'aplicació dels coneixements adquirits en el desenvolupament diari del treball; i en el desenvolupament d'accions encaminades a difondre i compartir el propi coneixement adquirit.*

17.2.3. *Motivació i compromís amb l'Administració, que consisteix en reconèixer i valorar els mèrits professionals que el treballador va acumulant al llarg de la seva carrera professional que signifiquen un valor afegit al desenvolupament de les seves funcions.*



- 18. Que la concreció a través dels criteris d'avaluació corresponents dels elements abans descrits siguin negociats amb la Comissió consultiva i/o els sindicats pertinents, amb l'objectiu que puguin adaptar-se a cada cos.**
- 19. Que el personal funcionari i agents de l'Administració de caràcter indefinit que presten els seus serveis a l'Administració general puguin progressar professionalment en la seva carrera professional sense necessitat de canviar de lloc de treball, sempre i quant compleixin les condicions i els requisits que s'estableixin en la norma que reglamenti la carrera professional horitzontal.**
- 20. Que es creï una Comissió d'avaluació per a què es pugui valorar de manera adequada els requisits i els mèrits necessaris per accedir als diferents esgraons que componen la carrera professional horitzontal.**
Que la Comissió consultiva i/o els sindicats formin part de la composició d'aquesta Comissió d'avaluació.
- 21. Que la carrera professional sigui reconeguda mitjançant un nou complement de carrera professional, que serà percebut per totes aquelles persones que participin en el sistema de carrera professional segons els criteris del present acord.**
A banda del complement retributiu també s'acorda que es considerin altres fórmules de compensació no econòmica.
- 22. Que, previ a l'entrada en vigor del sistema de carrera professional per a tots els treballadors als que els sigui d'aplicació aquest acord, aquest s'implementi de manera experimental i per un període a determinar, essent l'objectiu principal d'aquest període experimental ajustar el sistema per al seu òptim funcionament.**



VIII. Sobre el sistema de mobilitat

La mobilitat dels funcionaris és regulada per la Llei de la Funció Pública en el seu capítol quart, que alhora es concreta a través del Reglament de selecció, promoció i carrera professional de l'Administració general del 10 de novembre de 2004.

Entre els principis que recull la Llei en el seu article 52 cal destacar especialment que l'àmbit de la prestació laboral del funcionari, dins de l'ocupació d'una plaça del lloc de treball corresponent, és el de tota l'Administració general. Per això, al funcionari titular d'una plaça li poden ser encomanades, en benefici de l'interès públic, qualsevol de les funcions corresponents als llocs de treball que s'integren en la mateixa ocupació professional tipus de la plaça de què és titular. A més, quan l'Administració general requereixi atendre els serveis públics mitjançant la mobilitat, la mobilitat dels funcionaris és valorada, en l'àmbit del que estableix l'article 28, com a desenvolupament professional, atès que el funcionari adquireix capacitats i responsabilitats noves.

Totes les resolucions que s'adoptin relatives a la mobilitat dels funcionaris han d'anotar-se en el Registre de la Funció Pública, tal i com disposa l'article 56.

En els articles 53, 54 i 55, la Llei de la Funció pública tipifica com a mobilitat la reubicació dels funcionaris, la comissió de serveis i els trasllats respectivament

La Llei descriu la reubicació dels funcionaris com el canvi d'un únic funcionari o d'un col·lectiu de funcionaris, a iniciativa de l'Administració general, a una plaça d'un altre lloc de treball. La reubicació individual esdevé obligatòria quan, existint raons de servei públic, aquestes no poden ser ateses mitjançant adscripcions voluntàries de funcionaris. La reubicació col·lectiva es produeix per l'adequació del nombre de funcionaris als serveis que hagi de prestar l'Administració general. En els casos de tancament d'un servei la mobilitat és obligatòria. En els altres casos els plans han d'establir que la mobilitat sigui inicialment voluntària entre els funcionaris titulars de les places dels llocs de treball afectats per la reubicació. Esgotada la fase de mobilitat voluntària, si persisteixen les necessitats de reubicació, s'ha de procedir a la mobilitat obligatòria.

La Llei descriu la comissió de serveis com a l'adscripció que l'Administració general pot fer, per necessitats del servei i per un termini no superior a dos anys, d'un funcionari, sempre que hi estigui d'acord, a una plaça diferent d'aquella de què sigui titular. Quan es produeix aquesta adscripció la persona interessada percep les retribucions del lloc de treball a què correspon la plaça que passa a ocupar, excepte si aquest lloc de treball té assignada una retribució inferior. Si el termini màxim de la comissió de serveis s'ha de prorrogar, aquesta pròrroga pot fer-se efectiva una única vegada, per un període no superior a un any i amb l'acceptació del funcionari afectat. Les comissions de serveis són resoltes i autoritzades, després de l'informa del director del departament, per la Secretaria d'Estat de Funció Pública.



Es pot autoritzar com a comissió de serveis l'adscripció de funcionaris, per un temps determinat, en altres administracions públiques, tant nacionals com estrangeres, per al desenvolupament o l'aprenentatge de funcions d'interès públic. L'adscripció temporal pot ser sol·licitada o bé pel funcionari interessat o bé per l'administració corresponent, i les condicions de l'adscripció s'han d'establir en la mateixa resolució que l'autoritzi.

La Llei descriu el trasllat com a la sol·licitud d'un canvi, a iniciativa del funcionari interessat, dins del mateix departament en una plaça d'un lloc de treball igual o amb característiques similars a aquella de què el funcionari és titular, i no implica un increment de salari. Correspon als directors dels departaments gestionar les sol·licituds de les persones interessades.

L'anàlisi realitzada en els paràgrafs anteriors ens porta a concloure que avui és necessari introduir canvis en el sistema de mobilitat per vàries raons.

D'entrada, s'observa que el sistema de mobilitat no garanteix les mateixes oportunitats d'accés a la mobilitat a tots els funcionaris.

El sistema de mobilitat dels funcionaris apareix desvinculat del sistema de provisió de places, regulant-se en capítols de la Llei diferents i no establint-se una relació explícita entre l'un i l'altre. A més, cal recordar que els preceptes que regulen el sistema de provisió de places tenen rang de llei qualificada, mentre que els preceptes referents a la mobilitat dels funcionaris tenen rang de llei ordinària.

La provisió de places és descrita a la Llei com un procés que té com a objectiu incorporar a l'Administració general els candidats idonis, mitjançant l'aplicació d'un procediment de selecció objectiu i adequat als requeriments del lloc de treball. La provisió de places es basa en el principi de mèrit, com a garantia d'una valoració justa i objectiva per tal que les persones més ben preparades per a l'acompliment d'un lloc de treball siguin les que hi accedeixin. En els processos de provisió de places han de garantir-se, així mateix, els principis de publicitat, igualtat i concurrència, i cap candidat no en pot ser exclòs per raons diferents de les previstes expressament en la Llei.

Vistos els principis generals del sistema de selecció per a la provisió de places, es plantegen els dubtes següents:

- a. Podria el sistema de mobilitat ser considerat com una mena de sistema de provisió de places que pot ser transitori (comissions de servei i adscripcions temporals) o fins i tot definitiu (trasllats, reubicacions)?
- b. Un sistema de mobilitat que pretengui garantir la mobilitat a tothom, no hauria de basar-se en els mateixos principis de mèrit, publicitat, igualtat i concurrència que en els processos de selecció per a la provisió de places?
- c. Caldria vincular, d'una manera o d'una altra, la mobilitat al sistema de carrera professional?



La resposta a la primera pregunta és clara: cal vincular el sistema de mobilitat als principis que regeixen la provisió de places de l'Administració sempre i quant les places en qüestió :

- a. no siguin places subjectes a una relació de confiança entre l'alt càrrec i la persona designada.
- b. no hagin de ser cobertes per un procediment d'urgència (baixes mèdiques, etc ...).

Cal tenir en compte, a més, que l'experiència adquirida mitjançant la mobilitat comptabilitza avui dia com a mèrit a l'hora de proposar la pròpia candidatura en un procés de promoció interna.

La resposta a la segona pregunta es resol amb la resposta a la primera pregunta. És evident que un sistema que pretengui garantir la mobilitat a tothom hauria de basar-se en els mateixos principis de mèrit, publicitat, igualtat i concurrència que en els processos de selecció per a la provisió de places. Contràriament, que és el que malauradament succeeix avui en dia, la mobilitat queda totalment en mans de les direccions, que són les que proposen a la Funció Pública l'atorgament o la denegació d'un trasllat, d'una comissió, o d'una adscripció sense haver de donar més raó que la del servei i sense la necessitat d'haver de convocar cap mena de concurs intern.

La resposta a la tercera pregunta també ha de ser afirmativa, en el sentit que estar en possessió d'un determinat esglaó dintre de la carrera hauria de:

- a. comptabilitzar com a mèrit
- b. ésser un element de filtre a l'hora de poder seleccionar al millor candidat, doncs:
 - es garantiria una experiència necessària dels candidats en el cas d'haver d'assumir responsabilitats d'un nivell superior,
 - es garantiria una formació mínima dels candidats en el cas d'haver d'assumir responsabilitats d'un nivell superior,
 - es garantiria l'adquisició d'uns mèrits determinats dels candidats que mostrarien el seu compromís amb l'organització,
 - es garantiria, mitjançant un procediment més just que l'actual, que els candidats han tingut un nivell d'acompliment òptim

Actualment, el sistema de mobilitat depèn única i exclusivament del director del departament, que és qui decideix sobre la mobilitat del personal perquè així ho preveu la Llei. Això el converteix en un sistema injust i clientelista que no està al servei de l'Administració sinó al servei d'aquell que exerceix el poder. Cal recordar que al sistema de mobilitat per comissió o per adscripció s'hi afegeix el component econòmic –CRA- que acaba de pervertir el sistema de mobilitat.



ACORDS

Considerant els motius exposats en els paràgrafs precedents, la Taula de Treball sobre la Llei de la Funció Pública

ACORDA PER ASSENTIMENT:

23. Que s'aporti un grau de coherència més elevat a l'arquitectura legislativa que descrigui la mobilitat, classificant les tipologies de mobilitat actual en mobilitat voluntària i obligatòria de la manera següent:

23.1. Mobilitat voluntària. En aquesta tipologia s'hi inscriuen les comissions de servei / adscripcions temporals (article 54) i els trasllats (article 55).

23.2. Mobilitat obligatòria. En aquesta tipologia s'hi podria inscriure la reubicació dels funcionaris (article 53), que esdevé obligatòria per varies raons:

23.2.1. Quan esgotada la fase de mobilitat voluntària, persisteixen les necessitats de reubicació.

23.2.2. Quan, existint raons de servei públic, aquestes no poden ser ateses mitjançant adscripcions voluntàries de funcionaris.

23.2.3. En els casos de tancament d'un servei.

24. Que la reubicació de personal esdevingui únicament un element de gestió, i no de sanció, vinculat a la carrera professional.

25. Que el sistema de mobilitat es relacioni amb els sistemes de provisió de places i/o designació descrits per la legislació. A tal efecte, la futura Llei de la Funció Pública ha de diferenciar clarament entre les nocions de provisió i designació. La noció de provisió s'ha de relacionar necessàriament amb sistemes estructurats de selecció que respectin els principis de mèrit, publicitat, igualtat i concurrència. La noció de designació s'ha d'associar a la del lliure nomenament d'una persona per ocupar un càrrec o lloc de treball.

26. Que el sistema provisió a través del concurs esdevingui el sistema normal i habitual de provisió de llocs de treball a l'Administració, consistint en la comprovació dels mèrits, capacitats i aptituds dels candidats per ocupar un determinat lloc de treball conforme a les bases que s'estableixin en la convocatòria del concurs.

Els elements de valoració podrien ser:

- **l'experiència**
- **el coneixement de les llengües requerides pel lloc de treball**



- *La possessió de més d'una titulació acadèmica que habiliti per ocupar el lloc de treball*
 - *Els resultats anteriors de l'avaluació de l'acompliment*
 - *La formació / capacitat*
- 27. Que en el sistema de concurs s'hi inscrivin totes les comissions de servei ordinàries, així com les adscripcions temporals. Això inclou tots els llocs de treball vacants per qualsevol motiu (renúncia, edictes deserts, excedència sense reserva de plaça, etc), o que estiguin subjectes a reserva de plaça, amb les excepcions apuntades més amunt.**
- 28. Que, paral·lelament al sistema de concurs, es mantingui un sistema de lliure designació únicament reservat, d'una banda, a llocs d'especial responsabilitat i confiança, i d'altra banda, a l'encàrrec específic de funcions. El cessament dels llocs de treball de lliure designació ha de tenir caràcter discrecional i ha d'anar vinculat al cessament de l'alt càrrec que els ha designat**
- 29. Que es garanteixi la lliure mobilitat del personal a través d'un sistema de trasllats que es regeixi per:**
- 29.1. els principis d'eficiència, professionalitat, neutralitat i equitat tal com preveu la llei de la funció pública.**
 - 29.2. el principi d'imparcialitat.**
 - 29.3. objectivitat i transparència en els mecanismes que regeixen la mobilitat per trasllat dels funcionaris i agents de l'administració.**
 - 29.4. el desenvolupament d'un procés administratiu de selecció amb criteris professionals.**
 - 29.5. la valoració dels mèrits acumulats pel funcionari o agent de l'administració per poder accedir a l'atorgament d'un trasllat, per incrementar el reconeixement per part del col·lectiu professional i de la ciutadania.**
- 30. Que es consideri la permuta com a un element més dintre del sistema de mobilitat sempre que:**
- 30.1. es tracti de funcionaris que ocupin els llocs que cal permutar amb destinació definitiva i que hagin transcorregut el temps mínim que s'acordi des de l'obtenció d'aquesta destinació definitiva.**
 - 30.2. els llocs tinguin la mateixa categoria, nivell de complement de lloc i específic, si s'escau.**
 - 30.3. les persones interessades compleixin els requisits establerts a la relació de llocs de treball per exercir els llocs permutats.**



- 30.4.** *hi hagi informe favorable dels titulars responsables dels departaments als quals estiguin adscrits els llocs de treball corresponents, sobre la idoneïtat dels funcionaris que volen permutar.*
- 31.** *Que es consideri el canvi de lloc per motius de salut, vinculant aquest tipus de canvi a determinats aspectes com ara la prescripció mèdica o un ventall concret i específic de malalties, en qualsevol cas reconegudes per l'organisme públic de la seguretat social, que requeririen considerar la mobilitat del funcionari, tot i evitant el solapament amb les situacions de reforma.*



IX. Sobre la jubilació

La jubilació es tractada a la Llei de la Funció Pública com una situació administrativa. Així, l'article 45 de la Llei determina que "el funcionari es troba en situació de jubilació quan se separa definitivament del servei actiu, d'acord amb el que disposen els articles 48 i 49".

L'article 48 disposa que la jubilació pot ser voluntària o obligatòria per edat. Quant a la jubilació obligatòria dels funcionaris, aquesta es produeix als 65 anys d'edat. Quant a la jubilació voluntària, el Govern pot establir programes per als funcionaris que tinguin entre 60 i 65 anys. En aquests programes s'han de regular les condicions i els efectes d'aplicació.

Pel que fa als cossos especials, les condicions diferents tant per a la jubilació voluntària com per a l'obligatòria s'establiran mitjançant la normativa corresponent.

La pensió, tant per jubilació voluntària com per jubilació obligatòria, es percep sobre els conceptes salarials de base retributiva, complement de lloc, complement de millora, complement d'antiguitat, complement personal d'antiguitat i complement d'absorció per a tots els cossos, i a més sobre el complement específic per als cossos especials.

Per la seva banda, l'article 49 tracta la qüestió de la jubilació per invalidesa, accident de treball o malaltia perllongada, fixant que el funcionari en situació d'invalidesa, accident de treball o malaltia perllongada, que faci 60 anys i no estigui en condicions de reintegrar-se dins l'Administració general, passi a la situació de jubilat d'acord amb les normes de l'organisme encarregat de la seguretat social.

La Llei de la Funció Pública determina també, en el seu article 57, que el funcionari jubilat té dret a ser defensat per l'Administració:

[...] 9. Els funcionaris tenen dret a ser defensats i a exigir que l'Administració general reclami la responsabilitat civil i penal de les persones que atemptin contra la seva vida, la seva integritat, la seva dignitat o la dels seus familiars o béns personals, o que els injuriïn o calumniïn de qualsevol manera, tot això amb motiu del desenvolupament de les seves funcions, tant si estan en situació de servei actiu com si estan en situació de jubilació.

La Llei de la Funció Pública també determina que el funcionari jubilat té dret a les prestacions passives:

Article 82. Prestacions passives i mútua de funcionaris:

1. Es reconeix als funcionaris el dret a les prestacions per jubilació, d'acord amb el que estableix la normativa existent sobre aquesta matèria.
2. El Govern pot establir millores a les prestacions passives de l'organisme encarregat de la seguretat social mitjançant l'aprovació de



plans dirigits, o bé a col·lectius concrets o bé amb caràcter general, a tots els funcionaris.

En tot cas, per ser beneficiari de les millores, els plans han d'incloure per a la seva efectivitat i el seu finançament, a més de les aportacions de l'Administració general, aportacions dels funcionaris interessats.

No obstant, l'article 83 precisa que la percepció de prestacions passives de jubilació, obligatòria o voluntària, que s'assignin als funcionaris conforme a la present Llei, és incompatible amb qualsevol altra retribució com a funcionari o agent de l'Administració de caràcter indefinit o eventual, per serveis prestats al sector públic.

Quant als directors dels cossos especials, la disposició transitòria quarta determina que els funcionaris que ocupin places de llocs de treball de director en algun dels cossos especials esmentats en l'article 16, mantenen les condicions específiques del cos especial on estiguin adscrits a l'entrada en vigor de la Llei, fins a la data de la jubilació.

D'especial interès és la disposició addicional vuitena, que fixa les prestacions de jubilació del cos general i dels cossos especials. Més concretament, la disposició addicional determina que les prestacions per jubilació dels funcionaris es regularan pel Reglament de pensions de jubilació, de 29 de juliol de 1981, o normativa que, garantint aquestes prestacions, la substitueixi (plantejament de mínims).

A més, les normes sobre jubilació voluntària, aprovades pel Govern, mitjançant Decret de 30 de maig de 1996, continuaran essent d'aplicació en l'àmbit del cos general i el cos especial d'ensenyament de l'Administració general. El dret a sol·licitar la jubilació voluntària conforme al contingut de l'esmentat Decret es fa extensiu al personal que s'integra com a funcionari en virtut de l'establert en la disposició addicional primera.

Els plans de jubilació voluntària en cap cas podran establir condicions menys favorables que les regulades pel referit Decret (plantejament de mínims).

Quant al personal dels cossos especials de banders, duana, prevenció i extinció d'incendis i salvament, i penitenciària a què fa referència la disposició addicional quarta, que es trobi en situació de servei actiu o en comissió de serveis en el moment de l'entrada en vigor de la Llei, la disposició addicional vuitena determina que es mantingui el dret a la jubilació anticipada i obligatòria en les condicions previstes en la normativa específica de cada cos, vigent en el moment de l'entrada en vigor de la Llei. Així mateix, el personal del cos especial de policia a què fa referència la disposició addicional quarta que ha ingressat al cos abans del 21 d'agost de 1989, i que es trobi en situació de servei actiu o en comissió de serveis en el moment de l'entrada en vigor de la Llei manté el dret a jubilar-se al cap de quinze anys de servei. Els policies ingressats després de la data esmentada i que es trobin en situació de servei actiu o en comissió de serveis en el moment de l'entrada en vigor de la Llei mantenen el dret a jubilar-se al cap de vint anys de servei.



Finalment, la disposició addicional vuitena determina que la normativa de l'apartat 1 referent a la jubilació obligatòria als 65 anys, sigui d'aplicació a partir dels 60 anys per al personal al qual es refereix l'article 49.

Així doncs, i segons la disposició addicional vuitena, és evident que "les prestacions per jubilació dels funcionaris es regularan pel Reglament de pensions de jubilació, de 29 de juliol de 1981, o normativa que, garantint aquestes prestacions, la substitueixi", per la qual cosa esdevé obligat realitzar una anàlisi d'aquesta norma.

Aquest reglament determinava, d'una banda, l'atorgament d'una pensió de jubilació a totes aquelles persones que haguessin complert els 65 anys d'edat o els complissin durant el mes de desembre de 1988 i gaudissin d'una antiguitat mínima de 15 anys de servei. D'altra banda, determinava que gaudissin d'aquesta pensió els funcionaris de serveis especials que tinguin un Reglament de funcionament particular, aprovat pel M.I. Consell General, que contempli un límit d'edat de jubilació inferior als 65 anys.

Així mateix, aquest reglament també explicitava que no quedaven contemplats els casos de jubilació posteriors a la data indicada, els quals serien objecte d'una futura reglamentació, d'acord amb les circumstàncies del moment.

El Reglament del 81 es desglossa en set apartats diferents:

- a. durada de la pensió, de caràcter vitalici
- b. condició obligatòria de cessament d'activitat
- c. edat de jubilació obligatòria als 65 anys, exceptuant els casos en què existeixi una legislació específica aplicada als cossos especials
- d. pagament de la pensió, que esdevé efectiva a comptar del mes de gener de 1982 per a totes aquelles persones que ja han assolit l'edat de jubilació i es troben fora de servei actiu,
- e. revalorització de l'import de la pensió, que es produirà automàticament en la mateixa promoció que el M.I. Consell General acordi per als seus funcionaris
- f. càlcul de la pensió, que tindrà en compte el nombre d'anys al servei del M.I. Consell General, necessàriament igual o superior a 15 anys d'antiguitat; l'atorgament del 70% de la darrera mensualitat bruta percebuda per l'interessat; i la deducció de l'import resultant de l'equivalent de la pensió de jubilació que perceben de la CASS
- g. resolució de casos especials, que seran examinats amb caràcter particular

Vist tot el que s'ha exposat fins al moment podem concloure que:

- a. El Reglament de pensions de jubilació s'ha mantingut inalterat durant trenta anys, cosa que el converteix en un Reglament desfasat en el temps i desvinculat de les circumstàncies actuals.



- b. No es contempla cap mena de sistema de provisió de fons de jubilació.
- c. Al no existir cap provisió de fons de jubilació, la part proporcional de la jubilació a què ha de fer front l'Administració (pensió equivalent al 70% de la darrera nòmina bruta) es cobreix mitjançant una partida a través dels pressupostos de l'Estat, i això siguin quines siguin les condicions de prestacions de la CASS.
- d. Govern, a dia d'avui, té un sistema complementari del qual es beneficien tots els funcionaris i amb unes mínimes regles que van ser establertes en el seu moment pel Reglament del 81 i per la Llei de la Funció Pública.
- e. Aquest sistema ni està dotat comptablement ni existeixen aportacions a cap pla de pensions, i ha de fer front al pagament de cada exercici mitjançant els pressupostos de l'Estat.
- f. Aquest sistema està basat en una prestació definida independent de qualsevol aportació realitzada i que es relaciona només amb l'últim salari percebut pel treballador i que ha de garantir la prestació establerta malgrat puguin canviar les condicions de l'organisme públic de la seguretat social. Per tant, l'Estat ha d'assumir sol la responsabilitat de disposar de les dotacions necessàries per fer front als compromisos contrets i únicament mitjançant l'eina pressupostària (no hi ha ni provisió ni previsió).
- g. Cada vegada existeixen més persones jubilades i més esperança de vida d'aquestes persones. Per tant, els compromisos per prestació definida són cada cop més importants.
- h. Cal passar progressivament d'un sistema de prestació definida a un sistema d'aportació definida a través d'un veritable sistema de pensions, inexistent actualment a l'Administració.

ACORDS

Considerant els motius exposats en els paràgrafs precedents, la Taula de Treball sobre la Llei de la Funció Pública

ACORDA PER ASSENTIMENT:

- 32. Convertir l'actual model de jubilació en un model garantista en el temps i econòmicament sostenible per a l'Administració.**
- 33. Crear una comissió especial adhoc que elabori una proposta en l'àmbit de la jubilació / sistema de pensions que desenvolupi i concreti la voluntat expressada en l'acord 32 del present document.**



ANNEX 1. Quadre de síntesis dels acords presos per la Taula de Treball sobre la Llei de la Funció Pública

TEMA	REF.	ACORD	DATA
I. Relacions d'ocupació	01	Que es replantegi la tipologia de relacions d'ocupació que recull la legislació vigent amb l'objectiu d'actualitzar-la en relació a la realitat actual, proposant que es consideri la creació de dues noves figures: el funcionari interí i el personal de relació laboral.	13 de juliol de 2010
	02	En quant a la figura del funcionari interí: <ul style="list-style-type: none"> • Que estigui subjecta al dret administratiu; • Que esdevingui necessària la superació d'un procés de selecció que respecti els criteris d'igualtat, mèrit, publicitat i concurrència. • Que tingui caràcter temporal provinent d'un nomenament. 	13 de juliol de 2010
	03	En quant a la figura del personal de relació laboral: <ul style="list-style-type: none"> • Que es contempli el caràcter flexible de la figura del personal de relació laboral, considerant que els contractes puguin ser permanents i no permanents, ja siguin a temps complet, a mig temps o a temps parcial. 	13 de juliol de 2010
II. Situacions administratives	04	Que se cerquin fórmules que permetin flexibilitzar, tot definint-la, la jornada laboral, sobre la base de la planificació i del pacte entre l'Administració i el treballador.	13 de juliol de 2010
	05	Que s'ampliï, en general, el ventall de modalitats d'excedència, adaptant-les a les necessitats actuals i futures.	13 de juliol de 2010
III. Comissió consultiva	06	Que es doni un rol més rellevant a la Comissió consultiva, plantejant-se ampliar el seu àmbit d'actuació, i de participació.	13 de juliol de 2010
	07	Que es redefineixin les funcions de la Comissió consultiva, concretant-les i actualitzant-les.	13 de juliol de 2010
IV. Drets sindicals	08	Ajornar el tractament en profunditat de la qüestió referent als drets sindicals un cop la modificació de la Llei de llibertat sindical hagi superat la fase de tràmit parlamentari.	27 de juliol de 2010
V. Règim d'incompatibilitats	09	Ajornar el debat sobre la qüestió del règim d'incompatibilitats a una sessió de treball posterior.	27 de juliol de 2010
VI. Sistema retributiu	10	Que se suprimeixi l'actual sistema de gestió i avaluació de l'acompliment (GAdA) tal i com està descrit en la Llei de la Funció Pública.	12 d'octubre de 2010
	11	Que es replantegi el complement de millora, a partir dels criteris següents: <ul style="list-style-type: none"> • Vinculant el complement de millora a un sistema de carrera professional horitzontal, afegint a l'avaluació de l'acompliment professional altres elements com ara l'experiència, els coneixements adquirits (capacitació), la motivació o el compromís. • Replantjant el sistema actual de creixement percentual en les bandes salarials. 	12 d'octubre de 2010



**Taula de
Treball sobre la
Llei de la
Funció
Pública**

TEMA	REF.	ACORD	DATA
VI. Sistema retributiu	12	Que s'introdueixi un nou complement que reconegui la carrera professional.	12 d'octubre de 2010
	13	Que es reguli el càlcul del complement de responsabilitat addicional (CRA), vinculant-lo estretament a un sistema de mobilitat basat en els principis de mèrit, concurrència i publicitat, actualment inexistents.	12 d'octubre de 2010
	14	Que s'engegui una tasca d'anàlisi dels diferents nivells salarials actuals amb l'objectiu de simplificar-los, sempre que es pugui.	12 d'octubre de 2010
VII. Carrera professional	15	Que la carrera professional horitzontal es reguli i s'apliqui al personal funcionari i als agents de l'Administració de caràcter indefinit que presten els seus serveis a l'Administració general.	12 d'octubre de 2010
	16	Que la carrera professional horitzontal tingui les característiques generals següents: <ul style="list-style-type: none"> • Independència respecte la carrera professional vertical. • Mesurable i el més objectiva possible. • Model en escala compostat per diferents esgraons correlatius. • Avaluable. A tal efecte es proposarà crear una comissió d'avaluació en la que hi participin la Comissió consultiva i/o els sindicats. • De manera general, caràcter irreversible dels diferents esgraons aconseguits pel funcionari o l'agent de l'Administració amb caràcter indefinit, sempre que formin part de la carrera en un mateix nivell. • De manera excepcional, caràcter reversible de determinats esgraons per al manteniment dels quals sigui necessari superar periòdicament algun tipus de procediment d'avaluació. Aquests supòsits hauran de quedar clarament definits per la norma que reguli la carrera professional horitzontal. • No consideració dels mateixos mèrits que ja s'han tingut en compte per accedir a un esgraó determinat a l'hora d'accedir a un altre esgraó diferent. 	12 d'octubre de 2010
	17	Que el sistema de creixement de la carrera professional horitzontal es construeixi a l'entorn dels elements següents: <ul style="list-style-type: none"> • Experiència professional mínima en cadascun dels nivells en què s'estructura la carrera professional horitzontal. A tal efecte caldrà dissenyar els mecanismes necessaris que permetran determinar si l'experiència adquirida és suficient o no. Aquests mecanismes podran construir-se a l'entorn dels elements que conformen el punt següent –la valoració positiva de la professionalitat en l'exercici de les funcions assignades; l'adquisició, desenvolupament i transferència dels coneixements; i la motivació i el compromís amb l'Administració. A aquests tres elements, es podrà optar per afegir-ne un quart, que consisteix en el temps mínim que l'Administració considera necessari perquè el treballador adquireixi aquesta experiència. • La valoració positiva dels elements de 	12 d'octubre de 2010



**Taula de
Treball sobre la
Llei de la
Funció
Pública**

TEMA	REF.	ACORD	DATA
VII. Carrera professional		<p>valoració següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Professionalitat en l'exercici de les funcions assignades, que consisteix en una avaluació del grau d'assoliment dels objectius (del treballador en relació a la seva feina –individual- i del treballador en relació a l'organització –col·lectiu-) i del desenvolupament de les competències i conductes que contribueixen a la millora de l'acompliment del lloc de treball i de l'organització del treball, d'acord amb la normativa corresponent. ○ Capacitació professional, que consisteix, en l'adquisició de coneixements a través de l'assistència a les accions de formació programades en el Pla integral de formació que preveu el Reglament de formació del personal de l'Administració general; a la incorporació i l'aplicació dels coneixements adquirits en el desenvolupament diari del treball; i en el desenvolupament d'accions encaminades a difondre i compartir el propi coneixement adquirit. ○ Motivació i compromís amb l'Administració, que consisteix en reconèixer i valorar els mèrits professionals que el treballador va acumulant al llarg de la seva carrera professional que signifiquen un valor afegit al desenvolupament de les seves funcions. 	
	18	Que la concreció a través dels criteris d'avaluació corresponents dels elements abans descrits siguin negociats amb la Comissió consultiva i/o els sindicats pertinents, amb l'objectiu que puguin adaptar-se a cada cos.	12 d'octubre de 2010
	19	Que el personal funcionari i agents de l'Administració de caràcter indefinit que presten els seus serveis a l'Administració general puguin progressar professionalment en la seva carrera professional sense necessitat de canviar de lloc de treball, sempre i quant compleixin les condicions i els requisits que s'estableixin en la norma que reglamenti la carrera professional horitzontal.	12 d'octubre de 2010
	20	<p>Que es creï una Comissió d'avaluació per a què es pugui valorar de manera adequada els requisits i els mèrits necessaris per accedir als diferents esgrons que componen la carrera professional horitzontal.</p> <p>Que la Comissió consultiva i/o els sindicats formin part de la composició d'aquesta Comissió d'avaluació.</p>	12 d'octubre de 2010
	21	<p>Que la carrera professional sigui reconeguda mitjançant un nou complement de carrera professional, que serà percebut per totes aquelles persones que participin en el sistema de carrera professional segons els criteris del present acord.</p> <p>A banda del complement retributiu també s'acorda que es considerin altres fórmules de compensació no econòmica.</p>	12 d'octubre de 2010
	22	Que, previ a l'entrada en vigor del sistema de carrera professional per a tots els treballadors als	12 d'octubre de 2010



**Taula de
Treball sobre la
Llei de la
Funció
Pública**

TEMA	REF.	ACORD	DATA
VII. Carrera professional		que els sigui d'aplicació aquest acord, aquest s'implementi de manera experimental i per un període a determinar, essent l'objectiu principal d'aquest període experimental ajustar el sistema per al seu òptim funcionament.	
VIII. Sistema de mobilitat	23	Que s'aporti un grau de coherència més elevat a l'arquitectura legislativa que descrigui la mobilitat, classificant les tipologies de mobilitat actual en mobilitat voluntària i obligatòria de la manera següent: <ul style="list-style-type: none"> • Mobilitat voluntària. En aquesta tipologia s'hi inscriuen les comissions de servei / adscripcions temporals (article 54) i els trasllats (article 55). • Mobilitat obligatòria. En aquesta tipologia s'hi podria inscriure la reubicació dels funcionaris (article 53), que esdevé obligatòria per diverses raons: <ul style="list-style-type: none"> ○ Quan esgotada la fase de mobilitat voluntària, persisteixen les necessitats de reubicació. ○ Quan, existint raons de servei públic, aquestes no poden ser ateses mitjançant adscripcions voluntàries de funcionaris. ○ En els casos de tancament d'un servei. 	9 de novembre de 2010
	24	Que la reubicació de personal esdevingui únicament un element de gestió, i no de sanció, vinculat a la carrera professional.	9 de novembre de 2010
	25	Que el sistema de mobilitat es relacioni amb els sistemes de provisió de places i/o designació descrits per la legislació. A tal efecte, la futura Llei de la Funció Pública ha de diferenciar clarament entre les nocions de provisió i designació. La noció de provisió s'ha de relacionar necessàriament amb sistemes estructurats de selecció que respectin els principis de mèrit, publicitat, igualtat i concurrència. La noció de designació s'ha d'associar a la del lliure nomenament d'una persona per ocupar un càrrec o lloc de treball.	9 de novembre de 2010
	26	Que el sistema provisió a través del concurs esdevingui el sistema normal i habitual de provisió de llocs de treball a l'Administració, consistint en la comprovació dels mèrits, capacitats i aptituds dels candidats per ocupar un determinat lloc de treball conforme a les bases que s'estableixin en la convocatòria del concurs. Els elements de valoració podrien ser: <ul style="list-style-type: none"> • l'experiència • el coneixement de les llengües requerides pel lloc de treball • La possessió de més d'una titulació acadèmica que habiliti per ocupar el lloc de treball • Els resultats anteriors de l'avaluació de l'acompliment • La formació / capacitat 	9 de novembre de 2010
	27	Que en el sistema de concurs s'hi inscriguin totes les comissions de servei ordinàries, així com les adscripcions temporals. Això inclou tots els llocs de treball vacants per qualsevol motiu (renúncia, edictes deserts, excedència sense reserva de plaça, etc), o que estiguin subjectes a reserva de plaça, amb les excepcions apuntades més	9 de novembre de 2010



**Taula de
Treball sobre la
Llei de la
Funció
Pública**

TEMA	REF.	ACORD	DATA
VIII. Sistema de mobilitat		amunt.	
	28	Que, paral·lelament al sistema de concurs, es mantingui un sistema de lliure designació únicament reservat, d'una banda, a llocs d'especial responsabilitat i confiança, i d'altra banda, a l'encàrrec específic de funcions. El cessament dels llocs de treball de lliure designació ha de tenir caràcter discrecional i ha d'anar vinculat al cessament de l'alt càrrec que els ha designat	9 de novembre de 2010
	29	Que es garanteixi la lliure mobilitat del personal a través d'un sistema de trasllats que es regeixi per: <ul style="list-style-type: none">• els principis d'eficiència, professionalitat, neutralitat i equitat tal com preveu la llei de la funció pública.• el principi d'imparcialitat.• objectivitat i transparència en els mecanismes que regeixen la mobilitat per trasllat dels funcionaris i agents de l'administració.• el desenvolupament d'un procés administratiu de selecció amb criteris professionals.• la valoració dels mèrits acumulats pel funcionari o agent de l'administració per poder accedir a l'atorgament d'un trasllat, per incrementar el reconeixement per part del col·lectiu professional i de la ciutadania.	9 de novembre de 2010
	30	Que es consideri la permuta com a un element més dintre del sistema de mobilitat sempre que: <ul style="list-style-type: none">• es tracti de funcionaris que ocupin els llocs que cal permutar amb destinació definitiva i que hagin transcorregut el temps mínim que s'acordi des de l'obtenció d'aquesta destinació definitiva.• els llocs tinguin la mateixa categoria, nivell de complement de lloc i específic, si s'escau.• les persones interessades compleixin els requisits establerts a la relació de llocs de treball per exercir els llocs permutats.• hi hagi informe favorable dels titulars responsables dels departaments als quals estiguin adscrits els llocs de treball corresponents, sobre la idoneïtat dels funcionaris que volen permutar.	9 de novembre de 2010
	31	Que es consideri el canvi de lloc per motius de salut, vinculant aquest tipus de canvi a determinats aspectes com ara la prescripció mèdica o un ventall concret i específic de malalties, en qualsevol cas reconegudes per l'organisme públic de la seguretat social, que requeririen considerar la mobilitat del funcionari, tot i evitant el solapament amb les situacions de reforma.	9 de novembre de 2010
IX. Jubilació	32	Convertir l'actual model de jubilació en un model garantista en el temps i econòmicament sostenible per a l'Administració.	17 de desembre de 2010



**Taula de
Treball sobre la
Llei de la
Funció
Pública**

TEMA	REF.	ACORD	DATA
IX. Jubilació	33	Crear un grup de treball <i>ad hoc</i> amb la finalitat d'elaborar una proposta en l'àmbit de la jubilació que desenvolupi i concreti un futur sistema de pensions complementàries de l'Administració general, seguint la voluntat expressada en l'acord 32 del present document.	17 de desembre de 2010



Taula de
Treball sobre la
Llei de la
Funció
Pública

Membres integrants de la Taula de Treball sobre la Llei de la Funció Pública

En representació del Govern d'Andorra:

Bruno Bartolomé, president de la Taula

Marc Miró, vicepresident

Josep Roig, secretari

Jesús de Tena

David Rios

Eva López

En representació del Grup Parlamentari Socialdemòcrata:

Bibiana Rossa, Consellera General

Jan Cartes, Conseller General

En representació de les associacions sindicals de la funció pública:

Joan Torra, ABA (Associació de Bombers d'Andorra) i portaveu

Santiago Rodríguez, SEP (Sindicat de l'Ensenyament Públic)

Gabriel Ubach, SFD (Sindicat de Funcionaris de Duana)

Albert Verdú, APAAG (Associació del Personal Adscrit a l'Administració General)

Lara Vilamala (Personal administratiu i tècnic dels cossos especials)

Cristian Vilariño (titular) i Núria Fabregat (suplent), en representació del SIPA, (Sindicat de la Policia d'Andorra) i del CFPA (Col·lectiu de Funcionaris de la Policia d'Andorra)

Jordi Fius, SIP (Sindicat d'Institucions Penitenciàries), SPA (Sindicat Penitenciari d'Andorra) i SAAP (Sindicat Andorrà d'Agents Penitenciaris)