

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO****RESOLUCIÓN EMO/393/2015, de 18 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (2015-2017) (código de convenio núm. 79100015072015).**

Visto el texto del Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (2015-2017.), suscrito, por los representantes de la Associació Catalana de Municipis i Comarques, la Federació de Municipis de Catalunya, Comissions Obreres de Catalunya (CCOO) i la Unió General de Treballadors (UGT), en fecha 19 de diciembre de 2014 y de acuerdo con lo que disponen el artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del empleado público, el artículo 2.1 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del acuerdo mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 18 de febrero de 2015

Jordi Miró i Meix

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto firmado por las partes.

Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (2015-2017)

Título I

Disposiciones generales

Artículo 1

CVE-DOGC-B-15064114-2015

El objeto

Este Acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos de los entes locales catalanes que tengan una población inferior a los 20.000 habitantes, de sus organismos autónomos y de su sector público instrumental local.

Artículo 2

El ámbito personal

1. Este Acuerdo se aplicará íntegramente a los funcionarios de carrera de las entidades definidas en el artículo

1. Igualmente, este Acuerdo será de aplicación, en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación, con excepción de todo aquello que la ley reserve a los funcionarios de carrera, a los funcionarios interinos y los funcionarios en prácticas.

2. Este Acuerdo se aplicará íntegramente al personal laboral de las entidades definidas en el artículo 1 que tengan alguna de las vinculaciones siguientes: por tiempo indefinido, indefinido fijo, o temporal. Se aplicará también en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación con los contratados en prácticas y para la formación, y los contratados al amparo de convenios suscritos con otras entidades que financian las contrataciones en todo o parte.

Artículo 3

La vigencia y la denuncia

1. Este Acuerdo tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.

2. Si ninguna de las partes que conciertan el Acuerdo denuncia su vigencia, se entenderá prorrogado por períodos sucesivos de un año. Ambas partes se emplazan a iniciar el mes de octubre de cada año las negociaciones para revisar el presente Acuerdo y se comprometen a mantener en este proceso negociador un clima de respeto, confianza, discreción y buena fe comercial, garantizando el normal funcionamiento de las entidades definidas en el artículo 1 de dicho Acuerdo.

3. En caso de que se efectúe denuncia, deberá efectuarse mediante comunicación escrita y certificada dirigida a la otra parte durante el mes de septiembre. En el plazo máximo de quince días a partir de la recepción de la comunicación, se iniciarán las negociaciones de un nuevo acuerdo. Hasta que no se llegue a un nuevo acuerdo, el actual Acuerdo mantendrá su vigencia.

Artículo 4

La vinculación

1. El presente Acuerdo será vinculante para aquellas entidades definidas en el artículo 1 de dicho Acuerdo que se adhieran expresamente; tendrá un carácter necesario y será indivisible a todos los efectos.

2. Las condiciones pactadas en este Acuerdo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación, las condiciones pactadas serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad. Por tal motivo, no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente aplicadas separadamente de su contexto. En este sentido, no será posible aplicar sólo determinadas partes del articulado sino que deberá aplicarse la integridad del Acuerdo.

Artículo 5

La Comisión paritaria local de seguimiento

1. Con el objeto de examinar todas aquellas cuestiones que se deriven de la vigencia y aplicación del presente Acuerdo, en el ámbito de cada entidad definida en el artículo 1 de este Acuerdo, se constituirá una Comisión paritaria local de seguimiento que iniciará sus actuaciones una vez las partes decidan adherirse al presente Acuerdo.

2. En caso de que las partes de la Comisión Paritaria Local de Seguimiento no se pongan de acuerdo sobre

CVE-DOGC-B-15064114-2015

cualquier cuestión que afecte a la interpretación o aplicación del presente Acuerdo, formularán una consulta a la Comisión paritaria general de seguimiento, que resolverá sobre el objeto de la consulta en el plazo máximo de un mes. La decisión de la Comisión paritaria general de seguimiento será vinculante para las partes una vez les sea comunicada.

Artículo 6

La comisión paritaria general de seguimiento

1. Con el objetivo de examinar todas aquellas cuestiones que se deriven de la interpretación, aplicación y vigencia del presente Acuerdo, se constituirá una Comisión paritaria general de seguimiento que iniciará sus actuaciones en el plazo máximo de un mes a partir del momento en el que el presente Acuerdo tenga vigencia por primera vez.
2. Formarán parte de dicha Comisión dos representantes por cada uno de los sindicatos firmantes del presente Acuerdo; en representación de las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo, tantos representantes como representantes tengan los sindicatos firmantes de este Acuerdo.
3. Cuando la Comisión se constituya por primera vez, en el mismo acto, se dotará de las normas necesarias para su buen funcionamiento, entre las que figurarán en todo caso los plazos para convocar el órgano y la periodicidad de las sesiones.
4. La Comisión paritaria de seguimiento general dispondrá de una página web donde periódicamente publicará las interpretaciones que, en aplicación del Acuerdo, vaya acordando, así como las consultas que le sean planteadas por las comisiones paritarias locales de seguimiento.
5. Cuando a la Comisión le sea sometida alguna cuestión que, tras ser debatida, no sea acordada por acuerdo mayoritario de cada una de las partes, se levantará un acta en la que consten las opiniones expresadas por cada parte. Dicha acta será sometida al juicio de un mediador elegido por las partes conforme al procedimiento establecido en el apartado 6 de este mismo artículo. En el plazo máximo de 30 días, el mediador deberá proponer a la Comisión una solución al conflicto que se le plantee. Su decisión será vinculante para la Comisión.
6. El procedimiento para elegir al mediador será el siguiente: en el plazo de un mes a contar desde que se haya constituido la Comisión, cada una de las partes que lo integran designarán a tres candidatos a mediador. Los candidatos propuestos a la Comisión deberán ser profesionales de reconocido prestigio y que tengan experiencia contrastada en las materias objeto del presente Acuerdo. Los candidatos propuestos por todas las partes, una vez contrastada su solvencia profesional, integrarán la Lista de mediadores del Acuerdo. Cada vez que sea necesario recurrir al juicio de un mediador, la Comisión realizará un sorteo entre los miembros que integren dicha lista, sin que un mismo mediador pueda resolver consecutivamente más de dos asuntos planteados por la Comisión. Los servicios del mediador serán compensados adecuadamente de forma proporcional al tiempo dedicado a resolver el conflicto y a su complejidad.

Artículo 7

Las condiciones más beneficiosas

Se mantendrán a título individual las condiciones de trabajo que superen lo previsto en este Acuerdo y que hayan sido reconocidas antes de su entrada en vigor.

Artículo 8

La aplicación favorable

Previa consulta a la Comisión paritaria general de Seguimiento, todas las condiciones establecidas en este Acuerdo, en caso de duda, ambigüedad o incertidumbre, en cuanto a su sentido y alcance, deben ser interpretadas y aplicadas en la forma que resulte más beneficiosa para los empleados públicos.

Artículo 9

El procedimiento de resolución de conflictos

CVE-DOGC-B-15064114-2015

Las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo se someten, con carácter previo, al conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria General de Seguimiento de todas las discrepancias que puedan producirse en relación con la interpretación, vigencia y aplicación de este Acuerdo respecto del personal incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 10

La organización del trabajo

La organización del trabajo es competencia de las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo por medio de sus órganos de gobierno y dirección sin perjuicio de los derechos de participación, consulta y negociación que la legislación y el presente Acuerdo reconocen a los representantes de los empleados públicos.

Título II

Condiciones de trabajo

Capítulo I

La jornada de trabajo

Artículo 11

La jornada general

1. La jornada de trabajo ordinaria es la establecida en el marco de legislación vigente del Estado para todo el sector público o, en su defecto, la establecida en el marco normativo catalán de referencia. En todo caso, se entiende que la jornada anual es el equivalente a 37 horas y 30 minutos de trabajo efectivo semanal de promedio en cómputo anual.

2. Cualquier modificación legal en la determinación de la jornada anual de trabajo será directamente aplicable al personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo y la normativa derogada no generará ningún tipo de derecho consolidado.

3. Se entiende por jornada de trabajo anual ordinaria el resultado de restar a los 365 días anuales el número de días de vacaciones, el número de días de festivos oficiales del calendario laboral y el número de sábados y domingos del año. El número de días resultante se multiplicará por la jornada diaria establecida con carácter general (7,5 horas), que dará como resultado la jornada anual efectiva. En cualquier caso, la jornada anual resultante nunca superará a la que la Administración general del Estado determine para sus empleados públicos.

4. En el caso del personal laboral, se podrá establecer una distribución irregular del 10% de la jornada anual, previa negociación de los criterios de uso con la representación de los empleados públicos. En este caso, la distribución de la jornada respetará los periodos de descanso diario y semanal previstos legalmente. En tales casos, el personal laboral tendrá derecho a conocer, como mínimo cinco días antes, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular.

5. Anualmente, la Comisión paritaria general de seguimiento del Acuerdo concretará, dentro del último trimestre del año, el número total de horas anuales de trabajo efectivo que, con carácter general, se deberán realizar al año siguiente.

Artículo 12

El tiempo de trabajo efectivo

1. Se considera, como tiempo de trabajo efectivo, el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar los materiales y útiles de trabajo.

2. Dentro del concepto de tiempo de trabajo efectivo, se considerarán comprendidos aquellos tiempos de la

CVE-DOGC-B-15064114-2015

jornada ordinaria de trabajo que se destinen a pausas reglamentadas, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad y salud o de la propia organización del trabajo.

Artículo 13

Las modalidades de jornada

- a. La jornada de trabajo de los empleados públicos puede ser ordinaria o especial.
- b. La jornada ordinaria consiste en la prestación de servicios durante 37,5 horas de media semanal en cómputo anual. La jornada especial es la superior o inferior a la jornada ordinaria.
- c. La distribución de la jornada puede ser según alguna de las siguientes modalidades:
 - 1.. Ordinaria: las 37,5 horas semanales de media anual se desarrollan de manera habitual y ordinaria en horario de mañana, tarde o noche, los días laborables.
 2. Partida: es la que se presta de lunes a viernes en horario de mañana y tarde.
 3. A turnos: es la que se realiza de manera habitual y programada, de manera rotativa, en los turnos de mañana, tarde y noche, indistintamente.

Artículo 14

El régimen de dedicación

1. Se entenderá que un puesto de trabajo es de "dedicación horaria plena" cuando el horario que tiene asignado conlleva una mayor dedicación horaria, siempre que esta dedicación sea superior a la establecida con carácter general como ordinaria y que también tenga autorregulación horaria .
2. Se entenderá que un puesto de trabajo es de "dedicación exclusiva " cuando el horario que tiene asignado conlleva una mayor dedicación horaria siempre y cuando dicha dedicación sea superior a la establecida con carácter general como a ordinaria, que también tenga autorregulación horaria y esté sujeta a una incompatibilidad.

Artículo 15

Las modalidades de dedicación no ordinarias

1. Las dedicaciones no ordinarias pueden ser alguna de las siguientes o una combinación:
 - a. Mayor dedicación: es la establecida para aquellos puestos de trabajo en los que existe una variación de la dedicación en términos cuantitativos, conocida y planificada, y que consiste en la realización de una jornada semanal superior a la ordinaria de forma continuada y estructural.
 - b. Disponibilidad: es la establecida para aquellos puestos de trabajo donde sus ocupantes deben estar localizables y al servicio de las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo, fuera del horario de trabajo general. Esta disponibilidad puede darse como consecuencia de situaciones excepcionales o circunstancias organizativas especiales, sin que se pueda alegar el agotamiento de la jornada ordinaria como causa de la no prestación del servicio.
2. Se distinguen tres tipologías de disponibilidad:
 - a. Completa: es la establecida para aquellos puestos de trabajo donde su ocupante debe estar localizable y al servicio de las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo, las 24 horas del día, incluyendo los fines de semana y los festivos; y en el que se le pueda requerir, en su caso, la presencia efectiva en el lugar de trabajo.
 - b. Parcial: es la establecida para aquellos puestos de trabajo donde su ocupante tiene que estar localizable y al servicio de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo durante los días laborables que integran su jornada ordinaria de trabajo; y en que se le pueda requerir, en su caso, la presencia efectiva en el puesto de trabajo.
3. Para períodos específicos: es la establecida para aquellos puestos de trabajo donde su ocupante tiene que estar localizable y al servicio de las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo durante determinadas

CVE-DOGC-B-15064114-2015

frangas horarias o días concretos -ya sea en día laborable o en fines de semana o festivos; y en el que se le pueda requerir, en su caso, la presencia efectiva en el puesto de trabajo.

Artículo 16

La flexibilidad horaria de entrada y de salida

1. Se reconoce el derecho de los empleados públicos a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. En este sentido, se reconoce con carácter general, salvo en aquellos casos en los que se pueda producir un perjuicio en la prestación del servicio público, un margen de flexibilidad horaria de media hora en la entrada y en la salida que se tendrá que recuperar en la misma semana.

2. Igualmente, también se podrán establecer, por acuerdo con la representación de los empleados públicos, una organización de determinados servicios con una mayor flexibilidad horaria siempre y cuando no se perjudique la calidad del servicio y que sean posibles los correspondientes instrumentos de gestión y control.

Artículo 17

El calendario laboral

1. Dentro del último trimestre del año, las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo determinarán, previa negociación con los representantes legales de los empleados públicos, el calendario laboral en función del número de días festivos oficiales aprobado por el Estado y la Generalitat de Cataluña. Este calendario se expondrá en el tablón de anuncios o la intranet corporativa para conocimiento del personal.

2. El calendario laboral podrá contener también la distribución del horario de trabajo, que será establecido en función de las necesidades particulares de cada servicio y su adecuación a las demandas ciudadanas sin perjuicio de las medidas que se puedan adoptar para promover la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados públicos.

Artículo 18

Las horas realizadas fuera de la jornada

1. Como medida para buscar unas condiciones de empleo de calidad en el sector público local de Cataluña, las partes firmantes de este Acuerdo coinciden en la necesidad de organizar la prestación de los servicios municipales para reducir al máximo las horas realizadas fuera de la jornada ordinaria de trabajo. En este sentido, se suprimen completamente las horas realizadas de forma habitual fuera de la jornada general de trabajo.

2. Se reducirán al mínimo imprescindible las horas que deban realizarse fuera de la jornada habitual, excepto aquellas que deban destinarse a prevenir o reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios graves a la comunidad.

3. Excepto en aquellos casos de extraordinaria y urgente necesidad o de fuerza mayor, con carácter preceptivo y con anterioridad a su realización, el jefe del órgano al que esté vinculado el empleado público elaborará una propuesta de informe donde motivará la realización, la previsión de los servicios a realizar y el tiempo que se necesitará para llevarlos a cabo.

4. Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo se comprometen a realizar de forma trimestral un informe detallado del número de horas extraordinarias realizadas en el caso del apartado 3 de este artículo, así como las medidas adoptadas para reducirlas en un futuro.

5. Las horas realizadas fuera de la jornada de trabajo habitual se compensarán con tiempo de descanso equivalente excepto en aquellos casos en los que, por necesidades de servicio, no sea posible y que se compensarán económicamente.

6. El número de horas que cada empleado público puede realizar fuera de la jornada habitual de trabajo no superará el límite de 80 horas anuales si la jornada que realiza es normal, o la parte proporcional que le corresponda realizar si tiene una jornada inferior salvo en los casos de exceso de horas realizadas para prevenir o reparar siniestros y/o otros daños extraordinarios y urgentes, o acontecimientos extraordinarios en los servicios.

CVE-DOGC-B-15064114-2015

7. La compensación en tiempo de descanso o la compensación económica seguirá los siguientes criterios:
- Cada hora realizada fuera de la jornada de trabajo establecida dará derecho a recibir, con carácter general, un descanso compensatorio de una hora y treinta minutos si es laborable,
 - Una hora y cuarenta y cinco minutos en el caso de hora realizada en horario festivo o nocturno;
 - Dos horas y media en el caso de que sea festiva y nocturna;
 - En el caso de realización de horas extraordinarias los días 25 de diciembre, o 1 y 6 de enero, se compensarán a razón de dos horas y treinta minutos.
8. El empleado público escogerá las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios a los que tiene derecho, previo acuerdo con el jefe del órgano al que esté adscrito el empleado público. En cualquier caso, deberá disfrutar dentro del trimestre natural en el que se realicen y se pueden acumular en días festivos o domingos, y períodos de vacaciones, siempre y cuando se disfruten durante el trimestre.
9. Los descansos compensatorios establecidos en este artículo serán considerados, a todos los efectos, como períodos de trabajo efectivo.
10. Se entenderá como hora festiva o nocturna desde las 22.00 horas del viernes hasta las 6.00 horas del lunes y los días declarados como fiestas oficiales por el Estado, la Generalitat o por el ente local correspondiente.
11. Las horas de descanso acumuladas por tal motivo podrán disfrutarse juntamente con otros períodos de vacaciones de verano, Semana Santa o Navidad, previo acuerdo de las partes.
12. Las horas extraordinarias se computarán mensualmente y se abonarán en la nómina del mes siguiente.

Capítulo II

Los descansos y las fiestas

Artículo 19

El descanso diario e interdiario

- Los empleados públicos que realicen un horario diario continuado de 6 horas seguidas disfrutarán de una pausa de 30 minutos diarios, computables como trabajo efectivo. Los 30 minutos de pausa que no se hayan utilizado no se podrán compactar para ser compensados en ningún cómputo horario semanal o mensual.
- Cuando se trate de puestos de trabajo unipersonales, se arbitrarán los mecanismos organizativos adecuados para posibilitar su uso.
- Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo, entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente, como mínimo, habrá 12 horas.

Artículo 20

El descanso semanal

Los empleados públicos tendrán derecho a un período mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, normalmente, se corresponderá con la tarde del sábado y todo el día del domingo excepto en aquellas dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo. En tales casos, el órgano competente de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo establecerá otro régimen de descanso laboral oída la representación de los empleados públicos, teniendo en cuenta lo siguiente:

- El descanso correspondiente a los empleados públicos que realicen trabajos en domingos o festivos se trasladará a otro día de la semana inmediatamente anterior o posterior.
- A tales efectos, se considerará domingo o festivo el tiempo que va entre las 22 horas del día de la víspera y las 22 horas del día festivo.

CVE-DOGC-B-15064114-2015

Artículo 21

Las vacaciones

1. Los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de un descanso anual retribuido de 22 días hábiles o de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicios durante el año ha sido inferior. En el caso de que la normativa modifique al alza dicha cantidad, deberá atenderse a lo que determine la normativa.
2. El cómputo de las vacaciones se realizará por días hábiles computados de lunes a viernes para aquellos colectivos de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo, la jornada diaria sea la misma a lo largo de todo el año. Para los colectivos que tienen establecidos períodos horarios diferentes a lo largo del año (con una jornada diaria diferente en función del mes del año o en función de turnos o cuadrantes), la equivalencia del disfrute de este derecho deberá computarse en horas y no en jornadas (equivalente a 165 horas para el colectivo de personal que realiza una jornada ordinaria de 37,5 horas de promedio en cómputo anual y de 176 horas para el colectivo de personal que realiza una jornada ordinaria de 40 horas de promedio en cómputo anual).
3. Las vacaciones se disfrutarán, con carácter general y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Sin embargo, a solicitud del interesado, las vacaciones se podrán disfrutar en otros períodos, de acuerdo con las necesidades del servicio y con autorización previa del responsable correspondiente.
4. Se garantiza el derecho de todos los empleados públicos a disfrutar, como mínimo, de un período ininterrumpido de 15 días en los meses de julio o agosto, o el tiempo equivalente si el tiempo de servicios durante el año ha sido inferior.
5. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural al que correspondan. Sin embargo, si el permiso de maternidad, paternidad o de atención de hijos prematuros coincide con el período de vacaciones, la persona afectada las puede disfrutar una vez acabado el permiso, incluso si se ha terminado el año natural. También en caso de baja por incapacidad temporal que impida el goce de las vacaciones durante el año natural, se podrán disfrutar las vacaciones en el momento de reincorporación de la baja, siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses desde la finalización del año natural en el que se inició la baja médica.
6. La planificación de las vacaciones se llevará a cabo por las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo, oída la representación de los empleados públicos, con una antelación mínima de 3 meses antes del período previsto para su disfrute general.
7. Los días de vacaciones, los derivados de los permisos para conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género, y los días de asuntos personales se pueden acumular siempre que lo permitan las necesidades de servicio.
8. Las vacaciones de aquellos colectivos que tengan calendarios y horarios especiales se regularán conforme a los mismos, una vez oída la representación de los empleados públicos.
9. Si tras el acuerdo para determinar los períodos de vacaciones, a petición de las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo y por causas imputables a la prestación del servicio, el empleado público tuviera que variar el período de disfrute, le serán abonados los gastos que dicho cambio le haya podido ocasionar. En tal caso, será necesario que el empleado aporte los justificantes de los pagos que haya realizado.

Capítulo III

Los permisos y licencias

Artículo 22

El régimen jurídico

1. Los permisos a los que tienen derecho los empleados públicos incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo serán los que establezca en cada momento la normativa básica de régimen local, el EBEP, el resto de la normativa básica de función pública, y la normativa de función pública y de régimen local de la Generalitat de Cataluña.
2. Cualquier modificación legal en su configuración y/o regulación será directamente aplicable al personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo, sin necesidad de proceder a una modificación expresa de su texto.

CVE-DOGC-B-15064114-2015

3. Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo podrán adaptar el régimen jurídico de los permisos y licencias a las peculiaridades del servicio del personal docente y de salud, y los policías locales.

Artículo 23

La petición y la concesión

1. Salvo casos excepcionales debidamente justificados, la petición de permisos y licencias deberá formularse mediante escrito con 48 horas de antelación para que el órgano competente pueda resolver adecuadamente la solicitud y planificar el servicio. Esta comunicación se hará sin perjuicio de la obligación del beneficiario de justificar el permiso o la licencia dentro del plazo máximo de cinco días de la finalización del permiso.

2. El órgano que tenga atribuida la competencia para conceder permisos y licencias en ningún caso podrá denegar las peticiones debidamente justificadas que se formulen con la debida antelación a menos que, por las necesidades del servicio público, no sea posible su disfrute, lo cual deberá motivar. Asimismo, el órgano competente tampoco podrá demorar su resolución de forma que, cuando se concedan, no resulten posibles o de utilidad para el solicitante.

3. La concesión de permisos y licencias en función de su naturaleza está subordinada, en todo caso, a las necesidades del servicio.

Artículo 24

Los permisos retribuidos

1. Los empleados públicos tendrán los permisos retribuidos:

a. El permiso para asuntos personales del que pueden disponer los empleados públicos incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo es de 5 días por cada año completo de servicio o la parte proporcional que corresponda en los casos de reducción de jornada o cuando el tiempo de trabajo efectivo sea inferior al año.

El cómputo de este permiso se realizará por días enteros o bien se podrá disfrutar 5 días enteros o 37,5 horas anuales; en este último caso, será necesario que la persona así lo solicite expresamente.

La concesión de este permiso no requiere justificación y queda sujeto, en cualquier caso, a las necesidades del servicio.

El período de disfrute del permiso para asuntos personales es el comprendido entre el 1 de enero de un año y el 15 de enero del año siguiente.

b. El permiso por muerte, accidente, hospitalización o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad tiene una duración de tres días hábiles. Dicho permiso es ampliable a cinco días si el hecho se produce en un municipio diferente al del puesto de trabajo. Excepcionalmente y por motivos debidamente justificados, se puede ampliar el permiso hasta seis días laborables. Se entenderá, de acuerdo con la jurisprudencia sobre la materia, que el concepto de hospitalización incluye el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.

c. El permiso por muerte, accidente, hospitalización o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tiene una duración de dos días hábiles. Este permiso es ampliable a cuatro días si el hecho se produce en un municipio diferente al del puesto de trabajo. Excepcionalmente y por motivos debidamente justificados, se puede ampliar el permiso hasta seis días hábiles. Se entenderá, de acuerdo con la jurisprudencia sobre la materia, que el concepto de hospitalización incluye el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.

d. El permiso por matrimonio o por inicio de convivencia en el caso de las uniones estables de pareja tiene una duración de quince días naturales consecutivos. Los cónyuges o convivientes pueden disfrutar dentro del plazo de un año a contar desde la fecha de la boda o del inicio de la convivencia. En el caso de las uniones estables de pareja, se entenderá que se inicia la convivencia cuando se cumplan los requisitos fijados por el Código Civil de Cataluña.

e. El permiso por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tiene una duración de un día de ausencia del puesto de trabajo. Este permiso es ampliable a dos días si el matrimonio tiene lugar fuera de Cataluña.

CVE-DOGC-B-15064114-2015

f. El permiso por traslado de domicilio sin cambio de residencia es de un día. Si comporta traslado a otra localidad, hasta cuatro días.

g. El permiso para exámenes finales en centros oficiales y para otras pruebas definitivas de evaluación y liberadoras en los centros mencionados durante los días de su celebración.

h. El permiso para deberes inexcusables de carácter público o personal, durante el tiempo indispensable para cumplirlos. Se considerará, a tal efecto, como deber inexcusable aquel cuyo incumplimiento puede incurrir en responsabilidad, no puede ser llevado a cabo mediante representante y su cumplimiento está determinado por una norma legal o decisión administrativa o judicial.

i. El permiso por maternidad tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, que son ampliables, en los casos de parto, acogida o adopción múltiple, a dos semanas más en supuestos de discapacidad del hijo, y por cada hijo o hija a partir del segundo, y puede disfrutar de él cualquiera de los dos progenitores. El otro progenitor o progenitora, siempre que tenga la guarda legal del hijo o hija, puede hacer uso de todo el permiso de maternidad, o de la parte que quede, en el caso de fallecimiento o enfermedad incapacitante de la madre o en el caso de guarda legal exclusiva.

En el caso de filiación biológica, el período de permiso puede empezar antes o inmediatamente después del parto. Las seis primeras semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre.

En el caso de adopción o acogida, el período de permiso por maternidad computa a partir de la sentencia judicial o resolución administrativa. Si se trata de una adopción internacional, el permiso puede empezar hasta seis semanas antes.

La persona que goza del permiso por maternidad lo puede hacer a tiempo parcial de una manera ininterrumpida. La manera en la que se distribuye el tiempo de permiso requiere el acuerdo previo entre la persona afectada y el órgano competente para la concesión del permiso. En el caso de filiación biológica, la madre puede disfrutar del permiso a tiempo parcial sólo a partir de la sexta semana posterior al parto. El permiso por maternidad a tiempo parcial es incompatible con los permisos por lactancia o por hijos prematuros, y con la reducción de jornada por guarda legal.

El progenitor o progenitora que disfruta del permiso por maternidad puede optar para que el otro progenitor o progenitora goce de una parte determinada e ininterrumpida de dicho permiso. El permiso se distribuirá a opción del progenitor que goza de la primera parte del permiso. Los progenitores pueden compartir el permiso de forma simultánea o sucesiva sin superar las dieciséis semanas o el tiempo que corresponda en los casos de parto, acogida o adopción múltiple. En el caso de la filiación biológica, si se opta por disfrutar de la segunda parte del permiso sucesivamente al de la madre, sólo se puede hacer a partir de la sexta semana posterior al parto siempre y cuando, en el momento de hacerse efectiva tal opción, la incorporación de la madre al trabajo no comporte un riesgo para su salud.

La opción ejercida por un progenitor al iniciarse el período de permiso por maternidad en favor del otro progenitor con el fin de que éste disfrute de una parte del permiso puede ser revocada en cualquier momento por aquél si se producen hechos que hagan inviable la aplicación de dicha opción, como la ausencia, enfermedad o accidente, o también el abandono de la familia, violencia u otras causas equivalentes, salvo que estos tres últimos casos sean imputables al primer progenitor.

Durante el goce de dicho permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

a. El permiso por adopción o acogida internacional, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, puede ser de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto previsto en este párrafo, el permiso por adopción o acogida, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogida. Durante el goce de dicho permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogida, preadoptivo, permanente o simple, serán los reconocidos en el Código Civil y en el Código Civil de Cataluña. Pero, en cualquier caso, la acogida simple deberá tener una duración no inferior a un año.

b. El permiso por nacimiento, adopción o acogida, para el progenitor que no disfruta del permiso por maternidad: tiene una duración de cinco días laborables consecutivos dentro de los diez días siguientes a la fecha de nacimiento, o la llegada del menor adoptado o acogido en el hogar familiar en el caso de adopción o

CVE-DOGC-B-15064114-2015

acogida. En el caso de parto, adopción o acogida múltiple, la duración del permiso se amplía a diez días si se trata de dos hijos y a quince días si son tres o más.

c. El permiso de paternidad tiene una duración de 4 semanas consecutivas. Se puede disfrutar desde la finalización del permiso por nacimiento del hijo o hija, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, y hasta que finalice el permiso por maternidad o también inmediatamente después de este permiso. El progenitor de una familia monoparental, si tiene la guarda legal exclusiva del hijo o hija, también puede disfrutar de dicho permiso a continuación del de maternidad.

d. El permiso por lactancia de un hijo menor de 12 meses es de una hora diaria de ausencia del puesto de trabajo, que se puede dividir en dos fracciones de treinta minutos. En los casos de parto, adopción o acogida múltiple, el permiso es de dos horas diarias, que se pueden dividir en dos fracciones de una hora. El período del permiso se inicia una vez finalizado el permiso por maternidad. A petición del interesado o interesada, las horas del permiso de lactancia se pueden compactar para disfrutar en jornadas enteras de trabajo, consecutivas o repartidas por semanas, sin alterar el momento de inicio del período de permiso.

e. El permiso para atender a hijos prematuros o que deban ser hospitalizados a continuación del parto: se tendrá derecho a un permiso que se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

f. El permiso para atender a hijos discapacitados, por parte de los progenitores con hijos discapacitados, consiste en disfrutar conjuntamente de permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas a los centros educativos especiales o sanitarios en los que reciban apoyo. Asimismo, tienen derecho a dos horas de flexibilidad horaria diaria para poder conciliar los horarios de los centros de educación especial o de los otros centros en los que el hijo o hija discapacitado recibe atención.

g. El permiso prenatal, para las mujeres embarazadas, consiste en el derecho de ausentarse del lugar de trabajo para asistir a exámenes prenatales y a técnicas de preparación para el parto durante el tiempo necesario para llevar a cabo dichas prácticas, previa justificación de la necesidad de hacerlo dentro de la jornada de trabajo.

h. El permiso para realizar trámites administrativos en relación con la adopción o la acogida permanente o preadoptivo. Las parejas que optan por la adopción o la acogida permanente o preadoptiva tienen derecho a ausentarse de su puesto de trabajo para llevar a cabo los trámites administrativos requeridos por la Administración competente en Cataluña durante el tiempo necesario y debidamente justificados para hacerlo durante la jornada de trabajo.

i. El permiso para situaciones de violencia de género para las mujeres víctimas de situaciones de violencia de género que, por este motivo, deban ausentarse del puesto de trabajo consiste en el derecho de que dichas faltas de asistencia se consideren justificadas de acuerdo con lo que determinen los servicios sociales, policiales o de salud correspondientes. Asimismo, tienen derecho a las horas de flexibilidad horaria que, de acuerdo con cada situación concreta, sean necesarias para su protección o asistencia social.

j. El permiso de flexibilidad horaria recuperable consiste en la ausencia del puesto de trabajo por un mínimo de una hora y un máximo de siete para visitas o pruebas médicas de ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y para reuniones de tutoría con los docentes responsables de los hijos. El tiempo de ausencia lo tiene que recuperar la persona afectada durante la misma semana, la anterior o la siguiente en la que disfruta del permiso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Este permiso puede ser puntual o periódico.

Artículo 25

Las licencias retribuidas

Se pueden conceder licencias para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo siempre y cuando haya un informe favorable del jefe de la unidad orgánica en la que el empleado público presta sus servicios. Sólo si dicha licencia se concede por interés propio de la Administración, el empleado tiene derecho a percibir todas sus retribuciones. La apreciación de este interés corresponde a los órganos competentes en materia de personal.

Artículo 26

Los permisos y licencias no retribuidas

CVE-DOGC-B-15064114-2015

1. El permiso sin retribución para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad es por un período mínimo de diez días y máximo de tres meses, prorrogable, excepcionalmente, hasta tres meses más. Este permiso es incompatible con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la conclusión del permiso.
2. Se pueden conceder licencias para asuntos propios, sin ninguna retribución, cuya duración acumulada no podrá exceder en ningún caso los seis meses cada dos años. La concesión de dicha licencia se subordinará a las necesidades del servicio.
3. Se pueden conceder licencias no retribuidas para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo, siempre que haya un informe favorable del jefe de la unidad orgánica en la que el empleado público presta sus servicios, en caso de que no sean interés propio de la Administración. La apreciación de este interés de la Administración corresponde a los órganos competentes en materia de personal.

Capítulo IV

Las reducciones de jornada

Artículo 27

El régimen jurídico

1. Las reducciones de jornada a las que tendrán derecho los empleados públicos incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo serán los que establezca en cada momento la normativa básica de régimen local, el EBEP, la restante normativa básica de función pública, y la normativa de función pública y de régimen local de la Generalitat de Cataluña.
2. Cualquier modificación legal en su configuración y/o regulación será directamente aplicable al personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo sin necesidad de proceder a una modificación expresa de su texto.
3. Las reducciones de jornada establecidas por la ley son incompatibles con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la finalización del plazo de la reducción.
4. No se puede conceder la reducción de jornada a dos personas por el mismo hecho causante, salvo que la ejerzan de una manera alternativa y sin que el plazo global supere el establecido como máximo.

Artículo 28

La reducción de la jornada con la reducción proporcional de las retribuciones

1. Los empleados públicos pueden disfrutar de una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, con la percepción del 80% o del 60% de la retribución, respectivamente, en los siguientes supuestos:
 - a. Para cuidar de un hijo o hija menor de seis años, siempre y cuando se tenga su guarda legal.
 - b. Para cuidar de una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no haga ninguna actividad retribuida, siempre y cuando se tenga su guarda legal.
 - c. Porque tienen a cargo a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida igual o superior al 65% o con un grado de dependencia que le impida ser autónomo, o que requiera dedicación o atención especial.

Artículo 29

La reducción de jornada por lactancia

1. El permiso por lactancia puede sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. En los casos de parto, adopción o acogida múltiple, el permiso es de dos horas diarias, las cuales se pueden dividir en dos fracciones de una hora.

CVE-DOGC-B-15064114-2015

2. A petición del interesado o interesada, las horas del permiso de lactancia se pueden compactar para disfrutar en jornadas enteras de trabajo, consecutivas o repartidas por semanas sin alterar el momento de inicio del periodo de permiso y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.
3. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
4. Este tipo de reducción de jornada no conlleva disminución de retribuciones.

Artículo 30

La reducción de la jornada por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

1. El cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años, da derecho a una reducción de la jornada de trabajo de por lo menos la mitad de su duración, percibiendo las retribuciones íntegras.
2. Cuando concurren en ambos progenitores (adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente) las circunstancias necesarias para tener derecho a dicho permiso por el mismo sujeto y hecho causante, el empleado público tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de la jornada de trabajo, siempre y cuando el otro progenitor (adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente) no cobre sus retribuciones íntegras a través de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.
3. Asimismo, en caso de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Artículo 31

La reducción de jornada por discapacidad legalmente reconocida

1. Los empleados públicos con discapacidad legalmente reconocida que, por tal motivo, deben recibir tratamiento en centros públicos o privados, pueden solicitar una reducción de jornada equivalente al tiempo que tienen que dedicar, sin pérdida de sus retribuciones íntegras.
2. Para disfrutar de dicha reducción de jornada, es necesario un informe del servicio médico correspondiente que justifique la necesidad del tratamiento, la periodicidad o duración aproximada y la necesidad de que se lleve a cabo en el horario laboral.

Artículo 32

La reducción de la jornada de las mujeres víctimas de violencia de género

Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra, las empleadas públicas tendrán derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución en los términos que, para tales casos, se establezca de común acuerdo entre las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo y la empleada pública, en todo caso esta reducción de jornada se situará entre un tercio o la mitad de la jornada de trabajo, con derecho a la percepción del 80% o del 60% de las retribuciones.

Artículo 33

La reducción de la jornada por interés particular

Se puede solicitar una reducción en relación con la jornada ordinaria o parcial, con reducción proporcional de las retribuciones, por interés particular. Su concesión está sujeta a las necesidades del servicio.

Capítulo V

Las excedencias

Artículo 34

El régimen jurídico

1. Los empleados públicos incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo tendrán derecho a las excedencias que establezca, en cada momento, la normativa vigente en materia de función pública del Estado y de la Generalitat de Cataluña, así como la normativa de régimen local estatal y catalana.
2. Cualquier modificación legal en su configuración y/o regulación será directamente aplicable al personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo sin necesidad de proceder a una modificación expresa de su texto.
3. No se pueden acumular dos períodos de excedencia en el caso de que ocurra una nueva causa. Si, durante el período de excedencia, un nuevo sujeto causante da derecho a otro período de excedencia, el inicio de este pone fin al primero.
4. El ejercicio simultáneo de la excedencia por dos personas que prestan sus servicios en el sector público por razón de un mismo hecho causante sólo es permitido, con la autorización previa, si lo solicitan de una manera expresa los interesados y si no afecta al funcionamiento de los servicios.
5. Las excedencias para cuidar de un hijo o hija, o de familiares, son incompatibles con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta el fin del plazo de excedencia.
6. Si, una vez finalizada la causa que ha originado la declaración de la excedencia voluntaria, la persona afectada no solicita el reingreso en el plazo de un mes, se declara de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.
7. En el caso de excedencia voluntaria por razón de violencia de género, la Administración notificará a la persona afectada, con un mes de antelación, que termina la excedencia y que dispone de un mes, a contar desde la finalización de la excedencia, para pedir la ampliación o para reincorporarse.

Artículo 35

La excedencia voluntaria para cuidar de un hijo menor de 3 años

1. Se puede solicitar en cualquier momento a partir del nacimiento, o de la sentencia o la resolución judicial de constitución de la adopción o la acogida. Esta excedencia tiene una duración máxima de tres años, a contar desde la fecha del nacimiento, o de la sentencia o la resolución judicial en el caso de acogida o adopción.
2. El período de excedencia computa a efectos de reconocimiento de trienios, de consolidación del grado personal y del sistema de previsión o derechos pasivos.
3. Durante todo el período de excedencia, la persona afectada tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo con destino definitivo. Sin embargo, si la persona afectada ocupa un puesto de trabajo con destino provisional, conserva los derechos generales hasta el cese o hasta el momento en que se resuelva la convocatoria de provisión correspondiente.
4. El personal en dicha situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración o que se promuevan en el marco del Acuerdo de formación continua de las administraciones públicas (AFEDAP).

Artículo 36

La excedencia voluntaria para el cuidado de familiares

1. Se puede solicitar para cuidar de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido, con la condición de que no se pueda valer y que no pueda ejercer ninguna actividad retribuida. Esta excedencia puede ser otorgada por un período mínimo de tres meses y máximo de tres años.
2. El período concreto de excedencia se determina según la acreditación del grado de dependencia y la duración estimada de esta excedencia. Este período computa a efectos de reconocimiento de trienios, de

CVE-DOGC-B-15064114-2015

consolidación del grado personal y del sistema de previsión o derechos pasivos.

3. Durante todo el período de excedencia, la persona afectada tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo con destino definitivo. Sin embargo, si la persona afectada ocupa un puesto de trabajo con destino provisional, conserva los derechos generales hasta el cese o hasta el momento en que se resuelva la convocatoria de provisión correspondiente.

4. El personal en dicha situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración o que se promuevan en el marco del Acuerdo de formación continua de las administraciones públicas (AFEDAP).

Artículo 37

La excedencia voluntaria por agrupación familiar

1. Se puede conceder, sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas durante el período establecido, los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar cumpliendo un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como personal laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculadas, en los órganos constitucionales o del poder judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

2. Los que están en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones ni les será computable el tiempo que estén en esta situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea aplicable.

Artículo 38

La excedencia voluntaria por violencia de género

1. Se otorga a las mujeres víctimas de la violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral sin tener que tener que prestar un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia.

2. Durante los seis primeros meses, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que ocupen; este período es computable a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social aplicable.

3. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, con el fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

4. Durante los dos primeros meses de esta excedencia, la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 39

La excedencia voluntaria por interés particular

1. Se reconoce el derecho al personal laboral, con al menos un año de antigüedad, a que le sea reconocida la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado público si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. En el caso del personal funcionario, se puede solicitar cuando se hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas por un período mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

2. La concesión de esta excedencia queda subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

3. No podrá declararse cuando al empleado público se le instruya un expediente disciplinario.

4. El personal que se encuentre en esta situación no tiene derecho a percibir retribuciones ni le será computable el tiempo de permanencia en dicha situación a efectos de ascenso, trienios y derechos en el régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable.

5. Procede declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando, finalizada la causa que

CVE-DOGC-B-15064114-2015

determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo establecido reglamentariamente.

Artículo 40

La excedencia voluntaria por incompatibilidad

1. Se concede si los empleados públicos se encuentran en situación de servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las administraciones públicas o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público, siempre y cuando no les corresponda quedar en otra situación y salvo que hayan obtenido la autorización pertinente de compatibilidad, de acuerdo con la legislación de incompatibilidades.
2. El órgano competente puede conceder automáticamente y de oficio este tipo de excedencia.

Título III

El régimen retributivo

Artículo 41

El régimen retributivo

1. El incremento retributivo de los empleados públicos a los que se les aplique este Acuerdo será el fijado anualmente por las respectivas leyes de presupuestos generales del Estado.
2. En tanto no se desarrolle la legislación básica recogida en el Capítulo III -de derechos retributivos- del Título III de la Ley 7/2007 de 12, de abril, del Estatuto básico del empleado público, la estructura y el régimen de las retribuciones serán los establecidos por la normativa aplicable a la función pública local y, en particular, los que resultan del Real Decreto 861/1986, de retribuciones de los funcionarios de la Administración local y del Decreto 214/1990, por el que se aprueba el Reglamento de personal al servicio de las entidades locales. En el caso de que, durante la vigencia del presente Acuerdo, se modifique el sistema de retribuciones, se llevarán a cabo las adaptaciones necesarias en el nuevo marco normativo vigente.
3. Se reconoce el derecho de los empleados públicos locales a no ser discriminados retributivamente por razón de sexo.

Artículo 42

La estructura de la retribución

1. Las retribuciones de los empleados públicos tendrán la estructura legalmente establecida, con carácter básico, para la función pública, clasificándose en retribuciones básicas y retribuciones complementarias.
2. Retribuciones básicas: son retribuciones básicas el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias:
 - a. Sueldo: es la cantidad que se corresponde con el grupo o subgrupo de clasificación profesional (A1, A2, B, C1, C2 y, en su caso, las distintas agrupaciones profesionales sin requisito de titulación que puedan crearse) y su cuantía será la que se fije anualmente en la Ley de presupuestos generales del Estado de cada año.
 - b. Trienios: consistentes en una cantidad que se fija en la Ley de presupuestos generales del Estado de cada año para cada grupo o subgrupo de clasificación profesional por cada tres años de servicio.
 - c. Pagas extraordinarias: serán dos al año, por un importe mínimo, cada una de ellas, de una mensualidad entera: sueldo, trienios y complemento de destino. Se devengarán en los meses de junio y diciembre, y se reducirá la parte proporcional que corresponda si el tiempo efectivamente trabajado fuera inferior al período de devengo. El período de devengo coincidirá con lo establecido en las normas vigentes de aplicación al régimen retributivo de los funcionarios de la Administración local y el pago se hará efectivo con las nóminas de junio y diciembre.
3. Retribuciones complementarias: son retribuciones complementarias el complemento de destino, complemento específico, el complemento de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios o

las horas extraordinarias:

a. Complemento de destino: retribuye el nivel del puesto de trabajo que se desarrolla y consiste en una cuantía fija para cada nivel en el que se clasifican los puestos de trabajo (de los treinta existentes en la normativa sobre función pública). Su cuantía vendrá fijada, para cada grupo de clasificación profesional, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año. La asignación a cada puesto de trabajo del nivel de destino se realizará de acuerdo con los intervalos máximos y mínimos establecidos para cada grupo de titulación que fija los requisitos del lugar de trabajo, de acuerdo con la tabla:

GRUPO	NIVEL CD
Grupo A1	22 a 30
Grupo A2	18 a 26
Grupo C1	14 a 22
Grupo C2	12 a 18
Agrupación profesional	10 a 14

Estos intervalos comprenden toda la escala posible entre el nivel inicial o de partida correspondiente al puesto base de cada grupo profesional y el nivel máximo factible de alcanzar en función de las características concretas y exigencias peculiares de cada lugar.

2. Complemento específico: está destinado a retribuir las condiciones particulares de algún puesto de trabajo atendiendo la especial dificultad técnica, el grado de dedicación, la responsabilidad, la incompatibilidad o las condiciones en las que se desarrolla el trabajo (peligrosidad y/o penosidad). Este complemento viene determinado por la valoración de puestos de trabajo que acompaña a la relación de puestos de trabajo y debe figurar en la relación de puestos de trabajo en el momento de la creación del puesto de trabajo. Este complemento es de índole funcional y su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en función del puesto de trabajo asignado y que se produzcan efectivamente las condiciones de trabajo peculiares que conllevan la asignación del subfactor correspondiente (prolongación de jornada, nocturnidad, bolsa horaria, etc.), por lo que no tendrá en ningún caso el carácter de consolidable.

Este complemento se detallará en la nómina de forma individualizada y podrá desagregarse en subfactores correspondientes a condiciones de trabajo específicas de cada puesto de trabajo, formando la suma de todos estos el concepto único de complemento específico del puesto de trabajo.

3. Complemento de productividad: tiene como finalidad retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés o la iniciativa con la que el empleado público desarrolla su trabajo. La cuantía global será fijada por el Pleno municipal y la distribución individual la realiza la Alcaldía anualmente.

Una vez al año, antes de que finalice la vigencia del acuerdo del Pleno respecto al complemento de productividad, previa negociación con la parte social, las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo podrán plantear la introducción de una nueva regulación respecto de este complemento y en sus importes, siempre y cuando lo permita el marco normativo vigente y haya disponibilidad presupuestaria.

4. Horas extraordinarias y servicios extraordinarios: tienen por objeto retribuir los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo. Tiene la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo, debidamente autorizada, que se lleve a cabo de más, respecto de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada en este Acuerdo, realizada de manera voluntaria con carácter excepcional y siempre para la realización de trabajos urgentes e imprevistos. Estas horas se compensarán conforme se determina en el artículo 18.7 de este mismo Acuerdo.

Artículo 43

Las indemnizaciones por razones de servicio

CVE-DOGC-B-15064114-2015

1. Son los importes que se establecen en caso de que el empleado público tenga que desplazarse por motivos relacionados con su puesto de trabajo.
2. Las cantidades que se abonarán por este concepto (dietas y desplazamientos) se abonarán de acuerdo con lo establecido en cada momento en la normativa vigente sobre función pública, con el criterio ordinario que todo desplazamiento deberá hacerse, siempre que sea posible, con transporte público y utilizando la tarifa más económica.
3. En los desplazamientos que, por razón del servicio, excepcionalmente se realicen en coche o motocicleta propiedad del empleado público que se traslada, se abonará el importe del kilometraje realizado según la normativa vigente o del billete o pasaje utilizado, así como la abono de estacionamientos y peaje de autopistas si fueran necesarios.
4. Para percibir el importe de la indemnización, el empleado público debe justificar el gasto realizado presentando los justificantes de los pagos firmados por su responsable directo.

Artículo 44

Las retribuciones en situación de enfermedad

1. En la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, la retribución mensual será la siguiente: del primero hasta el tercer día, ambos inclusive, el cincuenta por ciento de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían en el mes anterior a aquel en el que tuvo lugar la incapacidad; desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, un complemento que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían en el mes anterior a aquel en el que tuvo lugar la incapacidad; a partir del día vigésimo primero, inclusive, hasta el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían en el mes anterior a aquel en el que tuvo lugar el inicio de la incapacidad.
2. En la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, la retribución mensual será la siguiente: la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará, durante todo el período de duración de esta incapacidad, hasta el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían en el mes anterior a aquel en el que tuvo lugar el inicio de la incapacidad.
3. Las personas que se encuentren en una incapacidad temporal debido a una situación derivada de riesgo durante el embarazo, hospitalización o intervención quirúrgica, sean víctimas de violencia de género o sufran algunas de las enfermedades graves que se describen en el anexo del Real decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y el desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave o la normativa que en el futuro la complemente o sustituya, percibirán, desde el primer día, un complemento de la prestación económica de la Seguridad Social, hasta el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían en el mes anterior a aquel en el que tuvo lugar el inicio de la incapacidad.
4. Las ausencias por motivos de salud de los empleados públicos generarán la obligación de entregar un justificante médico de baja emitido por el facultativo del Servicio Público de Salud a partir del tercer día de la ausencia, desde esa fecha si no ha sido posible prever que la indisposición por motivos de salud sería superior a 48 horas. La tercera y siguientes ausencias justificadas por motivos de salud que se produzcan en el período de un mes serán objeto de recuperación horaria en el mismo mes natural en el que se haya producido la ausencia o bien en el siguiente. Sin embargo, no son objeto de recuperación horaria las ausencias derivadas de enfermedades de carácter crónico debidamente justificadas.
5. Las ausencias que no sean justificadas documentalmente o la justificación de las cuales se considere insuficiente o inadecuada conllevan la deducción proporcional de haberes, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de falta disciplinaria.

Título IV

De los instrumentos de ordenación de los recursos humanos, la selección, la formación, la carrera profesional y la provisión de puestos de trabajo

Capítulo I

La ordenación de los recursos humanos

Artículo 45

El sistema de ordenación de los recursos humanos

1. Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo se comprometen a disponer de un sistema de ordenación de los recursos humanos que, teniendo en cuenta la plantilla, la organice y ordene, y que sirva para su planificación. De acuerdo con la normativa aplicable, este instrumento incluirá, como mínimo, la denominación de los puestos tipo, los grupos de clasificación profesional, las categorías o escalas a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Asimismo, contemplará la clasificación de los puestos en términos funcionales y de ámbito con el fin de ordenar la selección, formación y movilidad. Este documento será de carácter público.
2. Serán objeto de negociación las normas generales que fijen los criterios generales en materia de determinación de las retribuciones complementarias, provisión y clasificación de los puestos.
3. En los supuestos en los que los puestos de trabajo se agrupen, en función de sus características, el sistema de ordenación de la ocupación municipal podrá ordenar la selección, la formación y la movilidad de acuerdo con la citada agrupación.

Artículo 46

La oferta de empleo público

1. La actuación en materia de empleo de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo en relación con el acceso al empleo público, promoción y carrera profesional, se regirán por los principios de publicidad y de igualdad, mérito, capacidad. Igualmente, se impulsarán los procesos que permitan la progresión en la carrera profesional y promoción interna, de acuerdo con los mismos principios.

Durante la vigencia del presente Acuerdo, se adoptarán las medidas necesarias para que la incorporación de personal en las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo se realice mediante la superación de procesos selectivos derivados de las ofertas públicas de empleo que permitan la adquisición de la condición de funcionario de carrera o laboral fijo de acuerdo con la tipología de puestos a desarrollar.

2. Para proveer las vacantes que se vayan produciendo durante el proceso selectivo, las ofertas de empleo público que se aprueben durante la vigencia del acuerdo podrán prever que las convocatorias de procesos selectivos incrementen en un 10% adicional las plazas objeto de la oferta, de conformidad con las características y especificidades de las categorías las plazas de las que se ofrecen.

Artículo 47

La selección y el acceso

1. Los sistemas y procesos selectivos serán los previstos legalmente y se llevarán a cabo mediante las pruebas y los procedimientos señalados en el Título IV Capítulo I del Estatuto básico del empleado público y a la normativa que lo desarrolle o sustituya.
2. Con carácter general, el acceso se hará por el sistema de concurso oposición, excepto para los grupos Agrupación profesional, que será concurso.
3. La selección por concurso oposición consiste en la superación de las pruebas correspondientes y en la valoración de los méritos determinados objetivamente. La fase de concurso de los procesos selectivos que se lleven a cabo por el sistema de concurso oposición se valorará, como máximo, en un 33% de la puntuación global de todo el proceso selectivo.
4. Los procedimientos selectivos pueden incluir pruebas sobre conocimientos teóricos y prácticos; incluyendo pruebas médicas y/o físicas, tests o cuestionarios de aptitud profesional, entrevistas y otros que de forma objetiva ayuden a determinar los méritos y la capacidad de los aspirantes idóneos en relación con los puestos de trabajo a ocupar recogidos en la relación de lugares. También se pueden hacer pruebas alternativas dentro de una misma categoría en relación con la especialidad del puesto de trabajo. Para las categorías que se determinen, podrán incorporar la superación de un curso selectivo teórico y/o práctico.

CVE-DOGC-B-15064114-2015

5. Las convocatorias para el acceso deberán contener, en cualquier caso, lo siguiente:

- a. La determinación del número total de plazas a cubrir y el grupo de titulación exigido para su acceso. También se detallará el puesto de trabajo a proveer vinculado con la convocatoria por el sistema de asignación de primer destino, la categoría profesional y, en su caso, la especialidad, las funciones a desarrollar y el perfil competencial de aplicación a este sitio de trabajo;
- b. Los requisitos exigidos a los aspirantes para poder participar, de acuerdo con la relación de puestos de trabajo, especificando el nivel exigido de conocimiento oral y escrito de la lengua catalana;
- c. La determinación de los puestos de trabajo que pueden desarrollar por personas con minusvalía con sus sistemas de acreditación;
- d. El órgano al que deben dirigirse las solicitudes de participación;
- e. Los plazos de presentación de solicitudes y documentación necesaria;
- f. El sistema selectivo;
- g. Las pruebas que se deben llevar a cabo y méritos que se valorarán; y,
- h. el sistema de calificación: baremos de puntuación y formas de acreditación.

Artículo 48

La relación de puestos de trabajo

1. La relación de puestos de trabajo de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo establecerá para cada puesto de trabajo tipo las siguientes especificaciones:

- a. La denominación y su encuadre orgánico;
- b. Las características esenciales del puesto, incluyendo las funciones atribuidas y los factores del lugar;
- c. Los requisitos de titulación o formación exigidos para ocuparlo;
- d. La forma de provisión;
- e. Las características retributivas; y,
- f. El nivel de clasificación.

2. Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo, antes de aprobar los puestos de trabajo tipo, negociarán con la representación legal de los empleados públicos sus características retributivas, y los requisitos y la forma de provisión del puesto, que se elaborarán preferentemente mediante procesos de valoración de puestos de trabajo.

3. Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo facilitarán a todos los empleados públicos o los representantes legales de los empleados públicos que lo soliciten, la definición correspondiente de su puesto de trabajo y sus funciones específicas.

Artículo 49

La plantilla

La plantilla será la que resulte adecuada, en cada momento, para el buen funcionamiento de los servicios públicos que deban atender las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo, sin perjuicio del compromiso de estas entidades de hacer posible la promoción interna a través del sistema de carrera profesional que se detalla en el capítulo correspondiente a promoción y formación.

Capítulo II

La selección del personal

Artículo 50

Los sistemas de selección

1. El ingreso a las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo se realizará mediante convocatoria pública a través de los sistemas de concurso-oposición u oposición libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
2. No se podrá efectuar ninguna convocatoria de pruebas selectivas de acceso sin la aprobación y publicación previas de la Oferta de empleo público.
3. La preparación y diseño de los planes de Oferta de empleo público se negociará con la representación sindical.
4. Los órganos de selección serán colegiados y su composición se realizará de conformidad con la legalidad vigente.

Artículo 51

El acceso de personas con discapacidad

1. La institución promoverá las condiciones necesarias para facilitar el acceso a la función pública de personas con discapacidades en igualdad de condiciones que el resto de aspirantes.
2. Se realizará una reserva no inferior a un 5% de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público a personas con discapacidad que tengan reconocida esta condición legal.
3. A tal fin y para garantizar el desarrollo de las pruebas selectivas a personas con discapacidad, se propiciarán las adaptaciones de los medios de realización de los ejercicios que sean necesarias.

Artículo 52

El período de prueba o de prácticas

1. La duración del período de prueba o de prácticas será el que se señala a continuación, dependiendo del grupo a efectos de titulación exigida para el ingreso en la plaza en cuestión:

Grupo de clasificación	Duración del período
Grupo A1	4 meses
Grupo A2	4 meses
Grupo C1	2 meses
Grupo C2:	2 meses
Agrupaciones profesionales	1 mes

2. No habrá período de prueba o de prácticas en aquellos casos en los que la persona haya ocupado el puesto de trabajo al que se le asigna previamente a través de un nombramiento interino.

Artículo 53

Las bolsas de trabajo

1. Dentro de la política general de adopción de las medidas necesarias para que la incorporación de personal en

CVE-DOGC-B-15064114-2015

las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo se realice, con carácter general, mediante la superación de procesos selectivos de funcionarios de carrera o laborales fijos de acuerdo con la tipología de puestos a desarrollar, la incorporación de funcionarios interinos se limitará a los supuestos establecidos en la normativa. En concreto:

Existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera o personal laboral fijo.

Sustitución transitoria de los titulares.

Ejecución de programas de carácter temporal.

El exceso o acumulación de tareas por un período máximo de 6 meses dentro de un período de 12 meses.

2. En el caso del personal laboral temporal, su incorporación se limitará a las modalidades previstas en la legislación laboral vigente.

3. Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo, incentivarán la promoción de su personal y a tal efecto convocarán las vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera o personal laboral fijo, de acuerdo con las categorías, entre el personal que cumpla los requisitos para ocupar los puestos. Dado que en estos casos el cambio de categoría implica la situación de excedencia respecto a la categoría de origen, el reingreso en la categoría de origen, en su caso, se producirá por los procedimientos reglamentarios y con ocasión de vacante.

4. Cuando no haya candidatos o no reúnan los requisitos para ocupar los puestos y en el resto de supuestos, los candidatos provendrán de las bolsas de trabajo que se formen para cubrir el trabajo temporal e interino de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo.

5. Las contrataciones o nombramientos se harán por orden en la bolsa de trabajo, atendiendo, en su caso, la especialidad y/o área de conocimiento pedido. En el caso de no computar antigüedad, el orden se seguirá en primer lugar por las personas aprobadas sin plaza en una convocatoria pública de acceso de la categoría profesional de la que se trate, de acuerdo con la puntuación final obtenida en el proceso selectivo, y seguidamente por las personas que hayan superado un proceso de selección de bolsa de trabajo por orden de la puntuación obtenida en el proceso.

6. Serán criterios para quedar excluido de la bolsa de trabajo, los siguientes:

a. Renuncia total del candidato a formar parte de la lista.

b. La acumulación de dos renunciaciones correspondientes a dos ofertas de trabajo aunque el candidato no haya notificado la renuncia expresamente. En este supuesto, la acreditación de la renuncia será a cargo del jefe de personal correspondiente.

c. La no superación del período de prueba.

d. Por el despido disciplinario y suspensión firme de funciones, en el supuesto de contratación laboral, y por separación del servicio en casos de funcionarios interinos como la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público con carácter firme.

Capítulo III

La formación

Artículo 54

La formación

1. Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo realizarán una evaluación de las necesidades formativas de sus empleados públicos y elaborarán, de acuerdo con estas necesidades, sus acciones formativas. A fin de contribuir al buen funcionamiento de la oferta formativa, la evaluación y cobertura de necesidades se hará de forma negociada con los representantes sindicales para que contribuyan con sus aportaciones y sugerencias al enriquecimiento de la oferta formativa.

2. Sin perjuicio de lo anterior, con el objetivo de modernización, eficacia y mejora de la productividad de los empleados públicos y de las instituciones en su conjunto, así como con el objetivo de desarrollo personal y de la carrera profesional, las entidades municipalistas crearán una comisión paritaria en materia de formación en

CVE-DOGC-B-15064114-2015

la que los sindicatos firmantes del presente Acuerdo puedan contribuir con sus aportaciones a cubrir aquellas carencias formativas de que puedan tener conocimiento.

3. Igualmente, y dentro del seno de esta Comisión paritaria, las entidades municipalistas informarán, con carácter anual, a los referidos sindicatos sobre las acciones formativas que integrarán en sus respectivos planes de formación con fin de que puedan contribuir con sus diferentes aportaciones y sugerencias al enriquecimiento de la oferta formativa.

Artículo 55

Los permisos para la formación

1. De conformidad con la normativa vigente y con el fin de facilitar su formación y promoción, se reconoce a los empleados públicos el derecho a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración pública u organismos públicos o privados.

2. La participación en un curso de formación no supondrá el abono de horas extraordinarias y se articularán mecanismos para hacer la formación en horario laborable, siempre que sea posible. Cuando la formación sea de naturaleza obligatoria, será recompensada por el tiempo equivalente con descanso.

3. En el caso de asistencia a cursos de formación fuera del municipio, las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo, previa negociación con los representantes legales de los empleados públicos, adoptarán criterios específicos en cuanto al sistema de descanso y desplazamiento para asistir a estos cursos cuando estén fuera de la jornada laboral.

4. Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo podrán condicionar la asistencia a un curso de formación especializada en la fijación de un período de permanencia en las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo, de un mínimo de dos años, así como la cuantía de la posible indemnización para los supuestos de incumplimiento de dicha permanencia. Estos aspectos serán negociados previamente con la representación legal de los empleados públicos.

5. La asistencia a una acción formativa podrá ser limitada a una persona para una misma acción en un horario concreto de cada ámbito organizativo. Desde cada ámbito, se velará para que los aprendizajes logrados en la acción formativa por parte de la persona que ha asistido se transfieran al resto de miembros del equipo, de la forma y con las condiciones que se fijen desde cada área. En cualquier caso, las entidades definidas en el artículo 1 del este Acuerdo garantizarán que la asistencia a acciones formativas sea de carácter rotatorio.

Capítulo IV

La carrera profesional y la promoción profesional

Artículo 56

La carrera profesional

1. Los empleados públicos tienen derecho a la promoción profesional.

2. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. A tal fin, las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo deben promover la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus empleados públicos.

3. Sin perjuicio de la normativa aplicable, las modalidades de carrera pueden consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:

a. Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos.

b. Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión legalmente establecidos.

c. Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un subgrupo o grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en la legalidad vigente.

CVE-DOGC-B-15064114-2015

d. Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo subgrupo profesional.

4. Se reconoce el derecho de los empleados públicos a progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo las hayan implantado en un mismo ámbito.

Artículo 57

El impulso a la promoción profesional

1. Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo facilitarán la promoción profesional de sus empleados públicos de acuerdo con los sistemas de provisión de puestos de trabajo existentes y de acuerdo con el instrumento de ordenación de los recursos humanos de los que dispongan.

2. La concreción de las medidas de promoción profesional se negociará de forma periódica con la representación sindical.

Artículo 58

La promoción interna y su acceso

1. Los empleados públicos podrán acceder, mediante promoción interna, a escalas del grupo inmediatamente superior al que se pertenezca; o del mismo grupo, tanto en la misma como diferente escala.

2. Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo facilitarán la promoción de sus empleados públicos determinante, de acuerdo con las características de cada plaza, el número de plazas reservadas para la promoción interna en cada convocatoria, que será de un mínimo de un 33% siempre que sea posible.

3. Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el personal funcionario deberá encontrarse en situación de servicio activo o servicios especiales en la escala de procedencia, haber completado dos años de servicio activo, además de poseer la titulación y demás requisitos establecidos para el acceso a la escala a la que aspire a ingresar, con las excepciones que la ley establece. En el caso del personal laboral, se deberán reunir los mismos requisitos que los exigidos para el personal funcionario, con excepción de aquellos que, por la propia naturaleza jurídica de la relación, no les puedan ser exigidos.

4. El acceso por promoción interna requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso con carácter general en la escala de la que se trate. Sin embargo, los aspirantes que concurren en el turno de promoción interna podrán ser eximidos de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el ingreso en la escala de procedencia.

5. Las vacantes reservadas a promoción interna que resultaran desiertas se sumarán a las ofertas en turno libre.

6. La adscripción a las vacantes existentes de los empleados públicos, que accedan por el sistema de promoción interna a otra escala, se efectuará conforme a las preferencias que aquellos manifiesten, según el orden con el que figuren en la clasificación definitiva del proceso selectivo y siempre que reúnan los requisitos establecidos para su cobertura según el instrumento de ordenación de recursos humanos de los que dispongan las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo. En cualquier caso, para la elección de destinos, tendrán preferencia sobre aquellos aspirantes que provengan del turno libre en la respectiva convocatoria.

Título V

El régimen disciplinario y la extinción de la prestación pública de servicios

Capítulo I

El régimen disciplinario

Artículo 59

La responsabilidad disciplinaria

1. Los empleados públicos quedan sujetos al régimen disciplinario establecido regulado en el Título VII del Estatuto básico del empleado público y las normas que las leyes de función pública puedan dictar en desarrollo del mismo.
2. Los empleados públicos que induzcan a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que ellos.
3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los empleados públicos que encubran las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de los actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

Artículo 60

El ejercicio de la potestad disciplinaria

1. Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo debe corregir disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pueda derivarse de las infracciones.
2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:
 - a. principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones;
 - b. principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor;
 - c. principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación;
 - d. principio de culpabilidad;
 - e. y, principio de presunción de inocencia.
3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación y se pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vincularán las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo.

Artículo 61

Las faltas disciplinarias

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
2. Son faltas muy graves las previstas como tales en el Estatuto básico del empleado público y, en cualquier caso, las siguientes:
 - a. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de autonomía de Cataluña, en el ejercicio de la función pública.
 - b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como la persecución por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
 - c. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
 - d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
 - e. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a la que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

CVE-DOGC-B-15064114-2015

- f. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g. El incumplimiento notorio de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- j. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí mismo o para otro.
- k. La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- o. La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y del Parlamento de Cataluña
- p. La persecución laboral.
- q. La participación en huelgas a quienes la tengan expresamente prohibida por la ley.
- r. El hecho de causar por negligencia grave o por mala fe daños muy graves al patrimonio y los bienes de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo.
- s. El hecho de haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el período de un año.
- t. El incumplimiento, por los responsables de los registros de Actividades y de Bienes Patrimoniales y de Intereses, y por el personal que tenga acceso a ellos, del deber de reserva profesional respecto a los datos y las informaciones que conozcan por razón de su función.
- u. También son faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en una ley estatal o autonómica.
3. Sin perjuicio de lo establecido por el Estatuto básico del empleado público, se considerarán como faltas graves en cualquier caso las siguientes:
- a. El incumplimiento de las órdenes que provienen de los superiores y las autoridades que pueda afectar a la tarea del puesto de trabajo.
- b. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c. La falta de consideración hacia los administrados o el personal al servicio de la Administración en el ejercicio de sus funciones.
- d. El hecho de originar enfrentamientos en los centros de trabajo o de tomar parte en ellos.
- e. La tolerancia de los superiores respecto a la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- f. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen un daño a la Administración, a los administrados o a los compañeros.
- g. El incumplimiento del deber de reserva profesional, con respecto a los asuntos que conoce por razón de su cargo, si causa perjuicio a la Administración o se utiliza en beneficio propio.
- h. La intervención en un procedimiento administrativo habiendo motivos de abstención establecidos por vía legal.
- i. La negativa a cumplir tareas que le son ordenadas por los superiores para satisfacer necesidades de cumplimiento urgente.
- j. La emisión de informes, la adopción de acuerdos o la realización de actuaciones manifiestamente ilegales, si causa perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituye falta muy grave.

CVE-DOGC-B-15064114-2015

- k. El hecho de causar daños graves en los locales, los materiales o los documentos del servicio.
 - l. El atentado grave contra la dignidad de los empleados públicos o de la Administración.
 - m. El ejercicio de actividades compatibles con el desarrollo de sus funciones sin haber obtenido la autorización pertinente.
 - n. La falta de rendimiento que afecte al funcionamiento normal de los servicios, si no constituye falta muy grave.
 - o. El incumplimiento injustificado de la jornada y el horario de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de diez horas por mes natural.
 - p. La tercera falta injustificada de asistencia al trabajo en un período de tres meses, si las dos anteriores han sido sancionadas como faltas leves.
 - q. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada y el horario de trabajo.
 - r. La perturbación grave del servicio.
 - s. La reincidencia en faltas leves.
 - t. La realización de actos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, tipificados por la Ley del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, y de actos que puedan comportar acoso por razón de sexo o acoso sexual y que no sean constitutivos de falta muy grave.
4. Se considerarán como faltas leves, en cualquier caso, las siguientes:
- a. El retraso, la negligencia o el descuido en el cumplimiento de las funciones.
 - b. La ligera incorrección hacia el público o el personal al servicio de la Administración.
 - c. La falta de asistencia al trabajo, injustificada, de un día.
 - d. El incumplimiento de la jornada y el horario sin causa justificada si no constituye falta grave.
 - e. Las faltas repetidas de puntualidad en un mismo mes sin causa justificada.
 - f. La negligencia en la conservación de los locales, del material y de los documentos del servicio si no causa perjuicios graves.
 - g. El incumplimiento de las normas relativas a incompatibilidades si no comporta la ejecución de tareas incompatibles o que requieran la compatibilización previa.
 - h. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del empleado público, siempre y cuando no constituya falta muy grave o grave.

Artículo 62

Las sanciones

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:
- a. Separación del servicio de los funcionarios, que, en el caso de los funcionarios interinos, comportará la revocación de su nombramiento y que sólo puede sancionar la comisión de faltas muy graves.
 - b. Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desarrollaban.
 - c. Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
 - d. Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
 - e. Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
 - f. Advertencia.

g. Cualquier otra que se establezca por ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 63

La prescripción de las faltas y sanciones

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

2. El plazo de prescripción empieza a contar desde que la falta se haya cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

3. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 64

El procedimiento disciplinario y las medidas provisionales

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

2. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

3. El procedimiento disciplinario tendrá presentes los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable. El procedimiento garantizará la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

4. Se podrán adoptar, mediante resolución motivada, medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pueda recaer.

5. La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo durante el cual se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional pasa de seis meses, no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

6. El empleado público suspendido provisionalmente tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

7. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el empleado público deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de la suspensión. Si la suspensión provisional no llega a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al empleado público la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

8. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

9. Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración se computará como de servicio activo, y se acordará la inmediata reincorporación del empleado público a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y otros que procedan desde la fecha de suspensión.

Capítulo II

La extinción de la prestación pública de servicios

Artículo 65

El preaviso y la liquidación

1. El empleado público que voluntariamente cese en su prestación de servicios debe comunicarlo por escrito y con la antelación siguiente:

Si ocupa una plaza de grupo A1: un mes

Si ocupa una plaza de grupo A2: un mes

Si ocupa una plaza de grupo C1: quince días

Si ocupa una plaza de grupo C2: quince días

Si ocupa una plaza de agrupación profesional: quince días

2. La inobservancia de este preaviso determina la pérdida o el descuento, en su liquidación final y de partes proporcionales, de la remuneración correspondiente a los días que se haya retrasado el preaviso.

La liquidación del empleado público consistirá en retribuir o descontar la parte proporcional de vacaciones no realizadas o realizadas en exceso y la parte proporcional correspondiente a la paga extraordinaria de devengo inmediata.

Título VI

La igualdad de trato de los empleados públicos locales

Artículo 66

La igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral

Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Artículo 67

El Plan de igualdad

1. Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo deberán aprobar un plan de igualdad, en los términos que determina la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la disposición adicional octava de la Ley 7 / 2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público.

2. El Plan de igualdad será negociado con la representación de los empleados públicos y, en cualquier caso, atenderá a la realidad sobre la que incidirá.

3. Una vez que las partes aprueben el Plan de igualdad, será registrado en el Registro de Planes de Igualdad del Departamento de Empresa y Empleo de la Generalitat de Cataluña, y se comunicará a la Comisión Paritaria General de Seguimiento del Acuerdo común.

Artículo 68

El contenido y fases del Plan de igualdad

1. El Plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

CVE-DOGC-B-15064114-2015

2. El Plan de igualdad fijará los objetivos concretos de igualdad que se deberán alcanzar, las estrategias y las prácticas que se deberán adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación los objetivos fijados.

3. Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad preverá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

4. El Plan de igualdad podrá contener las siguientes fases: diagnóstico, diseño, programación, implantación, seguimiento y evaluación.

Título VII

Los derechos colectivos de los empleados públicos locales

Capítulo I

El derecho de libertad sindical

Artículo 69

El contenido del derecho

1. Todos los empleados públicos tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.
2. Los empleados públicos locales que pertenezcan a los cuerpos y fuerzas de seguridad se regirán por su normativa específica dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos cuerpos.
3. El derecho a la libertad sindical comprende, entre otras facultades reconocidas por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, la de afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos o a separarse de él. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

Artículo 70

El derecho de sindicación

1. Los empleados públicos que estén afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito del centro de trabajo:
 - a. Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato;
 - b. Celebrar reuniones, previa notificación a la entidad para la que trabajen, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
 - c. Recibir la información que le remita su sindicato.

Artículo 71

Los delegados sindicales

1. Los centros de trabajo de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo, que ocupen más de 250 empleados públicos, sea cual sea la clase de su contrato, las secciones sindicales pertenecientes a sindicatos con presencia en órganos de representación legal de los empleados públicos, estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados.
2. El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al órgano correspondiente de representación legal de los empleados públicos se determinará según la siguiente escala:

Núm. de empleados públicos	Núm. de delegados
De 250 a 750	1
De 751 a 2.000	2
De 2.001 a 5.000	3
De 5.001 adelante	4

3. Las secciones sindicales de los sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

4. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte de los órganos de representación legal de los empleados públicos, tendrán las mismas garantías que ellos, además de los siguientes derechos:

a. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los órganos de representación legal de los empleados públicos. Respecto de esta información, los delegados sindicales estando obligados a guardar secreto profesional.

b. Asistir a las reuniones de los órganos de representación legal de los empleados públicos y de los órganos internos de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo en materia de prevención de riesgos laborales, con voz pero sin voto.

c. Ser escuchados por las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo antes de la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los empleados públicos en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en el caso de despidos y sanciones.

Artículo 72

Las garantías de las secciones sindicales

1. Las secciones sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo y tienen derecho a protección legal contra todo acto de injerencia de dichas entidades.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los órganos de representación legal de los empleados públicos, tendrán los siguientes derechos:

a. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los empleados públicos en general, las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en un lugar donde se garantice un adecuado acceso de los empleados públicos.

b. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación específica.

c. En la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en los centros de trabajo con más de 250 empleados públicos de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo.

d. Las secciones sindicales gestionarán una bolsa de horas con el crédito horario de todos sus miembros (comité de empresa, junta de personal, delegados sindicales y delegados de personal). Los miembros de las secciones sindicales podrán hacer uso de esta bolsa de horas siempre y cuando la suma total de las horas realizadas en un mes no supere el total de la bolsa.

Artículo 73

Las medidas de protección del derecho

Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo se abstendrán de aprobar o tomar cualquier

CVE-DOGC-B-15064114-2015

disposición, pacto o decisión unilateral que contenga o suponga cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, en razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 74

Las garantías del derecho

Cualquier empleado público o sindicato que considere lesionado su derecho de libertad sindical, por una actuación de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo tendrá derecho a recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente en los términos que reconoce la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

Capítulo II

El derecho de reunión de los empleados públicos locales

Artículo 75

El derecho de reunión

1. Los empleados públicos de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo tienen derecho a reunirse en asamblea. Este derecho se ejercitará con sujeción a los requisitos y condiciones señalados por la legislación aplicable y también por este capítulo.
2. La asamblea podrá ser convocada por los órganos de representación legal de los empleados públicos, por las organizaciones sindicales más representativas o por un número de empleados públicos no inferior al 33% de la plantilla.
3. La asamblea será presidida, en cualquier caso, por los órganos de representación legal de los empleados públicos, que serán responsables del normal desarrollo de la asamblea, así como de la presencia de personas que no pertenezcan a las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo.
4. La presidencia comunicará, con una antelación de 48 horas a las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo, la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que asistirán a la asamblea y acordarán las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de los servicios públicos.

Artículo 76

Las asambleas

1. Los empleados públicos podrán reunirse, sin perjuicio de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, de conformidad con lo establecido en la siguiente tabla:

Núm. de empleados públicos	Núm. de horas anuales
Hasta 30	15
De 31 a 100	20
De 101 a 250	25
Más de 250	30

CVE-DOGC-B-15064114-2015

2. No existirá ningún tipo de limitación para celebrar reuniones fuera de la jornada de trabajo, salvo la seguridad de instalaciones y dependencias, y que tengan lugar cuando se encuentren abiertos los lugares de reunión o su apertura no suponga dificultades importantes.

Capítulo III

El derecho de negociación colectiva de los empleados públicos locales

Artículo 77

El derecho a la negociación colectiva

Los empleados públicos al servicio de las administraciones locales tendrán derecho a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo conforme a lo que disponga la legislación aplicable y en este capítulo.

Artículo 78

La Mesa de negociación del Acuerdo común de condiciones

1. A fin de posibilitar la participación de los empleados públicos en la determinación de sus condiciones de trabajo, se constituirá una mesa de negociación en la que estarán presentes los representantes de las entidades locales y las organizaciones sindicales más representativas, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10% o más de los representantes en las elecciones celebradas en el ámbito de la Administración local de Cataluña.
2. Esta Mesa negociará la propuesta de Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo.
3. La composición de la Mesa será paritaria y sus componentes no podrán ser más de 13 por cada una de las partes.
4. Las decisiones de cada parte de la Mesa se tomarán por mayoría. El acuerdo exigirá el voto favorable de al menos, el 60% de cada parte en la Mesa.

Título VIII

Seguridad, Salud y prevención de riesgos laborales

Artículo 79

La prevención de riesgos laborales

1. La prevención de riesgos laborales es una de las prioridades esenciales de la política de recursos humanos de las partes firmantes del presente Acuerdo.
2. Dada la importancia de garantizar a todo el personal un desarrollo saludable de las tareas que tiene encomendadas, ambas partes se comprometen a colaborar en este objetivo. Por este motivo, las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo que se adhieran se comprometen a:
 - a. Potenciar el logro de una cultura preventiva en todas sus estructuras administrativas y/o organizativas con el fin de que en todas las actuaciones se tengan presentes, como prioridad, la seguridad y la salud del personal al servicio de su organización.
 - b. Coordinar las actuaciones de los diferentes servicios municipales con el servicio de prevención designado para cumplir con las obligaciones derivadas de la Ley de prevención.
 - c. Promover la seguridad y salud de los empleados públicos mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo, desarrollando los

CVE-DOGC-B-15064114-2015

principios generales:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el puesto de trabajo a las características de la persona.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

Planificar la prevención.

Sustituir lo peligroso por lo que comporte poco peligro o, en su defecto, lo que comporte un menor peligro.

Favorecer las medidas de protección colectivas por encima de las individuales.

Facilitar el conocimiento por parte del personal afectado de las instrucciones que se acuerden en este ámbito.

Artículo 80

La coordinación entre salud laboral y políticas de género

Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo se comprometen a visualizar las condiciones de trabajo y salud con una perspectiva de género, relacionando las condiciones de trabajo y salud. Para ello, se deberá contemplar, tanto en la evaluación de riesgos como en los planes de prevención, los riesgos específicos de género: doble presencia, situaciones de discriminación, riesgo reproductivo, etc.

Artículo 81

Las obligaciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales

1. Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo acuerdan las medidas concretas siguientes para el desarrollo de lo dispuesto en la legislación sobre prevención de riesgos laborales:

Ofrecer en el momento del acceso a la Función Pública un reconocimiento médico con el fin de evaluar la incidencia de los riesgos del puesto de trabajo a desempeñar; además de una vigilancia de la salud en intervalos periódicos fijados según el criterio señalado por el servicio de prevención a todos los empleados públicos de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo, en función de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo. Este reconocimiento será obligatorio para el personal en los supuestos prescritos en el artículo 22.1, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y no podrá ser causa de la adopción de medidas en perjuicio suyo.

Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo dispondrán en cada centro de trabajo que esté afectado por el Decreto 82/2010, de 29 de junio, por el que se aprueba el catálogo de actividades y centros obligados a adoptar medidas de autoprotección, o de la norma que en el futuro la sustituya, de un plan de autoprotección que concrete las posibles situaciones y las medidas a adoptar, especialmente en primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los empleados públicos y los usuarios.

El plan se actualizará en los supuestos que el mismo plan prevea y siempre que se modifiquen sustancialmente el empleo y la distribución del espacio.

La organización designará, previa consulta a los delegados de prevención o al Comité de Seguridad y Salud -en el caso de que los haya-, a la/s persona/s encargada/s de las medidas de emergencia. Las personas designadas disfrutarán de la formación y los medios necesarios para desarrollar su tarea. Esta formación correrá a cargo de la organización y será específica, adecuada y suficiente.

Todos los centros de trabajo municipales o con personal municipal deberán disponer de la evaluación inicial de riesgos laborales en el momento de proceder a su apertura o funcionamiento. Una vez efectuadas las evaluaciones iniciales de cada centro de trabajo se procederá a elaborar un plan de prevención y a aplicar las medidas correctoras adecuadas para eliminar los riesgos y, en caso de que no sea posible, reducir al máximo. El accidente o incidente obligará a la reevaluación inicial de riesgos del centro de trabajo, así como la adecuación de las medidas correctoras.

La organización proporcionará al personal a su servicio la formación necesaria para la correcta prevención de

CVE-DOGC-B-15064114-2015

riesgos de su puesto de trabajo, preferentemente en el propio centro de trabajo. Se utilizará una metodología práctica y se buscará la implicación activa del empleado públicos en la prevención.

En el momento del inicio de la relación laboral o administrativa, cada persona recibirá un curso de formación básico en prevención de riesgos laborales, tanto de su puesto de trabajo como en general (plan de evacuación, circuitos y protocolos, responsabilidades, etc.) de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo.

La organización ofrecerá una formación básica de treinta horas en prevención de riesgos laborales a todos los delegados y delegadas de prevención.

La organización garantizará la protección de la salud del personal a su servicio que, por sus características personales, sea especialmente sensible a los riesgos derivados del puesto de trabajo. A tal fin, se adoptarán las medidas de prevención, protección o adaptación necesarias. Si, ni siquiera con la adaptación del puesto de trabajo a las características mencionadas, no se puede garantizar dicha protección, la del resto del personal y de otras personas relacionadas con su puesto de trabajo, la organización deberá encargar al empleado o empleada tareas que no expongan a nadie a situaciones de riesgo para su salud.

Para velar por la atención al riesgo reproductivo, en su caso, deberá elaborar una relación de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo, con previa consulta a la representación sindical. Las empleadas deberán conocer dicha relación. En el momento en el que una empleada ponga en conocimiento de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo su situación de embarazo cuando ocupe un lugar que no esté incluido en dicha relación, deberá hacerse inmediatamente una revisión de la evaluación de riesgos y, en el supuesto del más mínimo riesgo para la madre y/o el feto, se procederá inmediatamente al cambio a otro puesto de trabajo que no le suponga este riesgo. Cuando la adaptación al puesto de trabajo no sea posible, se establecerá un procedimiento que posibilite el cambio de puesto de trabajo en el que intervendrán los servicios de prevención.

Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo elaborarán una relación trimestral de los accidentes e incidentes laborales producidos, que se entregará y se analizará en el marco de los órganos de prevención de riesgos laborales. Los servicios de prevención realizarán el seguimiento y la investigación, conjuntamente con los delegados y/o delegadas de prevención, de estos accidentes e incidentes. En este sentido, se elaborará un protocolo de investigación de accidentes-incidentes que garantice la participación efectiva de los delegados y/o delegadas de prevención. Este protocolo será aprobado por el órgano de prevención de riesgos laborales.

Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo se comprometen a realizar todas las acciones necesarias para reducir al mínimo necesario las aplicaciones de desinfección, desratización y desinsectación (DDD), y de utilización de productos fitosanitarios en sus dependencias. Asimismo, se comprometen a contratar empresas que garanticen el cumplimiento de los protocolos mencionados, además de todas las normas de seguridad previstas en las normas legales y reglamentarias en materia de prevención de riesgos laborales.

Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo se comprometen a prever, suministrar y renovar los equipos de trabajo y de protección individual (EPI), así como el vestuario necesario para el desarrollo de la tarea profesional con garantías de seguridad y salud del personal.

Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo asegurarán que el suministro de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo a los empleados no constituyan una fuente de peligro para ellos mismos. Por este motivo, darán la información a los empleados para la correcta utilización, así como las medidas preventivas adicionales a tomar y los riesgos laborales que conlleven tanto el uso normal como la manipulación o utilización inadecuadas. La utilización de los EPI es obligatoria. No hacer uso de ellos será motivo de amonestación y/o apertura de expediente disciplinario, dependiendo de la reiteración y/o de las posibles consecuencias de no utilizarlos.

Artículo 82

La coordinación de las actividades preventivas

1. Cuando, en un mismo centro de trabajo, se desarrollen actividades de dos o más empresas, organismos públicos, institutos y/o empresas municipales, o trabajadores autónomos, éstas deberán coordinarse para la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales y de las medidas de emergencia.

2. Las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo informarán y darán las instrucciones adecuadas a las empresas que desarrollen su actividad en sus centros de trabajo en relación con los riesgos existentes y las medidas de emergencia.

CVE-DOGC-B-15064114-2015

3. Cuando las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo contraten o subcontraten obras o servicios que se lleven a cabo en sus centros de trabajo, requerirán la obligatoriedad de cumplir todas y cada una de las condiciones que garanticen la seguridad y salud los empleados públicos, así como los trabajadores de las empresas contratadas o subcontratadas.

Artículo 83

Los delegados de prevención

1. Los representantes de los empleados designarán los/las delegados/as de prevención que notificarán por escrito a las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo y en la Oficina Pública de Registro de Actas del Departamento de Empresa y Empleo de la Generalitat de Cataluña (OPRA).
2. Los delegados y delegadas de prevención tendrán las mismas garantías, derechos y crédito horario que los reconocidos a los miembros electos de la representación legal de los empleados públicos.
3. Son funciones del delegado o delegada de prevención:
 - a. Colaborar con los órganos de dirección de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo para mejorar la acción preventiva.
 - b. Promover y fomentar la cooperación del personal al servicio de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
 - c. Ser consultados por las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo sobre las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, antes de que sean ejecutadas y en especial:

La planificación y la organización del trabajo en las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas puedan tener para la seguridad y la salud del personal a su servicio, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

La organización y el desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo, incluyendo la designación de las personas a su servicio encargadas de estas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

La designación de las personas al servicio de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo encargadas de las medidas de emergencia.

Los procedimientos de información y documentación a los que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud del personal.

- d. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- e. Participar de forma activa en la investigación de los accidentes y/o incidentes.

4. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, dichos delegados estarán facultados para:

- a. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de tipo preventivo del ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, los inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo a fin de comprobar que se cumple la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y los pueden formular las observaciones que estimen oportunas.
- b. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, a la información y la documentación referente a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, particularmente, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta misma ley.
- c. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones indicadas, sólo puede ser suministrada de manera que

CVE-DOGC-B-15064114-2015

se garantice el respeto a la confidencialidad.

d. Ser informados por las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo sobre los daños producidos en la salud del personal a su servicio cuando éste hubiese tenido conocimiento los delegados se pueden presentar, aunque sea fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos a fin de conocer las circunstancias.

e. Recibir, de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo, las informaciones que éste haya obtenido de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo, así como los organismos competentes para la seguridad en la salud del personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

f. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y de control del estado de las condiciones de trabajo y poder, a tal fin, acceder a cualquier zona y comunicarse durante la jornada con el personal, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

g. Exigir a las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo que adopten medidas de tipo preventivo y para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud del personal; a tal fin, pueden hacer propuestas a la entidad para la que trabajen, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión.

h. Proponer al órgano de representación del personal, en su caso, que adopte el acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Disposición adicional primera

La adhesión al acuerdo de los consejos comarcales y otros entes locales

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1 del Acuerdo, cualquier Consejo Comarcal o ente local podrá adherirse al conjunto del Acuerdo, siempre y cuando así se acuerde por su órgano de gobierno, con el acuerdo previo de la representación legal de los empleados públicos.

Disposición transitoria primera

Adaptación de los niveles de complemento de destino

La adhesión al Acuerdo por parte de las entidades definidas en su artículo 1 conllevará que los niveles de complemento de destino reconocidos a sus empleados públicos deberán adaptarse a los previstos en el artículo 43 del Acuerdo. En cualquier caso, esta adaptación no comportará ningún incremento retributivo.

Disposición transitoria segunda

Procedimiento extrajudicial de resolución de controversias

Las partes firmantes del presente Acuerdo común convienen que, mientras no exista un órgano de solución extrajudicial de controversias de carácter supramunicipal de alcance catalán, se dotarán, para resolver sus controversias, del sistema descrito en el artículo 6 del presente Acuerdo.

Disposición transitoria tercera

Elaboración modelo tipo de plan de igualdad

Las partes firmantes del presente Acuerdo convienen que, en el plazo máximo de seis meses desde su entrada en vigor, elaborarán un modelo tipo de Plan de igualdad que pondrán a disposición de las entidades definidas en el artículo 1 de este acuerdo, que se hayan adherido y que así lo soliciten.

Disposició final primera

Clàusula derogatòria

Quedan derogats la totalitat de los acords, convenis i pactes anteriors, así como cuantas instruccions, acords parcials i altres disposicions de caràcter col·lectiu o individual de igual o inferior rang que puguin oposar-se, ser incompatibles, limiten o contradiguen los acords aquí adoptats.

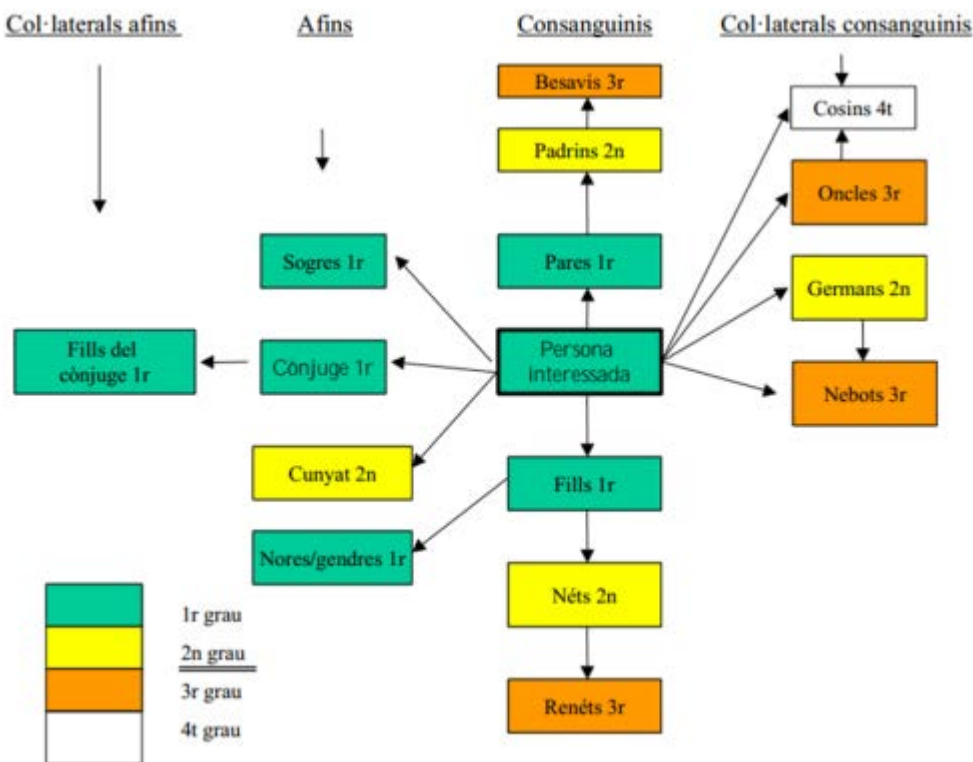
Disposició final segona

Registro y publicació

Este Acuerdo común de las condiciones de trabajo se registrará, depositará y publicará de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente y desplegará los efectos que determina el artículo 38.8 del EBEP.

Anexo 1

Cuadro relativo a los grados de parentesco y afinidad



(15.064.114)