



RESOLUCIÓ de 14 de maig de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Agència de Desenvolupament del Berguedà per als anys 2020-2023 (codi de conveni núm. 08102252012018)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Agència de Desenvolupament del Berguedà per als anys 2020-2023, subscrit pels representants de l'Agència i pels seus treballadors el dia 16 de desembre de 2019 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Agència de Desenvolupament del Berguedà per als anys 2020-2023 (codi de conveni núm. 08102252012018) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'AGÈNCIA DE DESENVOLUPAMENT DEL BERGUEDÀ PER ALS ANYS 2020-2023

TÍTOL I

Disposicions generals

Article 1. L'objecte.

1. Aquest Conveni té per objecte la regulació de les condicions de treball dels empleats públics de l'Agència de Desenvolupament del Berguedà.

Article 2. L'àmbit personal.

1. Aquest Conveni s'aplicarà íntegrament al personal laboral de l'entitat definida a l'article 1 que tinguin alguna de les vinculacions següents: per temps indefinit, indefinit fix, o temporal. S'aplicarà també en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació amb els contractats en pràctiques i per a la formació i els contractats a l'empresa de convenis subscrits amb altres entitats que financen les contractacions en tot o una part.

Article 3. La vigència i la denúncia.

1. Aquest Conveni tindrà una durada de 4 anys, des de l'1 de gener de 2020 fins al 31 de desembre de 2023.

2. Si cap de les parts que concerten el Conveni en denuncia la vigència, s'entendrà prorrogat per períodes successius d'1 any. Ambdues parts s'emplantaran a iniciar el mes d'octubre de cada any les negociacions per revisar aquest Conveni i es comprometen a mantenir en aquest procés negociador un clima de respecte, confiança, discreció i bona fe negociadora, garantint el normal funcionament de l'entitat definida a l'article 1 d'aquest Conveni.

3. En cas que s'efectuï denúncia, s'haurà d'efectuar mitjançant comunicació escrita i certificada dirigida a l'altra part durant el mes de setembre. En el termini màxim de 15 dies des de la

recepció de la comunicació, s'iniciaran les negociacions d'un nou Conveni, l'actual Conveni mantindrà la seva vigència fins l'aprovació del negociat.

Article 4. La vinculació.

1. Aquest Conveni serà vinculant per l'Agència de Desenvolupament del Berguedà; tindrà un caràcter necessari i serà indivisible a tots els efectes.

2. Les condicions pactades en aquest Conveni constitueixen un tot orgànic unitari i, als efectes de la seva aplicació, les condicions pactades seran considerades global i conjuntament vinculades a la totalitat. Per aquest motiu, no podran ser renegociades, modificades, reconsiderades o parcialment aplicades separatament del seu context. En aquest sentit no serà possible aplicar només determinades parts de l'articulat sinó que s'haurà d'aplicar la integritat del Conveni.

Article 5. La Comissió Paritària de Seguiment.

1. Amb l'objectiu d'examinar totes aquelles qüestions que es derivin de la vigència i aplicació d'aquest Conveni, es constituirà una Comissió Paritària de Seguiment que iniciarà les seves actuacions un cop les parts decideixin adherir-se a aquest Conveni.

2. En el cas que les parts de la Comissió Paritària de Seguiment no es posin d'acord sobre qualsevol qüestió que afecti a la interpretació o aplicació d'aquest Conveni, formularan una consulta al CEMICAL (Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració local). La decisió de la Comissió Paritària general de seguiment serà vinculant per a les parts un cop els hi hagi sigut comunicada.

Article 6. Composició de la Comissió Paritària de Seguiment.

1. Formaran part d'aquesta Comissió 3 representants dels treballadors i 3 representants de l'empresa.

2. Quan la Comissió es constitueixi per primera vegada, en el mateix acte, es dotarà de les normes necessàries per al seu bon funcionament, entre les que figuraran en tot cas els terminis per convocar l'òrgan i la periodicitat de les sessions.

3. Quan a la Comissió li sigui sotmesa alguna qüestió que, després de ser debatuda, no s'acordi per acord majoritari de cadascuna de les parts, s'aixecarà un acta en la que constin les opinions expressades per cada part. Aquesta acta se sotmetrà al parer d'un mediador que serà escollit per les parts conforme al procediment establert a l'apartat 4 d'aquest mateix article. En el termini màxim de 30 dies, el mediador haurà de proposar una solució al conflicte que se li planteja. La seva decisió vincularà a la Comissió.

4. El procediment per escollir el mediador serà el següent: en el termini d'1 mes des que s'hagi constituït la Comissió, cadascuna de les parts que l'integren designaran un candidat a mediador. Els candidats proposats a la Comissió hauran de ser professionals de reconegut prestigi i que tinguin experiència contrastada en les matèries objecte d'aquest Conveni. Els candidats proposats per totes les parts, un cop contrastada la seva solvència professional, integraran la llista de mediadors del Conveni. Cada cop que calgui recórrer al parer d'un mediador, la Comissió realitzarà un sorteig entre els membres que integrin la llista, sense que un mateix mediador pugui resoldre consecutivament més de 2 assumptes plantejats per la Comissió. Els serveis del mediador seran compensats de forma proporcional al temps dedicat a resoldre el conflicte i a la seva complexitat.

Article 7. Les condicions més beneficioses.

Es mantindran a títol individual les condicions de treball que superin allò previst en aquest Conveni i que hagin estat reconegudes abans de la seva entrada en vigor.

Article 8. L'aplicació favorable.

Prèvia consulta a la Comissió Paritària de Seguiment, totes les condicions establertes en aquest Conveni, en cas de dubte, ambigüitat o incertesa, pel que fa al seu sentit i abast, han de ser interpretades i aplicades en la forma que resulti més beneficiosa per als empleats públics.

Article 9. El procediment de resolució de conflictes.

Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni se sotmeten, amb caràcter previ, al coneixement i resolució de la Comissió Paritària de Seguiment de totes les discrepàncies que puguin produir-se en relació a la interpretació, vigència i aplicació d'aquest Conveni respecte del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació.

En el cas de discrepàncies que pugin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball, de conformitat amb l'article 82.3 c) de TRET es procedirà de la manera que es detalla en l'article 6 apartat 3 i 4 d'aquest Conveni.

Article 10. L'organització del treball.

L'organització del treball és competència de l'Agència de Desenvolupament del Berguedà per mitjà dels seus òrgans de govern i direcció sens perjudici dels drets de participació, consulta i negociació que la legislació i aquest Conveni reconeixen als representants dels empleats públics.

TÍTOL II Condicions de treball

Capítol I La jornada de treball

Article 11. La jornada general.

1. La jornada de treball ordinària es la que s'estableixi en el marc de legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic o, en el seu defecte, la que s'estableixi en el seu marc normatiu català de referència. En tot cas, s'entén que la jornada anual és l'equivalent a 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual.

2. Qualsevol modificació legal en la determinació de la jornada anual de treball serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

3. S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals el nombre de dies de vacances, el nombre de dies de festius oficials del calendari laboral i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any. El nombre de dies resultant s'ha de multiplicar per la jornada diària establerta amb caràcter general (7,5 hores), que donarà, com a resultat, la jornada anual efectiva. En tot cas la jornada anual resultant mai no superarà la que l'administració general de l'Estat determini per als seus empleats públics.

4. En el cas del personal laboral, es podrà establir una distribució irregular del 10% de la jornada anual, prèvia negociació dels criteris d'ús amb la representació dels empleats públics.

En aquest cas la distribució de la jornada respectarà els períodes de descans diari i setmanal previstos legalment. En aquests casos el personal laboral tindrà dret a conèixer, com a mínim cinc dies abans, el dia i l'hora de la prestació de treball resultant de la distribució irregular.

5. Anualment, la Comissió Paritària de seguiment del Conveni concretarà, dins del darrer trimestre de l'any, el nombre total d'hores anuals de treball efectiu que, amb caràcter general, s'hauran de realitzar durant l'any següent.

6. En el cas de cura de fills menors de 12 anys o persones discapacitades, podrà establir-se un sistema específic de jornada continua, responnent a mesures de conciliació familiar i prèvia sol·licitud i revisió de junta paritària i sempre que les necessitats del servei ho permetin.

Article 12. El temps de treball efectiu.

1. Es considera com a temps de treball efectiu, els temps necessari per a recollir, ordenar o guardar els materials i els estris de treball.

2. Dins del concepte de temps de treball efectiu, es consideren compresos aquells temps de la jornada ordinària de treball que es destinin a pauses reglamentades, desplaçaments i altres interrupcions derivades de normes de seguretat i salut o de la pròpia organització del treball.

Article 13. Les modalitats de jornada.

a) La jornada de treball dels empleats públics pot ser ordinària o especial.

b) La jornada ordinària es aquella que consisteix en la prestació de serveis durant 37,5 hores de mitjana setmanal en còmput anual. I la jornada especial és aquella que sigui superior o inferior a la jornada ordinària.

c) La distribució de la jornada pot ser segons alguna de les modalitats següents:

Ordinària: en què les 37,5 hores setmanals de mitjana anual es desenvolupen de manera habitual i ordinària en horari de matí, tarda o nit, els dies laborables.

Partida: és la que es presta de dilluns a divendres en horari de matí i tarda.

A torns: és la que es realitza de manera habitual i programada, de manera rotativa, en els torns de matí, tarda i nit, indistintament.

Article 14. El règim de dedicació.

1. S'entendrà que un lloc de treball és de "dedicació exclusiva plena" quan l'horari que té assignat comporta una major dedicació horària, sempre que aquesta dedicació sigui superior a l'establerta amb caràcter general com a ordinària i que també tingui autoregulació horària.

2. S'entendrà que un lloc de treball és de "dedicació exclusiva" quan l'horari que té assignat comporta una major dedicació horària, sempre que aquesta dedicació sigui superior a l'establerta amb caràcter general com a ordinària i que també tingui autoregulació horària i estigui subjecte a una incompatibilitat.

Article 15. Les modalitats de dedicació no ordinàries.

1. Les dedicacions no ordinàries poden ser alguna de les següents o una combinació:

a) Major dedicació: és l'establerta per aquells llocs de treball en què existeix una variació de la dedicació en termes quantitius, coneguda i planificada, i que consisteix en la realització d'una jornada setmanal superior a l'ordinària de forma continuada i estructural.

b) Disponibilitat: és l'establerta per aquells llocs de treball on els seus ocupants han d'estar localitzables i al servei de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni, fora de l'horari de treball habitual. Aquesta disponibilitat pot donar-se com a conseqüència de situacions excepcionals o circumstàncies organitzatives especials, sense que es pugui al·legar l'esgotament de la jornada ordinària com a causa de la no prestació del servei.

2. Es distingeixen 3 tipologies de disponibilitat:

a) Completa: és l'establerta per aquells llocs de treball on el seu ocupant ha d'estar localitzable i al servei de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni, les 24 hores del dia, incloent-hi

els caps de setmana i els festius; i en què se li pugui requerir, si escau, la presència efectiva en el lloc de treball.

b) Parcial: és l'establerta per aquells llocs de treball on el seu ocupant ha d'estar localitzable i al servei de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni durant els dies laborables que integren la seva jornada ordinària de treball; i en què se li pugui requerir, si escau, la presència efectiva en el lloc de treball.

c) Per períodes específics: és l'establerta per aquells llocs de treball on el seu ocupant ha d'estar localitzable i al servei de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni durant determinades franges horàries o dies concrets, ja sigui en dia laborable o en caps de setmana o festius; i en què se li pugui requerir, si escau, la presència efectiva en el lloc de treball.

Article 16. La flexibilitat horària d'entrada i sortida.

1. Es reconeix el dret dels empleats públics a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i professional. En aquest sentit, es reconeix amb caràcter general, excepte en aquells casos en què es pugui produir un perjudici en la prestació del servei públic, un marge de flexibilitat horària d'1 hora en l'entrada i en la sortida que s'haurà de recuperar en la mateixa setmana.

2. Igualment, també es podran establir, per acord amb la representació dels empleats públics, una organització de determinats serveis amb una major flexibilitat horària sempre que no es perjudiqui la qualitat del servei i que siguin possibles els corresponents instruments de gestió i control.

Article 17. El calendari laboral.

1. Dins del darrer trimestre de l'any, les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni determinarà, prèvia negociació amb les representants legals dels empleats públics, el calendari laboral en funció del nombre de dies festius oficials aprovat per l'Estat i la Generalitat de Catalunya. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis o la intranet corporativa per al coneixement del personal.

2. El calendari laboral podrà contenir també la distribució de l'horari de treball, que serà establert en funció de les necessitats particulars de cada servei i la seva adequació a les demandes ciutadanes sens perjudici de les mesures que es puguin adoptar per promoure la conciliació de la vida laboral i personal dels empleats públics.

Article 18. Les hores realitzades fora de la jornada.

1. Com a mesura per cercar unes condicions d'ocupació de qualitat al sector públic local de Catalunya, les parts signatàries d'aquest Conveni coincideixen en la necessitat d'organitzar la prestació dels serveis de l'agència per tal de reduir al màxim les hores realitzades fora de la jornada ordinària de treball. En aquest sentit, es suprimeixen completament les hores realitzades de forma habitual fora de la jornada general de treball.

2. Es reduiran al mínim imprescindible les hores que s'hagin de realitzar fora de la jornada habitual, excepte aquelles que s'hagin de destinar a prevenir o reparar sinistres o altres danys que ocasionin perjudicis greus a la comunitat.

3. Excepte en aquells casos d'extraordinària i urgent necessitat o de força major, amb caràcter preceptiu i amb anterioritat a la seva realització, el cap de l'òrgan al que estigui vinculat l'empleat públic elaborarà una proposta d'informe on motivarà la realització, la previsió dels serveis a realitzar i el temps que es necessitarà per dur-los a terme.

4. L'Agència de Desenvolupament del Berguedà es compromet a realitzar de forma trimestral un informe detallat del nombre d'hores extraordinàries realitzades en el cas de l'apartat 3 d'aquest Conveni, com també les mesures adoptades per reduir-les en un futur.

5. Les hores realitzades fora de la jornada de treball habitual es compensaran amb temps de descans equivalent en aquells casos en què, per necessitats de servei, no sigui possible i que es compensaran econòmicament.

6. El nombre d'hores que cada empleat públic pot realitzar fora de la jornada habitual de treball no superarà el límit de 80 hores anuals si la jornada que realitza es normal, o la part proporcional que li correspongui realitzar si té una jornada inferior llevat dels casos d'excés d'hores realitzades per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents, o esdeveniment extraordinaris en els serveis.

7. La compensació en temps de descans o la compensació econòmica seguirà els criteris següents:

- Cada hora realitzada fora de la jornada de treball establerta donarà dret a rebre, amb caràcter general, un descans compensatori d'1 hora i mitja extra si s'ha validat pel responsable.

- 2 hores en el cas d'hora realitzada en horari festiu o nocturn.

- 2 hores, en cas que sigui festiva i nocturna.

- En el cas de realització d'hores extraordinàries els dies 25 de desembre, o 1 i 6 de gener, es compensaran a raó de 2 hores i 30 minuts.

8. L'empleat públic escollirà les dates per fer efectius els descansos compensatoris a què té dret, previ acord amb el cap de l'òrgan al qual estigui adscrit l'empleat públic. En tot cas, n'haurà de gaudir dins del trimestre natural en el qual es realitzin i es poden acumular a dies festius o diumenges, i a períodes de vacances, sempre que es gaudeixin durant el trimestre.

9. Els descansos compensatoris establerts en aquest article, seran considerats, a tots els efectes, com a períodes de treball efectiu.

10. S'entendrà com a hora festiva o nocturna des de les 22.00 hores del divendres fins a les 06.00 hores del dilluns i els dies declarats com a festes oficials per l'Estat, la Generalitat o l'ens local corresponent.

11. Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb altres períodes de vacances d'estiu, Setmana Santa o Nadal, previ acord de les parts.

12. Les hores extraordinàries es computaran mensualment i s'abonaran en la nòmina del mes següent.

Capítol II Els descansos i les festes

Article 19. El descans diari i interdiari.

1. Els empleats públics que realitzin un horari diari continuat de 6 hores seguides gaudiran d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu. Els 30 minuts de pausa que no s'hagin utilitzat no es podran compactar per ser compensats en cap còmput horari setmanal o mensual.

2. Quan es tracti de llocs de treball unipersonals, s'arbitraran els mecanismes organitzatius adients a possibilitar-ne l'ús.

3. Qualsevol que sigui el règim d'organització del treball, entre el finiment d'una jornada i el començament de la següent, com a mínim, hi haurà 12 hores.

Article 20. El descans setmanal.

Els empleats públics tindran dret a un període mínim de descans setmanal de dia i mig ininterromput que, normalment, es correspondrà amb la tarda del dissabte i tot el dia del diumenge excepte en aquelles competències, activitats o serveis que s'hagin d'organitzar per torns de treball. En aquests casos, l'òrgan competent de l'agència establirà un altre règim de descans laboral un cop escoltada la representació dels empleats públics, tenint en compte el següent:

a) El descans corresponent als empleats públics que realitzin treballs en diumenges o dies festius, es traslladarà a un altre dia de la setmana immediatament anterior o posterior.

b) A aquests efectes, es considerarà diumenge o festiu els temps que va entre les 22.00 hores del dia de la vigília i les 22.00 del dia festiu.

Article 21. Les vacances.

1. Els empleats públics tindran dret a gaudir d'un descans anual retribuït de 22 dies hàbils o dels dies que proporcionalment es corresponguin si el temps de serveis durant l'any ha estat inferior. En cas que la normativa modifiqui a l'alça aquesta quantitat, caldrà estar al que determini la normativa.

2. Es podran gaudir vacances per antiguitat: a partir del cinquè trienni, 1 dia addicional de vacances i a partir d'aquí 1 dia addicional per cada 5 anys treballats. (A partir dels 20 anys, 2; a partir dels 25 anys, 3; i a partir del 30 o més, 4).

3. El còmput de les vacances es realitzarà per dies hàbils computats de dilluns a divendres per a aquells col·lectius de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni, la jornada diària dels quals sigui la mateixa al llarg de tot l'any. Per als col·lectius que tenen establerts períodes horaris diferents al llarg de l'any (amb una jornada diària diferent en funció del mes de l'any o en funció de torns o quadrants), l'equivalència del gaudi d'aquest dret s'haurà de computar en hores i no en jornades (equivalent a 165 hores per al col·lectiu de personal que realitza una jornada ordinària de 37,5 hores de mitjana en còmput anual i de 176 hores per al col·lectiu de personal que realitza una jornada diària de 40 hores de mitjana en còmput anual).

4. Les vacances es gaudiran, amb caràcter general i sempre que les necessitats dels serveis ho permetin, en el període comprés entre l'1 de juny i el 30 de setembre. Tanmateix, a sol·licitud de la persona interessada, les vacances es podran gaudir en altres períodes, d'acord amb les necessitats del servei i amb autorització prèvia del responsable corresponent.

5. Es garanteix el dret de tots els empleats públics a gaudir, com a mínim, d'un període ininterromput de 15 dies en els mesos de juliol i agost, o el temps equivalent si el temps de serveis durant l'any ha estat inferior.

6. Les vacances s'han de gaudir dins l'any natural a què corresponguin. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural. També en el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, es podran gaudir les vacances en el moment de reincorporació de la baixa, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos des del finiment de l'any natural en què es va iniciar la baixa mèdica.

7. La planificació de les vacances es durà a terme per l'Agència, un cop escoltada la representació dels empleats públics, amb una antelació mínima de 3 mesos abans del període previst per al seu gaudiment general.

8. Els dies de vacances, els derivats dels permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i per raó de violència de gènere, i els dies d'assumptes personals es poden acumular sempre que ho permetin les necessitats del servei.

9. Les vacances d'aquells col·lectius que tinguin calendaris i horaris especials es regularan conforme als mateixos, un cop escoltada la representació dels empleats públics.

10. Si després de l'acord per a determinar els períodes de vacances, a petició de l'Agència i per causes imputables a la prestació del servei, l'empleat públic hagués de variar el període de gaudiment, li seran abonades les despeses que aquest canvi li hagi pogut ocasionar. En aquest cas, serà necessari que l'empleat aporti els justificants dels pagaments que hagi realitzat.

Capítol III Els permisos i llicències

Article 22. El règim jurídic.

1. Els permisos a què tenen dret els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni seran els que estableixin en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, la resta de la normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.

2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

3. L'Agència podrà adaptar el règim jurídic dels permisos i llicències a les peculiaritats del servei del personal docent.

Article 23. La petició i la concessió.

1. Excepte casos excepcionals degudament justificats, la petició de permisos i llicències s'haurà de formular mitjançant escrit amb 48 d'antelació per tal que l'òrgan competent pugui resoldre adequadament la sol·licitud i planificar el servei. Aquesta comunicació es farà sens perjudici de l'obligació del beneficiari de justificar el permís o la llicència dins del termini màxim de 5 dies del finiment del permís.

2. L'òrgan que tingui atribuïda la competència per concedir permisos i llicències en cap cas podrà denegar les peticions degudament justificades que es formulin amb l'antelació deguda llevat que, per les necessitats del servei públic, no sigui possible el seu gaudiment, la qual cosa s'haurà de motivar. Així mateix, l'òrgan competent tampoc podrà demorar-ne la resolució de forma que, quan es concedeixin, no resultin possibles o d'utilitat per al sol·licitant.

3. La concessió dels permisos i les llicències en funció de la seva naturalesa està subordinada, en tot cas, a les necessitats del servei.

Article 24. Els permisos retribuïts.

1. Els empleats públics tindran els permisos retribuïts següents:

a) El permís per a assumptes personals de què poden disposar els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquets Conveni és de 6 dies per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui en els casos de reducció de jornada o quan el temps de treball efectiu sigui inferior a 1 any.

El còmput d'aquest permís es realitzarà per dies sencers o bé es podrà gaudir 6 dies sencers o 45 hores anuals; en aquest darrer cas caldrà que la persona així ho sol·liciti expressament.

La concessió d'aquest permís no requereix justificació i queda subjecte, en tot cas, a les necessitats del servei.

El període de gaudiment del permís per assumptes personals és el comprés entre l'1 de gener d'un any i el 31 de gener de l'any següent.

També es podrà disposar de 3 dies per conciliació familiar o 22,5 hores anuals.

b) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de 3 dies hàbils. Aquest permís es ampliable a 5 dies si el fet es produeix en un municipi diferent al lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 6 dies laborables.

S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

c) El permís per mort, accident o hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de 2 dies hàbils. Aquest permís és ampliable a 4 dies si el fet es produeix en un municipi diferent al lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 6 dies hàbils. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

d) El permís per matrimoni o per inici de convivència en els cas de les unions estables de parella té una durada de 15 dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'1 any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. En el cas de les unions estables de parella, s'entendrà que s'inicia la convivència quan es compleixin els requisits fixats pel Codi Civil de Catalunya.

e) El permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada d'1 dia d'absència del lloc de treball. Aquest permís és ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

f) El permís per trasllat de domicili sense canvi de residència és de 2 dies. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 4 dies.

g) El permís per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores als centres esmentats durant els dies de la seva celebració.

h) El permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per a complir-los. Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

i) El permís per maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a 2 setmanes més en supòsits de discapacitat del fill, i per cada fill i filla a partir del segon, i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les 6 primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional, el permís pot començar fins a 6 setmanes abans.

La persona que gaudeix del permís de maternitat ho pot fer a temps parcial d'una manera ininterrompuda, la manera en que es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió de permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'un manera simultània o successiva sense superar les 16 setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, adopció o acolliment múltiple. En el cas de la filiació biològica, si opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

L'acció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que facin inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests 3 darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

Durant el gaudi d'aquest permís, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'administració.

j) El permís per adopció o acolliment internacional, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, pot ser fins a 2 mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a 2 mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en aquest paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es podrà iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment. Durant el gaudi d'aquest permís, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'administració.

Els supòsits d'adopció o acolliment, preadoptiu permanent o simple, seran els reconeguts en el Codi civil i en el Codi civil de Catalunya. Però, en tot cas, l'acolliment simple haurà de tenir una durada no inferior a 1 any.

k) El permís per naixement, adopció o acolliment, per al progenitor o progenitora que no gaudeix del permís de maternitat: té una durada de 5 dies laborables consecutius dins els 10 següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de 2 fills i a 15 dies si en són 3 o més.

l) El permís de paternitat té una durada de 4 setmanes consecutives. Se'n pot gaudir des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després d'aquest permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

m) El permís per lactància d'un fill menor de 12 mesos és d'1 hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de 2 hores diàries que es poden dividir en 2 fraccions d'1 hora. El període del permís s'inicia un cop finalitza el permís de maternitat. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís.

n) El permís per a atendre fills prematurs o que hagin de ser hospitalitzats a continuació del part: es tindrà dret a un permís que s'ampliarà tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

o) El permís per a atendre fills discapacitats, per part dels progenitors amb fills discapacitats, consisteix a gaudir conjuntament de permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites als centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a 2 hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

p) El permís prenatal, per a les dones embarassades, consisteix en el dret d'absentar-se del lloc de treball per a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

q) El permís per a dur a terme tràmits administratius en relació amb l'adopció a l'acolliment permanent o preadoptiu. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'ha de fer dins la jornada de treball.

r) El permís per a situacions de violència de gènere per a les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball consisteix en el dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concret, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

s) El permís de flexibilitat horària recuperable consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'1 hora i un màxim de 7 per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana, l'anterior o la següent en que gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquest permís pot ser puntual o periòdic.

Article 25. Les llicències retribuïdes.

Es poden concedir llicències per a fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual l'empleat públic presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, l'empleat té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Article 26. El permisos i llicències no retribuïdes.

1. El permís sense retribució per atendre a un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat és per un període de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més. Aquest permís es incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

2. Es poden concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

3. Es poden concedir llicències no retribuïdes per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual l'empleat públic presta els seus serveis, en cas que no siguin d'interès propis de l'administració. L'apreciació d'aquest interès de l'administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Capítol IV Les reduccions de jornada

Article 27. El règim jurídic.

1. Les reduccions de jornada a què tindran dret els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, la restant normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.
2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.
3. Les reduccions de jornada establertes per la llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.
4. No es pot concedir la reducció de jornada a 2 persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Article 28. La reducció de jornada amb la reducció proporcional de les retribucions.

1. Els empleats públics poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Tenir cura d'un fill o filla menor de 6 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ésser autònom o que requereixi dedicació o atenció especial.

Article 29. La reducció de jornada per lactància.

1. El permís per lactància pot substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o en 1 hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de 2 hores diàries, les quals es poden dividir en 2 fraccions d'1 hora.
2. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.
3. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per qualsevol dels progenitors en el cas que ambdós treballin.
4. Aquest tipus de reducció de jornada no comporta disminució de retribucions.

Article 30. La reducció de la jornada per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu.

1. La cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que

el menor compleixi els 18 anys, dóna dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres.

2. Quan concorrin en els dos progenitors (adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent) les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís pel mateix subjecte i dret causant, l'empleat públic tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altre progenitor (adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent) no cobri les seves retribucions íntegres per mitjà d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

3. Així mateix, en el cas que ambdós prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar l'exercici simultani per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.

Article 31. La reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

1. Els empleats públics amb discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats, poden sol·licitar una reducció de jornada equivalent al temps que hi ha de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada, cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Article 32. La reducció de la jornada de les dones de la violència de gènere.

Per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, les empleades públiques tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució en els termes que, per a aquests casos, s'estableixi de comú acord entre les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni i l'empleada pública, en tot cas aquesta reducció es situarà entre un terç o la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de les retribucions.

Article 33. La reducció de la jornada per interès particular.

Es pot sol·licitar una reducció en relació amb la jornada ordinària o parcial, amb reducció proporcional de les retribucions, per interès particular. La seva concessió queda subjecta a les necessitats del servei.

Capítol V Les excedències

Article 34. El règim jurídic.

1. Els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni tindran dret a les excedències que estableixi, en cada moment, la normativa vigent en matèria de funció pública de l'estat i de la Generalitat de Catalunya, com també la normativa de règim local estatal i catalana.

2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

3. No es poden acumular 2 períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si, durant el període d'excedència, un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

4. L'exercici simultani de l'excedència per a 2 persones que prestin llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només es permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament del servei.

5. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla, o de familiars, són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

6. Si, un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració d'excedència voluntària, la persona afectada no sol·licita el reintegració en el termini d'1 mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

7. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb 1 mes d'antelació, que finalitza l'excedència i que disposa d'1 mes, a comptar des del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per reincorporar-se.

Article 35. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill menor de 3 anys.

1. Es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement, o de la sentència o resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de 3 anys, a comptar des de la data de naixement, o de la sentència o resolució judicial en cas d'acolliment o adopció.

2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.

3. Durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, en conserva els drets generals fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració o que es promoguin en el marc de l'Acord de formació contínua de les administracions públiques (AFEDAP).

Article 36. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars.

1. Es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. Aquesta excedència pot ser atorgada per un període mínim de 3 mesos i màxim de 3 anys.

2. El període concret d'excedència es determina segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta excedència. Aquest període computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.

3. Durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, en conserva els drets generals fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'administració o que es promoguin en el marc de l'Acord de formació contínua de les administracions públiques (AFEDAP).

Article 37. L'excedència voluntària per agrupació familiar.

1. Es pot concedir, sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert, als empleats públics el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar complint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a personal laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi

estan vinculades, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

2. Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions ni els serà computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

Article 38. L'excedència voluntària per violència de gènere.

1. S'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral sense haver de prestar un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència.

2. Durant els 6 primers mesos, tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin; aquest període es computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de seguretat social aplicable.

3. Quan les actuacions ho exigissin, es podrà prorrogar aquest període per 3 mesos, amb un màxim de 18, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

4. Durant els 2 primers mesos d'aquesta excedència, la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

Article 39. L'excedència per interès particular.

1. Es reconeix el dret al personal laboral i, amb almenys un any d'antiguitat, a que li sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de 4 mesos i no major de 5 anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat públic si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència. En el cas del personal funcionari, es pot sol·licitar quan s'hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques per un període mínim de 5 anys immediatament anteriors.

2. La concessió d'aquesta excedència queda subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.

3. No podrà declarar-se quan a l'empleat públic se li instrueixi un expedient disciplinari.

4. El personal que es trobi en aquesta situació no té dret retribucions ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de la seguretat social que li sigui d'aplicació.

5. Procedeix declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent a la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reintegració al servei actiu en el termini establert reglamentàriament.

Article 40. L'excedència voluntària per incompatibilitat.

1. Es concedeix si els empleats públics es troben en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats.

2. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

TÍTOL III El règim retributiu

Article 41. Règim retributiu.

1. L'increment retributiu dels empleats públics als quals se'ls apliqui aquest Conveni serà el fixat anualment per les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat.

2. Mentre no es desenvolupi la legislació bàsica recollida al Capítol III (dels drets retributius) del Títol III de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, l'estructura i el règim de les retribucions seran els establerts per la normativa aplicable a la funció pública local. En el cas que, durant la vigència d'aquest Conveni, es modifiqui el sistema de retribucions, es duran a terme les adaptacions necessàries al nou marc normatiu vigent.

3. Es reconeix el dret dels empleats públics locals a no ser discriminats retributivament per raó de sexe.

Article 42. L'estructura de la retribució.

1. Les retribucions dels empleats públics tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la funció pública, classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

2. Retribucions bàsiques: són retribucions bàsiques de sou, els triennis i les pagues extraordinàries:

a) Sou: és la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, B, C1, C2 i, si s'escau les diferents agrupacions professionals sense requisit de titulació que puguin crear-se) i la seva quantia serà la que es fixi anualment a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

b) Triennis: consistents en una quantitat que es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'estat de cada any per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada 3 anys de servei.

c) Pagues extraordinàries: seran 2 a l'any, per un import mínim, cadascuna d'elles, d'1 mensualitat sencera: sou, triennis i complement de destinació. Es meritiran en els mesos de juny i desembre, i se'n reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període meritació.

3. Retribucions complementàries: són retribucions complementàries el complement de destinació, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris o les hores extraordinàries:

a) Complement de destinació:

Retribueix el nivell del lloc de treball que es desenvolupa i consisteix en una quantitat fixa per a cada nivell en què es classifiquen els llocs de treball (dels 30 existents a la normativa sobre funció pública). La seva quantia vindrà fixada, per a cada grup de classificació professional, a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any. L'assignació a cada lloc de treball del nivell de destinació es realitza d'acord amb els intervals màxims i mínims fixats per a cada grup de titulació que fixa els requisits del lloc de treball, d'acord amb la taula següent:

Grup	Nivell CD
Grup A1	22 a 30
Grup A2	18 a 26
Grup C1	14 a 22
Grup C2	12 a 18
Agrupació professional	10 a 14

Aquests intervals comprenen tota l'escala possible entre el nivell inicial o de partida corresponent al lloc base de cada grup professional i el nivell màxim factible d'assolir en funció de les característiques concretes i exigències peculiars de cada lloc.

b) Complement específic:

Està destinat a retribuir les condicions particulars d'algun lloc de treball atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat o les condicions en què es desenvolupa el treball (perillositat i/o penositat). Aquest complement ve determinat per la valoració de llocs de treball que acompanya la relació de llocs de treball i ha de figurar a la relació de llocs de treball en el moment de la creació del lloc de treball.

Aquest complement és de caire funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional en funció del lloc de treball assignat i que es produeixin efectivament les condicions de treball peculiars que comporten l'assignació del subfactor corresponent (prolongació de jornada, nocturnitat, bossa horària, etc.), per la qual cosa no tindrà en cap cas el caràcter de consolidable.

Aquest complement es detallarà en la nòmina individualitzada i podrà desagregar-se en subfactors corresponents a condicions de treball específiques de cada lloc de treball, formant la suma de tots aquests el concepte únic de complement específic del lloc de treball.

c) Complement de productivitat:

Té com a finalitat retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès o la iniciativa amb que l'empleat públic desenvolupa la seva feina. La quota global la fixa la Junta General i la distribució individual la realitza la presidència.

Un cop a l'any, abans que finalitzi la vigència de l'acord de la Junta General respecte al complement de productivitat, prèvia negociació amb la part social, les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni podran plantejar la introducció d'una nova regulació respecte d'aquest complement i en els seus imports, sempre que ho permeti el marc normatiu vigent i hi hagi disponibilitat pressupostària.

d) Hores extraordinàries i serveis extraordinaris:

Tenen per objecte retribuir els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball. Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball degudament autoritzada, que es porti a terme de més, respecte de la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Conveni, realitzada de manera voluntària amb caràcter excepcional i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos. Aquestes hores es compensaran conforme es determina a l'article 18.7 d'aquest Conveni.

Article 43. Les indemnitzacions per raons de servei.

1. Són els imports que s'estableixen en cas que l'empleat públic hagi de desplaçar-se per motius relacionats amb el seu lloc de treball, prèvia presentació dels justificants corresponents.

2. Les quantitats que s'abonaran per aquest concepte (dietes i desplaçaments) s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent (0,19 EUR/quilòmetre) sobre la funció pública, amb el criteri ordinari que tot desplaçament s'haurà de fer, sempre que sigui possible, amb transport públic i fent ús de la tarifa més econòmica. S'admet l'import de 0,29 EUR/quilòmetre, liquidant l'IRPF corresponent.

3. En els desplaçaments que, per raó del servei, excepcionalment es realitzin en cotxe o motocicleta propietat de l'empleat públic que es trasllada, s'abonarà l'import del quilometratge realitzat segons la normativa vigent o del bitllet o passatge utilitzat, així com l'abonament d'estacionaments i peatge d'autopistes si fossin necessaris.

4. L'import màxim de la dieta s'estableix en 15 EUR per àpat, excepte en casos validats per la persona responsable.

5. Els treballadors que per raons de servei hagin de fer ús de les dietes, es comptabilitzarà el preu de la dieta o les hores de servei, en cap cas els dos conceptes.

6. L'Agència es farà càrrec de la diferència entre l'assegurança mínima legal del vehicle i l'assegurança a tot risc dels treballadors/es amb contracte mínim d'1 any i que utilitzin el vehicle propi un mínim d'un 80% dels dies laborables.

En cas d'accident amb el vehicle propi del treballador/a, en horari laboral i sense assegurança a tot risc, L'Agència es farà càrrec de les despeses de reparació en un 15% del valor d'aquestes, amb un màxim de 500 EUR. La comissió per valorar el sinistre estarà formada per l'empresa i els representants dels treballadors.

7. Per percebre l'import de la indemnització, l'empleat públic haurà de justificar la despesa realitzada presentant els justificants dels pagaments signats pel seu responsable directe.

Article 44. Les retribucions en situació de malaltia.

1. En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, els treballadors, amb menys d'un any d'antiguitat en l'empresa, la retribució mensual serà la següent: del primer fins al tercer dia, ambdós inclosos, el cinquanta per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat; des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 75% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat; a partir del vint-i-unè; inclusivament, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc l'inici de la incapacitat. En el cas dels treballadors amb més d'un any d'antiguitat, gaudiran del 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior del fet causant de la baixa per malaltia fins al final de procés d'IT.

2. En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals, la retribució mensual serà la següent: la prestació reconeguda per la seguretat social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc l'inici de la incapacitat.

3. Les persones que es trobin en una incapacitat temporal a causa d'una situació derivada de risc durant l'embaràs, hospitalització o intervenció quirúrgica, siguin víctimes de violència de gènere o pateixin algunes de les malalties greus que es descriuen a l'annex del Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i el desenvolupament, en el sistema de la seguretat social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu o la normativa que en el futur la complementi o substitueixi, percebran, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la seguretat social, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc l'inici de la incapacitat.

4. Les absències per motius de salut dels empleats públics generaran l'obligació de lliurar un justificant mèdic de baixa emès pel facultatiu del Servei Públic de Salut a partir del tercer dia de l'absència, des d'aquella data si no ha estat possible preveure que la indisposició per motius de salut seria superior a 48 hores. La tercera i següents absències justificades per motius de salut que es produeixin en el període d'1 mes seran objecte de recuperació horària en el mateix mes natural en que s'hagi produït l'absència o bé en el següent. No obstant, no són objecte de recuperació horària les absències derivades de malalties de caràcter crònic degudament justificades.

5. Les absències que no siguin justificades documentalment o les justificació de les quals es consideri insuficient i inadequada comporten la deducció proporcional d'havers, sense perjudici

que puguin ésser constitutives de falta disciplinària. El treballador pot emprar fins a 5 dies per any, que no excedeixin més de 2 dies correlatius, sense justificant mèdic per raons de salut.

Article 45. Ajuts i millores.

1. S'introduirà el concepte d'ajuts i millores que no excedeixin de la Llei de Pressupostos anual del govern estatal.
2. Podran ser beneficiaris dels ajuts i millores els treballadors/es de l'Agència amb una antiguitat mínima d'1 any i els fills que no hagin arribat als 26 anys.
3. A principi d'any s'establirà l'import total destinat a aquest concepte segons la Llei de Pressupostos del govern estatal.
4. Les peticions s'hauran de presentar dintre els 3 primers mesos de l'any següent segons la següent prioritat:

Ajudes socials i familiars:

- a) Ajudes per naixement d'un fill i matrimoni. S'atribuiran pel naixement, adopció o acolliment de cada fill i per matrimoni o formació de parella.
- b) Ajudes per estudis i escoles bressol (llar d'infants, escola bressol, inicial, primària, secundària, batxillerat, formació professional i formació universitària) com a concepte no retributiu i de caràcter assistencial, l'Agència concedirà anualment una ajuda econòmica a cada treballador amb fills en edat escolar, així com als treballadors de l'Agència que realitzin estudis.

Ajudes assistencials:

- a) Ajudes per oftalmologia i auditives: vidres, lents de contacte i audiòfons.
- b) Odontologia.
- c) Pròtesis.
- d) Ajut psiquiàtric i psicològic.
- e) Ajut per tractament de persones afectades de malaltia celíaca. Per compensar les despeses ocasionades per l'adquisició dels aliments especials necessaris.
- f) Altres supòsits.

En tots els casos, s'haurà de presentar la documentació justificativa de la despesa efectuada i el màxim de cobertura anual per aquestes millores assistencials serà de 400 EUR.

5. L'òrgan competent que valorarà la concessió dels ajuts i millores serà la Comissió de Seguiment d'aquest Conveni.

Article 46. Bestretes.

Es podrà concedir al personal al servei de l'Agència una bestreta, sense interès per un import màxim de l'equivalent a tres mensualitats de les seves retribucions íntegres, a retornar en un termini màxim de dotze mensualitats o catorze pagues. Es concediran quan la raó sigui justificada i no s'afecti la tresoreria.

Article 47. Jubilació anticipada.

El personal de l'Agència que decideixi acollir-se a la jubilació anticipada, abans de complir l'edat de la jubilació forçosa que determini la legislació vigent, es promourà a un contracte de relleu, segons reguli la normativa vigent.

Article 48. Assegurances.

1. L'Agència mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer els treballadors/es de la Corporació per danys ocasionat a tercers per

el desenvolupament de les seves funcions al servei de la Corporació que no puguin ser imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, provats per sentència judicial ferma. La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses judicials, incloent-hi les fiances que puguin ésser exigides a l'assegurat per garantir la seva responsabilitat.

2. La Corporació contractarà una pòlissa d'assegurança a favor del personal al seu servei, la qual garantirà, com a mínim les següents cobertures:

- a) Per mort derivada d'accident laboral o malaltia professional 18.000 EUR.
- b) Per invalides permanent derivada d'accident laboral o malaltia professional 30.000 EUR.

2. S'entregarà una còpia de les assegurances als representants dels treballadors.

Article 49. Assistència jurídica.

L'Agència garantirà l'assistència i la defensa jurídica del personal al seu servei, per raó de conflictes derivats de la prestació del servei, llevat dels supòsits que el treballador/a hagi actuat amb negligència, engany o mala fe, acreditant mitjançant sentència judicial ferma, en els quals la corporació podrà exigir el reintegrament de les despeses efectuades per a la defensa i representació del treballador.

TÍTOL IV

Dels instruments d'ordenació de recursos humans, la selecció, la formació, la carrera professional i la provisió de llocs de treball

Capítol I

L'ordenació dels recursos humans

Article 50. El sistema d'ordenació dels recursos humans.

1. L'Agència es compromet a disposar d'un sistema d'ordenació dels recursos humans que, tenint en compte la plantilla, l'organització i ordeni, i que serveixi per a la seva planificació. D'acord amb la normativa aplicable, aquest instrument inclourà, com a mínim, la denominació dels llocs tipus, els grups de classificació professional, les categories o escales a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Així mateix, preveurà la classificació dels llocs en termes funcional i d'àmbit a fi i efecte d'ordenar la selecció, formació i mobilitat. Aquest document serà de caràcter públic.

2. Seran objecte de negociació les normes generals que fixin els criteris generals en matèria de determinació de les retribucions complementàries, provisió i classificació dels llocs.

3. En els supòsits en què els llocs de treball s'agrupin, en funció de les seves característiques, el sistema d'ordenació de l'ocupació municipal podrà ordenar-ne la selecció, la formació i la mobilitat d'acord amb l'esmentada ocupació.

Article 51. L'oferta d'ocupació pública.

1. L'actuació en matèria d'ocupació de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni en relació amb l'accés a l'ocupació pública, promoció i carrera professional, es regiran pels principis de publicitat i d'igualtat, mèrit, capacitat. Igualment, s'impulsaran els processos que permetin la progressió en la carrera professional i promoció interna, d'acord amb els mateixos principis.

Durant la vigència d'aquest Conveni, s'adoptaran les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni es realitzi mitjançant la superació de processos selectius derivats de les ofertes públiques d'ocupació que permetin l'adquisició de la condició de funcionari de carrera o laboral fix d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar.

2. Per tal de proveir les vacants que es vagin produint durant el procés selectiu, les ofertes d'ocupació pública que s'aprovin durant la vigència del Conveni podran preveure que les convocatòries de processos selectius incrementin en un 10% adicional les places objecte de l'oferta, de conformitat amb les característiques i especificitats de les categories les places de les quals s'ofereixen.

Article 52. La selecció i l'accés.

1. Els sistemes i processos selectius seran els previstos legalment i es portaran a terme mitjançant les proves i els procediments assenyalats al Títol IV Capítol I de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i a la normativa que el desenvolupi o el substitueixi.

2. Amb caràcter general, l'accés es farà pel sistema de concurs oposició, excepte per als grups "agrupació professional", que serà concurs.

3. La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament. La fase del concurs dels processos selectius que es portin a terme pel sistema de concurs oposició es valorarà, com a mínim, en un 33% de la puntuació global de tot el procés selectiu.

4. Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; incloent proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i d'altres que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits en la relació de llocs. També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb l'especialitat del lloc de treball. Per a les categories que es determinin, podran incorporar la superació d'un curs selectiu teòric i/o pràctic.

5. Les convocatòries per al accés han de contenir, en tot cas, el següent:

a) La determinació del nombre total de places a cobrir i el grup de titulació exigida per al seu accés. També es detallarà el lloc de treball a proveir vinculat amb la convocatòria pel sistema d'assignació de primera destinació, la categoria professional i, si s'escau, l'especialitat, les funcions a desenvolupar i el perfil competencial d'aplicació a aquest lloc de treball.

b) Els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, d'acord amb la relació de llocs de treball, especificant el nivell exigida de coneixement oral i escrit de la llengua catalana.

c) La determinació dels llocs de treball que poden desenvolupar per persones amb minusvalidesa amb els seus sistemes d'acreditació.

d) L'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació.

e) Els terminis de presentació de sol·licituds i documentació necessària.

f) El sistema selectiu.

g) Les proves que s'han de dur a terme.

h) El sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

Article 53. La relació de llocs de treball.

1. La relació de llocs de treball definides a l'article 1 d'aquest Conveni establirà per a cada lloc de treball les següents especificacions:

a) La denominació i el seu enquadrament orgànic,

b) Les característiques essencials del lloc, incloent les funcions atribuïdes i els factors del lloc,

c) Els requisits de titulació o formació exigits per ocupar-lo,

d) La forma de provisió,

- e) Les característiques retributives, i,
- f) El nivell de classificació

2. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni, abans d'aprovar els llocs de treball tipus, negociaran amb la representació legal dels empleats públics les seves característiques retributives i els requisits i la forma de provisió del lloc, que s'elaboraran preferentment mitjançant processos de valoració de llocs de treball.

3. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni facilitaran a tots els empleats públics o als representants legals dels empleats públics que ho sol·licitin, la definició corresponent del seu lloc de treball i les seves funcions específiques.

Article 54. La plantilla.

La plantilla serà la que resulti adequada, en cada moment, per al bon funcionament dels serveis públics que hagin d'atendre les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni, sense perjudici del compromís d'aquestes entitats de fer possible la promoció interna a través de carrera professional que es detalla en el capítol corresponent a promoció i formació.

Capítol II La selecció del personal

Article 55. Els sistemes de selecció.

1. L'ingrés a l'Agència es realitzarà mitjançant convocatòria pública a través dels sistemes de concurs oposició o oposició lliure, com també el de publicitat.
2. No es podrà efectuar cap convocatòria de proves selectives d'accés sense l'aprovació i publicació prèvies de l'oferta d'ocupació pública.
3. La preparació i disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública es negociarà amb la representació sindical.
4. Els òrgans de selecció seran col·legiats i la seva composició es realitzarà de conformitat amb la legalitat vigent.

Article 56. L'accés de persones amb discapacitat.

1. La institució promourà les condicions necessàries per facilitar l'accés a la funció pública de persones amb discapacitats en igualtat de condicions que la resta d'aspirants.
2. Es realitzarà una reserva no inferior al 5% de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública a persones amb discapacitat que tinguin reconeguda aquesta condició legal.
3. A tal fi i per garantir el desenvolupament de les proves selectives a persones amb discapacitat, es propiciaran les adaptacions dels mitjans de realització dels exercicis que siguin necessàries.

Article 57. El període de prova o pràctiques.

1. La durada del període de prova o de pràctiques serà el que s'assenyala a continuació, depenent del grup a efectes de titulació exigida per a l'ingrés en la plaça en qüestió:

Grup de classificació	Durada del període
Grup A1	4 mesos
Grup A2	4 mesos
Grup C1	2 mesos
Grup C2	2 mesos
Agrupacions professionals	1 mes

2. No hi haurà període de prova o de pràctiques en aquells casos en què la persona hagi ocupat el lloc de treball al qual se l'assigna prèviament a través d'un nomenament interí.

Article 58. Les borses de treball.

1. Dins la política general d'adopció de les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni es realitzi, amb caràcter general, mitjançant la superació de processos selectius de laborals fixos d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar es limitarà als supòsits establerts a la normativa:

En concret:

Existència de places vacants que no sigui possible la seva cobertura per personal laboral fix.

Substitució transitòria de titulars.

Execució de programes de caràcter temporal.

L'excés o acumulació de tasques per un període màxim de 6 mesos dins un període de 12 mesos.

2. En el cas del personal laboral temporal, la seva incorporació es limitarà a les modalitats previstes en la legislació laboral vigent.

3. L'Agència incentivarà la promoció del seu personal i a tal efecte convocarà les vacants quan no sigui possible la seva cobertura per personal laboral fix, d'acord amb les categories, entre el personal que compleixi els requisits per a ocupar els llocs. Atès que en aquests casos el canvi de categoria implica la situació d'excedència respecte la categoria d'origen, el reingrés en la categoria d'origen, si és el cas, es produirà pels procediments reglamentaris i amb ocasió de vacant.

4. Quan no hi hagi candidats o no reuneixin els requisits per a ocupar els llocs i en la resta de supòsits, els candidats provindran de les borses de treball que es formin per cobrir el treball temporal i interí de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni.

5. Les contractacions o nomenaments es faran per ordre en la borsa de treball, atenent, si s'escau, l'especialitat i/o àrea de coneixement demanat. En el cas de no computar antiguitat, l'ordre se seguirà en primer lloc per les persones aprovades sense plaça en una convocatòria pública d'accés de la categoria professional de què es tracti d'acord amb la puntuació final obtinguda en el procés selectiu i, seguidament, per les persones que hagin superat un procés de selecció de borsa de treball per ordre de la puntuació obtinguda en el procés.

6. Seran criteris per restar exclòs de la borsa de treball, els següents:

a) Renúncia total del candidat a formar part de la llista.

b) L'acumulació de 2 renúncies corresponents a 2 ofertes de treball encara que el candidat no hagi notificat la renúncia expressament. En aquest supòsit, l'acreditació de la renúncia serà a càrrec del cap de personal corresponent.

c) La no superació del període de prova.

d) Per l'acomiadament disciplinari i suspensió ferma de funcions, en el supòsit de contractació laboral, com també la pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic amb caràcter ferm.

Capítol III La formació

Article 59. La formació.

1. L'Agència realitzarà una avaluació de les necessitats formatives dels seus empleats públics i elaboraran, d'acord amb aquestes necessitats, les seves accions formatives. A fi de contribuir al bon funcionament de l'oferta formativa, l'avaluació i cobertura de les necessitats es farà de

forma negociada amb els representants sindicals a fi que contribueixin amb les seves aportacions i suggeriments a l'enriquiment de l'oferta formativa.

2. Sense perjudici del punt anterior, amb l'objectiu de modernització, eficàcia i millora de la productivitat dels empleats públics i de les institucions en els seu conjunt, com també amb l'objectiu de desenvolupament personal i de la carrera professional, les entitats municipalistes crearan una Comissió Paritària en matèria de formació en la qual els sindicats signataris d'aquest Conveni puguin contribuir amb les seves aportacions a cobrir aquelles mancances formatives de què puguin tenir coneixement.

3. Igualment i dins del si d'aquesta Comissió Paritària, les entitats municipalistes informaran, amb caràcter anual, als referits sindicats sobre les accions formatives que integraran en els seus respectius plans de formació a fi que puguin contribuir amb les seves diferents aportacions i suggeriments a l'enriquiment de l'oferta formativa.

Article 60. Els permisos per a la formació.

1. De conformitat amb la normativa vigent i amb la finalitat de facilitar la seva formació i promoció, es reconeix als empleats públics el dret a la realització de cursos de perfeccionament professional i a l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional organitzats per l'Administració pública o organismes públics o privats.

2. La participació en un curs de formació no suposarà l'abonament d'hores extraordinàries i s'articularan mecanismes per fer la formació en horari laborable, sempre que sigui possible. Quan la formació sigui de naturalesa obligatòria, serà recompensada pel temps equivalent amb descans.

3. En els cas d'assistència a cursos de formació fora del municipi, les entitats definides a l'article 1 del present Conveni, prèvia negociació amb els representants legals dels empleats públics, adoptaran criteris específics pel que fa al sistema de descans i desplaçaments per assistir a aquests cursos quan siguin fora de la jornada laboral.

4. L'Agència podrà condicionar l'assistència a un curs de formació especialitzada a la fixació d'un període de permanència en les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni, d'un mínim de 2 anys, com també la quantia de la possible indemnització per als supòsits d'incompliment de l'esmentada permanència. Aquests aspectes seran negociats prèviament amb la representació legal dels empleats públics.

5. L'assistència a una acció formativa podrà ser limitada a una persona per a una mateixa acció en un horari concret de cada àmbit organitzatiu. Des de cada àmbit es vetllarà perquè els aprenentatges assolits en l'acció formativa per part de la persona que hi ha assistit es transfereixin a la resta de membres de l'equip, de la forma i amb les condicions que es fixin des de cada àrea. En tot cas, les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni garantirán que l'assistència a accions formatives sigui de caràcter rotatori.

6. Quan el curs sigui a instància del treballador/a i l'Agència ho consideri del seu interès, podrà autoritzar-ne l'assistència i fer-se càrrec de la part de despeses que en cada cas acordi amb el treballador, amb un màxim del 50% o 300 EUR/any. Les hores fora de l'horari laboral no es podran compensar.

7. Quan l'Agència encomani expressament a algun empleat l'assistència a un curs o jornada, la corporació s'ha de fer càrrec de la totalitat de costos, es poden compensar les jornades d'horari superior al normal.

Capítol IV
La carrera professional i la promoció professional

Article 61. La carrera professional.

1. Els empleats públics tenen dret a la carrera professional.
2. La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitat d'ascens i expectatives de progrés professional conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Amb aquest objecte, les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni han de promoure l'actualització i perfeccionament de la qualificació professional dels seus empleats públics.
3. Sens perjudici de la normativa aplicable, les modalitats de carrera poden consistir, entre d'altres, en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna de les següents modalitats:
 - a) Carrera horitzontal, que consisteix en la progressió de grau, categoria, esglaó o altres conceptes anàlegs.
 - b) Carrera vertical, que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió legalment establerts.
 - c) Promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un subgrup, o grup de classificació professional en el supòsit que aquest no tingui subgrup, a un altre superior, d'acord amb l'establert a la normativa vigent.
 - d) Promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional.
4. Es reconeix el dret dels empleats públics a progressar simultàniament en les modalitats de carrera horitzontal i vertical quan les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni les hagin implantat en un mateix àmbit.

Article 62. L'impuls a la promoció professional.

1. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni facilitaran la promoció professional dels seus empleats públics d'acord amb els sistemes de provisió de llocs de treball existents i d'acord amb l'instrument d'ordenació dels recursos humans de què disposin.
2. La concreció de les mesures de promoció professional es negociarà de forma periòdica amb la representació sindical.

Article 63. La promoció interna i el seu accés.

1. Els empleats públics podran accedir, mitjançant promoció interna, a escales del grup immediatament superior al que es pertany; o del mateix grup, tant en la mateixa com a diferent escala.
2. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni facilitaran la promoció dels seus empleats públics determinant, d'acord amb les característiques de cada plaça, el nombre de places reservades per a la promoció interna en cada convocatòria, que serà d'un mínim d'un 33% sempre que sigui possible.
3. Per concórrer a les proves de promoció interna, el personal funcionari haurà de trobar-se en situació de servei actiu o serveis especials en l'escala de procedència, haver completat 2 anys de servei actiu, a més de posseir la titulació i la resta de requisits establerts per a l'accés a l'escala a la qual aspiri a ingressar, amb les excepcions que la llei estableix. En el cas del personal laboral, s'hauran de reunir els mateixos requisits que els exigits per al personal funcionari, amb excepció d'aquells que, per la pròpia naturalesa jurídica de la relació, no els hi puguin ser exigits.

4. L'accés per promoció interna requerirà la superació de les mateixes proves que les establertes en la convocatòria per a l'ingrés amb caràcter general en l'escala de què es tracti. No obstant això, els aspirants que concorrin en el torn de promoció interna podran ser eximits de la realització d'aquelles proves que estiguessin encaminades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés en l'escala de procedència.

5. Les vacants reservades a promoció interna que resultessin desertes se sumaran a les ofertes en torn lliure.

6. L'adscripció a les vacants existents dels empleats públics, que accedeixin pel sistema de promoció interna a una altra escala, s'efectuarà conforme a les preferències que aquells manifestin, segons l'ordre amb el qual figurin en la classificació definitiva del procés selectiu i sempre que reuneixin els requisits per a la seva cobertura segons l'instrument d'ordenació de recursos humans de què disposin les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni. En tot cas, per a l'elecció de destinacions, tindran preferència sobre aquells aspirants que provinquin del torn lliure en la respectiva convocatòria.

TÍTOL V

El règim disciplinari i l'extinció de la prestació pública de serveis

Capítol I El règim disciplinari

Article 64. La responsabilitat disciplinària.

1. Els empleats públics queden subjectes al règim disciplinari establert regulat en el títol VII de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i les normes que les lleis de funció pública puguin dictar en desplegament del mateix.

2. Els empleats públics que indueixin a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorren en la mateixa responsabilitat que aquests.

3. Igualment, incorreran en responsabilitat els empleats públics que encobreixin les faltes consumades molt greus o greus, quan dels actes es derivi dany greu per l'administració o els ciutadans.

Article 65. L'exercici de la potestat disciplinària.

1. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni han de corregir disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que pugui derivar de les infraccions.

2. La potestat disciplinària s'exercirà d'acord amb els principis següents:

- a) Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions.
- b) Principi de retroactivitat de les disposicions sancionadores no favorable i de retroactivitat dels favorables al presumpte infractor.
- c) Principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions i sancions com a la seva aplicació.
- d) Principi de culpabilitat.
- e) Principi de presumpció d'innocència.

3. Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulti l'existència d'indícis fundats de criminalitat, se'n suspendrà la seva tramitació i es posarà en coneixement del Ministeri Fiscal. Els fets declarats provats per resolucions judicials firmes vincularan les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni.

Article 66. Les faltes disciplinàries.

1. Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.

2. Són faltes molt greus les previstes com tals a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i, en tot cas, les següents:

a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de Catalunya, en l'exercici de la funció pública.

b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, com també la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe.

c) L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.

d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'administració o als ciutadans.

e) La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.

f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que en provoqui la difusió o coneixement indegut.

g) L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.

h) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.

i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.

j) La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.

k) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.

l) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.

m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.

n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.

o) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i del Parlament de Catalunya.

p) La persecució laboral.

q) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per llei.

r) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni.

s) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de 3 faltes greus en el període d'1 any.

t) L'incompliment, pels responsables dels registres d'activitats i de béns patrimonials i d'interessos, i pel personal que hi tingui accés, del deure de reserva professional respecte a les dades i les informacions que coneguin per raó de llur funció.

u) També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei estatal o autonòmica.

3. Sens perjudici de l'establert per l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, es consideraran com a faltes greus, en tot cas, les següents:

a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball.

b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.

d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.

e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.

f) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'administració, als administrats o als companys.

g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'administració o s'utilitza en benefici propi.

h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per la via legal.

i) La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent.

j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.

k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents de servei.

l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'administració.

m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.

n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.

o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de 10 hores per mes natural.

p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de 3 mesos, si les 2 anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.

q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.

r) La pertorbació greu del servei.

s) La reincidència en faltes lleus.

t) La realització d'actes d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, tipificats per la Llei del Dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.

4. Es consideraran com faltes lleus, en tot cas, les següents:

a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.

b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'administració.

c) La manca d'assistència al treball injustificada d'1 dia.

d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.

e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.

f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.

g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixin la comptabilització prèvia.

h) L'incompliment dels deures i les obligacions de l'empleat públic, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

Article 67. Les sancions.

1. Per raó de les faltes comeses podran imposar-se les sancions següents:

a) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupaven.

b) Suspensió ferma de funcions, o d'ocupació i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.

c) Trasllat forçós, amb o sense canvi de localitat de residència, pel període que en cada cas s'estableixi.

d) Demèrit, que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.

e) Advertència.

f) Qualsevol altra que s'estableixi per llei.

2. Procedirà la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

3. L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau d'intencionalitat, descuit o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, i també el grau de participació.

Article 68. La prescripció de les faltes i sancions.

1. Les infraccions molt greus prescriuran als 3 anys, les greus als 2 anys i les lleus als 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuran als 3 anys, les imposades per faltes greus als 2 anys i les imposades per faltes lleus als 6 mesos.
2. El termini de prescripció comença a comptar des que la falta s'ha comès, i des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades.
3. El de sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 69. El procediment disciplinari i les mesures provisionals.

1. No podrà imposar-se sanció per la comissió de faltes molt greus o greus si no és mitjançant el procediment prèviament establert.
2. La imposició de sancions per faltes lleus es durà a terme per procediment sumari amb audiència a l'interessat.
3. El procediment disciplinari tindrà presents els principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb ple respecte als drets i garanties de defensa del presumpte responsable. El procediment garantirà la deguda separació entre la fase instructora i la sancionadora, encomanant-se a òrgans diferents.
4. Es podran adoptar, mitjançant resolució motivada, mesures de caràcter provisional que assegurin l'eficàcia de la resolució final que pugui recaure.
5. La suspensió provisional com a mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari no podrà excedir de 6 mesos, excepte en cas de paralització del procediment imputable a l'interessat. La suspensió provisional es pot acordar durant la tramitació d'un procediment judicial, i es mantindrà pel temps a què s'estengui la presó provisional o altres mesures decretades pel jutge que determinin la impossibilitat d'exercir el lloc de treball. En aquest cas, si la suspensió provisional passa de 6 mesos, no suposarà pèrdua del lloc de treball.
6. L'empleat públic suspès provisionalment tindrà dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.
7. Quan la suspensió provisional s'elevi a definitiva, l'empleat públic haurà de tornar allò percebut durant el temps de durada de la suspensió. Si la suspensió provisional no arriba a convertir-se en sanció definitiva, l'Administració haurà de restituir a l'empleat públic la diferència entre els havers realment percebuts i els que hauria hagut de percebre si s'hagués trobat amb plenitud de drets.
8. El temps de permanència en suspensió provisional serà d'abonament per al compliment de la suspensió ferma.
9. Quan la suspensió no sigui declarada ferma, el temps de durada es computarà com de servei actiu, i s'acordarà la immediata reincorporació de l'empleat públic al seu lloc de treball, amb reconeixement de tots els drets econòmics i d'altres que siguin procedents des de la data de suspensió.

Capítol II

L'extinció de la prestació pública de serveis

Article 70. El preavís i la liquidació.

1. L'empleat públic que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho per escrit i amb l'antelació següent:

Si ocupa una plaça del grup A1: 1 mes Si ocupa una plaça del grup A2: 1 mes Si ocupa una plaça del grup C1: 15 dies Si ocupa una plaça del grup C2: 15 dies Si ocupa una plaça d'agrupació professional: 15 dies

2. La inobservança d'aquest preavis determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi endarrerit el preavis.

La liquidació de l'empleat públic consistirà a retribuir o descomptar la part proporcional de vacances no realitzades o realitzades en excés i la part proporcional corresponent a la paga extraordinària de meritació immediata.

TÍTOL VI

La igualtat de tracte dels empleats públics locals

Article 71. La igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral.

Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones.

Article 72. El Pla d'Igualtat.

1. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni hauran d'aprovar un Pla d'Igualtat, en els termes que determina la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

2. El Pla d'Igualtat serà negociat amb la representació dels empleats públics i, en tot cas, atindrà la realitat sobre la que incidirà.

3. Un cop que les parts aprovin el Pla d'Igualtat, es registrarà al Registre de Plans d'Igualtat del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, i es comunicarà a la Comissió Paritària general de Seguiment del Conveni comú.

Article 73. El contingut i fases del Pla d'Igualtat.

1. El Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

2. El Pla d'igualtat fixarà els objectius concrets d'igualtat que s'hauran d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'hauran d'adoptar per a la seva consecució, com també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

3. Per a la consecució dels objectius fixats, el Pla d'Igualtat preveurà, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

4. El Pla d'Igualtat podrà contenir les fases següents: diagnòsi, disseny, implantació, seguiment i avaluació.

TÍTOL VII
Els drets col·lectius dels empleats públics locals

Capítol I
El dret de llibertat sindical

Article 74. El contingut del dret.

1. Tots els empleats públics tenen dret a sindicar-se lliurement pera la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials.
2. Els empleats públics locals que pertanyin als cossos i forces de seguretat es regiran per la seva normativa específica, atès el caràcter armat i l'organització jerarquitzada d'aquests cossos.
3. El dret a la llibertat sindical comprèn, entre altres facultats reconegudes per la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat sindical, la d'afiliar-se al sindicat de la seva elecció amb la sola condició d'observar-ne els estatuts o separar-se'n. Ningú podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat.

Article 74. El dret de sindicació.

1. Els empleats públics que estiguin afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit del centre de treball:
 - a) Constituir seccions sindicals de conformitat amb el que estableixen els estatuts del sindicat.
 - b) Celebrar reunions, prèvia notificació a l'entitat per a la qual treballin, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
 - c) Rebre la informació que li permeti el seu sindicat.

Article 75. Els delegats sindicals.

1. Els centres de treball de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni., que ocupin més de 250 empleats públics, sigui quina sigui la classe del seu contracte, les seccions sindicals pertanyents a sindicats amb presència en òrgans de representació legal dels empleats públics, estaran representades, a tots els efectes, per delegats sindicals escollits per i entre els seus afiliats.
2. El nombre de delegats sindicals per cada secció sindical dels sindicats que hagin obtingut el 10% dels vots en l'elecció a l'òrgan corresponent de representació legal dels empleats públics es determinarà segons l'escala següent:

Núm. d'empleats públics	Núm. de delegats
De 250 a 750	1
De 751 a 2.000	2
De 2.001 a 5.000	3
De 5.001 endavant	4

3. Les seccions sindicals dels sindicats que no hagin obtingut el 10% dels vots estaran representades per un sol delegat sindical.
4. Els delegats sindicals, en el supòsit que no formin part dels òrgans de representació legal dels empleats públics, tindran les mateixes garanties que ells, a més dels següents drets:
 - a) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició dels òrgans de representació legal dels empleats públics. Respecte d'aquesta informació, els delegats sindicals estan obligats a guardar secret professional.

b) Assistir a les reunions dels òrgans de representació legal dels empleats públics i dels òrgans interns de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni en matèria de prevenció de riscos laborals, amb veu però sense vot.

c) Ser escoltats per les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni abans de l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin els empleats públics en general i els afiliats al seu sindicat en particular, i especialment en el cas d'acomiadaments i sancions.

Article 76. Les garanties de les seccions sindicals.

1. Les seccions sindicals gaudiran de plena independència respecte de les autoritats, òrgans i jerarquies de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni i tenen dret a protecció legal contra tot acte d'ingerència d'aquestes entitats.

2. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i de les que tinguin representació en els òrgans de representació legal dels empleats públics, tindran els següents drets:

a) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als afiliats al sindicat i als empleats públics en general, les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni posaran a la seva disposició un tauler d'anuncis que haurà de situar-se al centre de treball i en un lloc on s'hi garanteixi un adequat accés dels empleats públics.

b) A la negociació col·lectiva, en els termes que estableix la legislació específica.

c) A la utilització d'un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats en els centres de treball amb més de 250 empleats públics de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni.

d) Les seccions sindicals gestionaran una borsa d'hores amb el crèdit horari de tots els seus membres (Comitè d'Empresa, junta de personal, delegats sindicals i Delegats de Personal). Els membres de les seccions sindicals podran fer ús d'aquesta borsa d'hores sempre que la suma total de les hores realitzades en 1 mes no superi el total de la borsa.

Article 77. Les mesures de protecció del dret.

Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni s'abstindran d'aprovar o prendre qualsevol disposició, pacte o decisió unilateral que contingui o suposi qualsevol tipus de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball, siguin favorables o adverses, per raó de l'adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici en general d'activitats sindicals.

Article 78. Les garanties del dret.

Qualsevol empleat públic o sindicat que consideri lesionat el seu dret de llibertat sindical, per una actuació de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni, tindrà dret a demanar la tutela del dret davant la jurisdicció competent en els termes que reconeix la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat sindical.

Capítol II **El dret de reunió dels empleats públics**

Article 79. El dret de reunió.

1. Els empleats públics de l'Agència tenen dret a reunir-se en assemblea. Aquest dret s'exercitarà amb subjecció als requisits i condicions assenyalats per la legislació aplicable i també per aquest capítol.

2. L'assemblea pot ser convocada pels òrgans de representació legal dels empleats públics, per les organitzacions sindicals més representatives o per un nombre d'empleats públics no inferior al 33% de la plantilla.

3. L'assemblea serà presidida, en tot cas, pels òrgans de representació legal dels empleats públics, que seran responsables del normal desenvolupament de l'assemblea, com també de la presència de persones que no pertanyin a l'Agència.

4. La presidència ha de comunicar, amb una antelació de 48 hores a l'Agència, la convocatòria i el nom de les persones no pertanyents a l'empresa que assistiran a l'assemblea i acordaran les mesures oportunes per a evitar perjudicis en l'activitat normal dels serveis públics.

Article 80. Les assemblees.

1. Els empleats públics podran reunir-se, sense cap perjudici de les seves retribucions, durant la jornada de treball, de conformitat amb allò establert en la taula següent:

Núm. d'empleats públics	Núm. d'hores anuals
Fins a 30	15
De 31 a 100	20
De 101 a 250	25
Més de 250	30

2. No existirà cap tipus de limitació per celebrar reunions fora de la jornada de treball, llevat de la seguretat d'instal·lacions i dependències, i que tinguin lloc quan es trobin oberts els llocs de reunió o la seva obertura no suposi dificultats importants.

Capítol III El dret de negociació col·lectiva dels empleats públics locals

Article 81. El dret a la negociació col·lectiva.

Els empleats públics al servei de les administracions locals tindran dret a la participació en la determinació de les condicions de treball conforme a allò que disposi la legislació aplicable i aquest capítol.

Article 82. La Mesa de Negociació del Conveni comú de condicions.

1. A fi de possibilitar la participació dels empleats públics en la determinació de les seves condicions de treball, es constituirà una mesa de negociació en la que estaran presents els representants de les entitats locals i les organitzacions sindicals més representatives, com també els sindicats que hagin obtingut el 10% o més dels representants a les eleccions celebrades en l'àmbit de l'administració local de Catalunya.

2. Aquesta Mesa negociarà la proposta de Conveni comú de condicions per als empleats públics de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni.

3. La composició de la Mesa serà partida i els seus components no podran ser més de 13 per cada una de les parts.

4. Les decisions de cada part de la Mesa es prendran per majoria. L'acord exigirà el vot favorable del 60% de cada part a la Mesa com a mínim.

TÍTOL VIII

Seguretat, salut i prevenció de riscos laborals

Article 83. La prevenció de riscos laborals.

1. La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de recursos humans de les parts signants d'aquest Conveni.

2. Atesa la importància de garantir a tot el personal un desenvolupament saludable de les tasques que té encomanades, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest

objectiu. Per aquest motiu, les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni que s'adhereixin es comprometen a:

a) Potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures administratives i/o organitzatives amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents, com a prioritat, la seguretat i la salut del personal al servei de la seva organització.

b) Coordinar les actuacions dels diferents serveis municipals amb el servei de prevenció designat per a complir amb les obligacions derivades de la Llei de Prevenció.

c) Promoure la seguretat i salut dels empleats públics mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per la prevenció de riscos derivats del treball, desenvolupant els principis generals següents:

- Evitar riscos.
- Avaluar els riscos que no es puguin evitar.
- Combatre els riscos en els seu origen.
- Adaptar el lloc de treball a les característiques de la persona.
- Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
- Planificar la prevenció.
- Substituir el que sigui perillós perquè no comporti perill o, si no és possible, comporti poc perill.
- Afavorir les mesures de protecció col·lectives per sobre de les individuals.
- Facilitar el coneixement per part del personal afectat de les instruccions que s'acordin en aquest àmbit.

Article 84. La coordinació entre salut laboral i polítiques de gènere.

Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni es comprometen a visualitzar les condicions de treball i salut amb una perspectiva de gènere, relacionant les condicions de treball i salut. Per això caldrà contemplar, tant en l'avaluació de riscos com en els plans de prevenció, els riscos específics de gènere: doble presència, situacions de discriminació, risc reproductiu, etc.

Article 85. Les obligacions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals.

1. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni acorden les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

a) Oferir en el moment de l'accés a la Funció Pública un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar; a més d'una vigilància de la salut en intervals periòdics fixats segons el criteri assenyalat pel servei de prevenció a tots els empleats públics de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni, en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. Aquest reconeixement serà obligatori per el personal en els supòsits prescrits a l'article 22.1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals i no podrà ser causa de l'adopció de mesures en perjudici seu.

b) Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni disposaran a cada centre de treball que estigui afectat pel Decret 82/2010, de 29 de juny, pel qual s'aprova el catàleg d'activitats i centres obligats a adaptar mesures d'autoprotecció, o de la norma que en el futur la substitueixi, d'un pla d'autoprotecció que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels empleats públics i dels usuaris.

c) El pla s'actualitzarà en els supòsits que el mateix pla prevegi i sempre que es modifiquin substancialment l'ocupació i la distribució de l'espai.

d) L'organització designarà, amb la consulta prèvia als delegats de prevenció o al Comitè de Seguretat i Salut (en el cas que n'hi hagi) la persona/es encarregada/es de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per

desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de l'organització i serà específica, adequada i suficient.

e) Tots els centres de treball municipals o amb personal municipal hauran de disposar de l'avaluació inicial de riscos laborals en el moment de procedir a la seva obertura o funcionament. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per tal d'eliminar els riscos i, en cas que no sigui possible, reduir-los al màxim. L'accident o incident obligarà a la reavaluació inicial de riscos del centre de treball, així com a l'adequació de les mesures.

f) L'organització proporcionarà al personal al seu servei la formació necessària per a la correcta prevenció de riscos del seu lloc de treball, preferentment en el seu propi centre de treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa de l'empleat públic en la prevenció.

g) En el moment de l'inici de la relació laboral o administrativa, cada persona rebrà un curs de formació bàsic en prevenció de riscos laborals, tant del seu lloc de treball com en general (Pla d'evacuació, circuits i protocols, responsabilitats, etc.) de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni.

h) L'organització oferirà una formació bàsica de 30 hores en prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.

i) L'organització garantirà la protecció de la salut del personal al seu servei que, per les seves característiques personals, sigui especialment sensible als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat s'adoptaran, s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció adaptació necessàries. Si, ni tan sols amb l'adaptació del lloc de treball a les característiques esmentades, no es pot garantir aquesta protecció, la de la resat del personal i d'altres persones relacionades amb el seu lloc de treball, l'organització haurà d'encarregar a l'empleat tasques que no exposin ningú a situacions de risc per a la seva salut.

j) Per tal de vetllar per l'atenció al risc reproductiu, si s'escau, haurà d'elaborar un relació de llocs de treball sense risc per a l'embaràs, amb prèvia consulta a la representació sindical. Les empleades hauran de conèixer aquesta relació. En el moment que una empleada posi en coneixement de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni la seva situació d'embaràs quan ocupi un lloc que no estigui inclòs en aquesta relació, caldrà fer immediatament una revisió de l'avaluació de riscos i, en el supòsit del més mínim risc per a la mare i/o el fetus, es procedirà immediatament al canvi a un altre lloc de treball que no li comporti aquest risc. Quan l'adaptació al lloc de treball no sigui possible, s'establirà un procediment que possibiliti el canvi de lloc de treball en el qual hi intervindran els serveis de prevenció.

k) L'Agència elaborarà una relació trimestral dels accidents i incidents laborals produïts, que es lliurarà i s'analitzarà en el marc dels òrgans de prevenció de riscos laborals. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació, conjuntament amb els delegats i/o delegades de prevenció, d'aquests accidents i incidents. En aquest sentit, s'elaborarà un protocol d'investigació d'accidents-incidents que garanteixi la participació efectiva dels delegats i/o delegades de prevenció. Aquest protocol serà aprovat per l'òrgan de prevenció de riscos laborals.

l) L'Agència es compromet a fer totes les accions necessàries per a reduir al mínim necessari les aplicacions de desinfecció, desratització i desinsectació (DDD), i d'utilització de productes fitosanitaris a les seves dependències. Així mateix, es comprometen a contractar empreses que garanteixin el compliment dels protocols esmentats, a més de totes les normes de seguretat que preveuen les normes legals i reglamentàries en matèria de prevenció de riscos laborals.

m) L'Agència es compromet a preveure, subministrar i renovar els equips de treball i de protecció individual (EPI), com també el vestuari necessari per al desenvolupament de la tasca professional amb garanties de seguretat i salut del personal.

n) L'Agència assegurarà que el subministrament de maquinària, equips, productes i estris de treball als empleats no constitueixin una font de perill per a ells mateixos. Per aquest motiu, donaran la informació als empleats per a la correcta utilització, com també les mesures preventives addicionals a prendre i els riscos laborals que comportin tant l'ús normal com la manipulació o utilització inadequades. La utilització dels EPI és obligatòria i la no utilització serà motiu d'amonestació i/o obertura d'expedient disciplinari, depenent de la reiteració i/o de les possibles conseqüències de la no utilització dels mateixos.

Article 86. La coordinació de les activitats preventives.

1. Quan, en un mateix centre de treball, es desenvolupin activitats de 2 o més empreses, organismes públics, instituts i/o empreses municipals, o treballadors autònom, aquestes hauran de coordinar-se per a l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals i de les mesures d'emergència.

2. L'Agència informará i donará les informacions adequades a les empreses que desenvolupin la seva activitat en els seus centres de treball en relació amb els riscos existents i les mesures d'emergència.

3. Quan l'Agència contracti o subcontracti obres o serveis que es duguin a terme en els seus centres de treball, requeriran l'obligatorietat de complir totes i cada una de les condicions que garanteixin la seguretat i salut dels empleats públics, com també dels treballadors de les empreses contractades o subcontractades.

Article 87. Els delegats de prevenció.

1. Els representants dels empleats designaran els delegats/des de prevenció que notificaran per escrit a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni i a l'Oficina Pública de Registre d'Actes del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya (OPRA):

2. Els delegats i delegades de prevenció tindran les mateixes garanties, drets i crèdit horari que les reconegudes als membres electes de la representació legal dels empleats públics.

3. Són funcions del delegat o delegada de prevenció:

a) Col·laborar amb els òrgans de direcció de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni per a millorar l'acció preventiva.

b) Promoure i fomentar la cooperació del personal al servei de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

c) Ser consultats per les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals, abans que siguin executades i en especial:

La planificació i l'organització del treball a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut del personal al seu servei, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals a la feina.

L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni, incloent-hi la designació de les persones al seu servei encarregades d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.

La designació de les persones al servei de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni encarregades de les mesures d'emergència.

Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals.

El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.

Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut del personal.

d) Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

e) Participar de manera activa en la investigació dels accidents i/o incidents.

4. En l'exercici de les competències atribuïdes als delgats de prevenció, aquests estan facultats per a:

a) Acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos en l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals, els inspectors de treball i Seguretat Social en les visites i les verificacions que duguin a terme en els centres de treball a fi de comprovar que es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i els poden formular les observacions que creguin oportunes.

b) Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei 33/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals, a la informació i documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 d'aquesta mateixa llei.

c) Quan la informació estigui subjecte a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.

d) Ser informats per les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni sobre els danys produïts en la salut del personal al seu servei quan aquest n'hagués tingut coneixement; els delegats es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets a fi de conèixer-ne les circumstàncies.

e) Rebre, de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni, les informacions que hagin obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció, com també dels organismes competents per a la seguretat a la salut del personal, sense perjudici del que disposa l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

f) Dur a terme visites als llocs de treball per a exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb el personal, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.

g) Exigir a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Conveni que adoptin mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut del personal; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'empresari, com també al Comitè de Seguretat i Salut perquè s'hi discuteixin.

h) Proposar a l'òrgan de representació del personal, si s'escau, que adopti l'acord de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals.

Disposició transitòria 1a. Adaptació dels nivells de complement de destinació.

L'adhesió al Conveni per part de l'Agència comportarà que els nivells de complement de destinació reconeguts als seus empleats públics s'hauran d'adaptar als previstos a l'article 43 del Conveni. En tot cas, aquesta adaptació no comportarà cap increment retributiu.

Disposició transitòria 2a. Procediment extrajudicial de resolució de controvèrsies.

Les parts signatàries d'aquest Conveni comú convenen que, mentre no existeixi un òrgan de solució extrajudicial de controvèrsies de caràcter supramunicipal a nivell català, es dotaran, per resoldre les seves controvèrsies, del sistema descrit a l'article 6 d'aquest Conveni.

Disposició transitòria 3a. Elaboració model tipus de Pla d'Igualtat.

Les parts signatàries d'aquest Conveni convenen que, en el termini màxim de 6 mesos des de la seva entrada en vigor, elaboraran un model tipus de Pla d'Igualtat que posaran a disposició de les entitats definides a l'article d'aquest Conveni, que s'hi hagin adherit i que així ho sol·licitin.

Disposició final 1a. Clàusula derogatòria.

Queden derogats la totalitat dels acord, convenis i pactes anteriors, com també quantes instruccions, acords parcials i altres disposicions de caràcter col·lectiu o individual d'igual o inferior rang que puguin oposar-se, ser incompatibles, limitin o contradiguin els acord aquí adoptats.

Disposició final 2a. Registre i publicació.

Aquest Acord comú de les condicions de treball es registrarà, dipositarà i publicarà de conformitat amb el que disposa la normativa vigent i desplegarà els efectes que termina l'article 38.8 de l'EBEP.

ANNEX I

QUADRE RELATIU ALS GRAUS DE PARENTESC I AFINITAT

Persona interessada:

1er: Cònjuge Pares, Sogres, Fills, Joves/gendres, Fills del cònjuge.

2on: Padrins, Germans, Cunyats, Néts.

3er: Besavis, Oncles, Nebots, Renéts.

4rt: Cosins

ANNEX II

1. Imports per quilometratge/transport

Preu per Km: 0,29 EUR. Aquests imports s'incorporen a la nòmina del mes (0,19 EUR/Km exempt i 0,10 EUR/Km amb cotització i IRPF) RDL 1/1994, art. 109.

2. Import per estància

- Hores extres entre setmana amb pernoctació (HEP)

A) Procediment i circuit a seguir per tal de regularitzar les hores extres de treball entre setmana amb pernoctació fora del municipi de residència.

Sempre que algun dels treballadors/es de l'Agència hagi de pernoctar fora del municipi de residència es compensarà de la següent manera:

- Per cada pernoctació = 60 EUR.

- Per les hores extres; o sigui les hores de treball; sempre que es superin les hores de la jornada laboral prevista per aquell dia (cal adjuntar el document amb la planificació per poder demostrar la durada de la jornada; sense aquest document no es podrà validar) es compensarà 1 hora de treball per 1.5 hora de descans.

- Hores extres festius (HEF)

A) Procediment i circuit a seguir per tal de regularitzar les hores de treball en dies festius.

A continuació es detallen els imports de les hores extres festives:

1 dia: 100 EUR + 1 dia de descans (7h)

2 dies: 200 EUR + 2 dies de descans (7h)

Els dies de descans s'han de gastar en el termini de 3 mesos. En cas que no es gaudeixin dins d'aquest termini es perdran.

3. Complement per treballar caps de setmana

Caps de setmana i festius. Els Plans d'Ocupació poden treballar de dilluns a diumenge i els treballadors/es de l'Agència en funció del lloc de treball que ocupin poden fer una laboral de dilluns a diumenge.

Els treballadors/es de l'Agència (excepció dels Plans d'Ocupació) que formalitzin un contracte on la jornada laboral sigui de dilluns a diumenge cobraran les hores treballades en cap de setmana i/o festiu en un plus de 0,5 més el preu hora normal.

Barcelona, 14 de maig de 2021

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès