



RESOLUCIÓ de data 20 de desembre de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord d'Adhesió de l'Ajuntament de Mas de Barberans a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants, 2015-2017 (codi de conveni núm. 79100015072015).

Fets

Primer. En data 1 de març de 2024, es va presentar, en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON), adscrit als Serveis Territorials a Terres de l'Ebre, l'Acord d'Adhesió de l'Ajuntament de Mas de Barberans a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017), subscrit en data 1 de desembre de 2023 pels representants de l'Ajuntament de Mas de Barberans, i els representants de les organitzacions sindicals CCOO i UGT en representació dels empleats públics.

Segon. En data 13 de desembre de 2023, el Ple de l'Ajuntament de Mas de Barberans va aprovar l'acord esmentat.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb allò que disposen l'article 38 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP); l'article 2.1.e) del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; l'article 170.1 e) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball.

Per tot això,

RESOLC:

1. Disposar la inscripció de l'Acord d'Adhesió de l'Ajuntament de Mas de Barberans a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017), en el REGCON adscrit als Serveis territorials d'Empresa i Treball a les Terres de l'Ebre.

2. Disposar la publicació d'aquesta resolució al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona i la seva notificació a la Mesa general de negociació de l'Acord.

Transcripció del text literal signat per les parts:

Acord

Data de l'acord: 13 de desembre de 2023

Òrgan: Ple

Unitat: Àrea Secretaria

Expedient: 4307700000-2023-0000573

ADHESIÓ A L'ACORD COMÚ DE CONDICIONS PER ALS EMPLEATS PÚBLICS DELS ENS LOCALS DE CATALUNYA DE MENYS DE 20.000 HABITANTS (2015-2107)

El Ple de la Corporació adopta, per **unanimitat** dels assistents (**6 vots a favor** : 4 ERC-AM i 2



TPM-CP), el següent acord:

Fets

En data 10 de novembre de 2022 a les 10 hores es va constituir la Mesa general de negociació de condicions comunes dels empleats públics i les empleades públiques de l'ajuntament de Mas de Barberans.

En data 30 de novembre de 2023 es convoca els delegats de personal i de les seccions sindicals per tal de negociar l'adhesió a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017).

En data 1 de desembre de 2023, a les 12 hores es reuneixen per via telemàtica Jitsi Meet, la Mesa general de negociació dels empleats públics de la corporació amb els següents representants:

Representants de l'Ajuntament:

Daniela Lleixà Lleixà, alcaldessa de Mas de Barberans,

i, d'una altra banda,

la representació dels empleats públics:

- Sra. Estela Carrasco Piñana, representant de CCOO
- Sr. Antoni Pinós Rizo, representant de UGT

Gema Roqueta Saura, com assessora de la Diputació de Tarragona,

Maria del Mar Subirats Royo com a funcionaria de l'ajuntament que actua com a secretaria de la comissió

El dia 1-12-2023, es signa l'acta final on les parts manifesten la voluntat d'adherir-se a l' Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017), que s'annexa a l'expedient per a la seva aprovació.

En la negociació d'aquest acord s'han respectat els drets de l'article 15 b) de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i de l'article 4.1.c) del Real decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i s' ha complert amb els requisits previstos al Capítol IV de la Llei 7/2007, per la qual s'aprova l' Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) i el Títol II del RDL 1/1995.

S'han emès els informes corresponents per part de la secretaria i de la intervenció i per part del servei de Recursos humans que consten a l'expedient d'aprovació.

Fonaments de dret

1. L'article 8 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical (LOLS), estableix que les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els òrgans de representació que s'estableixin en les Administracions públiques tindran, entre d'altres drets, el de la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la seva legislació específica.
2. Per la seva banda, l'article 31 de l'EBEP, estableix que els empleats públics tenen dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional per a la determinació de les seves condicions de treball. Per negociació col·lectiva, als efectes d'aquesta Llei, s'entén el dret a negociar la determinació de les condicions de treball dels empleats de l' Administració Pública.
3. L'article 32 de l'EBEP estableix que la negociació col·lectiva, representació i participació dels empleats públics amb contracte laboral es regirà per la legislació laboral, sens perjudici dels preceptes d'aquest capítol que expressament els hi són d'aplicació.
4. L'article 33 de l'EBEP estableix que la negociació col·lectiva de condicions de treball dels funcionaris públics estarà subjecta als principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat, bona fe negocia'l, publicitat i transparència, i es durà a terme mitjançant l'exercici de la capacitat representativa reconeguda a les organitzacions sindicals en els articles 6.3.c); 7.1 i 7.2 de la Llei orgànica de llibertat sindical i, també, d'acord amb el que estableix el capítol IV del títol III de l'EBEP.



5. Per dur a terme la negociació de les condicions de treball es constituïran Meses de Negociació en què estaran legitimats per ser-hi presents, per una banda, els representants de l'Administració Pública corresponent i, per l'altra, les organitzacions sindicals més representatives a nivell estatal, les organitzacions sindicals més representatives de Comunitat Autònoma, així com els sindicats que hagin obtingut el 10 per 100 o més dels representants en les eleccions per a delegats i Junes de Personal, en les unitats electorals compreses en l'àmbit específic de la seva constitució.
6. Ara bé, en el cas que aquí ens ocupa s'ha procedit a la negociació i fixació de les condicions comunes d'ocupació dels empleats públics de l'Ajuntament de Mas de Barberans per mitjà de l'adhesió a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017), acordat per l' Associació Catalana de Municipis de Catalunya, la Federació de Municipis de Catalunya, per Comissions Obreres de Catalunya i per la Unió General de Treballadors de Catalunya el 19 de desembre de 2014. Tal i com permet l'article 34.2 de l'EBEP. Doncs, aquest article reconeix la legitimació negocia'l de les associacions de municipis per tal què puguin negociar col·lectivament acords de condicions de funcionaris públics, als quals puguin adherir-se els municipis amb caràcter previ o de forma successiva a la seva negociació.
7. L'article 37 de l'EBEP fixa les matèries objecte de negociació, amb el límit corresponent a les competències de cada Administració Pública i amb l'abast que legalment procedeixi en cada cas. Aquest precepte fixa també les matèries excloses de l'obligatorietat de la negociació en el seu apartat segon.
8. L'article 38 de l'EBEP estableix que en el si de les Meses de Negociació corresponents, els representants de les Administracions Públiques podran concertar Pactes i Acords amb la representació de les organitzacions sindicals legitimades a aquests efectes, per a la determinació de condicions de treball dels funcionaris d'aquestes Administracions.

Aquest article també determina que els Pactes es duren a terme sobre matèries que corresponguin estrictament a l'àmbit competencial de l'òrgan administratiu que el subscriu i, s'aplicaran directament al personal de l'àmbit corresponent. Que els Acords es duren a terme sobre matèries competencials dels òrgans de govern de les Administracions Públiques. Per a la seva validesa i eficàcia serà necessària la seva aprovació expressa i formal per part d'aquests òrgans. Quant aquests Acords hagin estat ratificats i afectin a temes que puguin ser decidits de manera definitiva pels òrgans de govern, el contingut d' aquests serà directament aplicable al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, sens perjudici que, a efectes formals, es requereixi la modificació o derogació, en el seu cas, de la normativa reglamentària corresponent.
9. En el cas que aquí ens ocupa, l'abast i el contingut de les matèries objecte de negociació impliquen que la seva aprovació estigui supeditada a l'acord exprés del Ple municipal, per la qual cosa l'Acord concertat requerirà de la seva aprovació expressa per tal que adquireixi plena validesa i eficàcia.
10. El contingut de l'Acord respecta els límits establerts legalment en matèria de negociació de les condicions de treball dels empleats públics.
11. L'acord d'adhesió a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017) un cop aprovat i signat, s'ha de remetre a l'oficina pública a què fa referència la LOLS i serà immediatament publicat en el diari oficial corresponent, d'acord amb el que estableix l'article 1 del Reial Decret 1040 /1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball. Per tant, caldrà trametre a la Delegació territorial del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya el text de l'acord d'adhesió per a la seva posterior publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.
12. S'ha emès el corresponent informe respecte de la fiscalització interna des d'un punt de vista de gestió pressupostària, econòmica i sostenibilitat financera de l'Acord regulador de condicions de treball.

Tenint en compte que la competència per aprovar l'adhesió a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 2.000 habitants (2015-2017) és del Ple, tal i com disposen la legislació bàsica de règim local, l'EBEP i l'article 175 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic dels ens locals, s'ha informat favorablement i dictaminat per part de la Plaça Gerard Vergés, 1
43500 Tortosa
Telèfon 977 44 12 34



Comissió Informativa corresponent, abans del seu sotmetiment al Ple municipal, i es proposa l'adopció dels següents

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Aprovar l'adhesió a l' Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017), conforme es manifesta en l'acta final de la Mesa general de negociació dels empleats públics del dia 1 de desembre de 2023.

Segon. Indicar que aquest acord d'adhesió entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament de Mas de Barberans amb independència de les adequacions organitzatives i singulars que sigui necessari establir per fer efectiu el seu contingut.

Tercer. Trametre còpia d'aquest acord així com de tota la documentació complementària al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, als efectes de la seva inscripció i publicació, i a la Comissió Paritària General de Seguiment de l'Acord comú per a què tingui seu coneixement de l'adhesió en compliment de l'establert a l'article 4 de l'Acord comú.

Quart. Notificar aquest acord als representants sindicals.

Cinquè. Publicar aquest acord per a coneixement general en el tauler municipal d'edictes i en el portal de transparència, per al coneixement general.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació.

ACORD COMÚ DE CONDICIONS PER ALS EMPLEATS PÚBLICS DELS ENS LOCALS DE CATALUNYA DE MENYS DE 20.000 HABITANTS

TÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS	7
Article 1. L'objecte	7
Article 2. L'àmbit personal	7
Article 3. La vigència i la denúncia	7
Article 4. La vinculació.....	7
Article 5. La Comissió Paritària Local de Seguiment.....	8
Article 6. La Comissió Paritària General de Seguiment.....	8
Article 7. Les condicions més beneficioses	8
Article. 8. L'aplicació favorable	8
Article. 9. El procediment de resolució de conflictes	9
Article 10. L'organització del treball.....	9
TÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL	9
Capítol I. La jornada de treball.....	9
Article 11. La jornada general.....	9
Article 12. El temps de treball efectiu	10
Article 13. Les modalitats de jornada	10
Article 14. El règim de dedicació	10
Article 15. Les modalitats de dedicació no ordinàries.....	10
Article 16. La flexibilitat horària d'entrada i de sortida	11
Article 17. El calendari laboral	11
Article 18. Les hores realitzades fora de la jornada.....	11
Capítol II: Els descansos i les festes.....	12
Article 19. El descans diari i interdiari.....	12
Article 20. El descans setmanal	12



Article 21. Les vacances	12
Capítol III. Els permisos i llicències.....	13
Article 22. El règim jurídic.....	13
Article 23. La petició i la concessió.....	14
Article 24. Els permisos retribuïts	14
Article 24 bis. Permisos retribuïts relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes.....	15
Article 25. Les llicències retribuïdes	17
Article 26. Els permisos i llicències no retribuïdes.....	17
Capítol IV. Les reduccions de jornada	18
Article 27. El règim jurídic.....	18
Article 28. La reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions	18
Article 29. La reducció de jornada per lactància.....	18
Article 30. La reducció de la jornada per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu	18
Article 31. La reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.....	19
Article 32. La reducció de la jornada de les dones víctimes de la violència de gènere	19
Article 33. La reducció de la jornada per interès particular.....	19
Capítol V. Les excedències	19
Article 34. El règim jurídic.....	19
Article 35. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill menor de 3 anys	20
Article 36. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars.....	20
Article 37. L'excedència voluntària per agrupació familiar.....	20
Article 38. L'excedència voluntària per violència de gènere.....	20
Article 39. L'excedència voluntària per interès particular.....	21
Article 40. L'excedència voluntària per incompatibilitat	21
TÍTOL III. EL RÈGIM RETRIBUTIU	21
Article 41. El règim retributiu	21
Article 42. L'estructura de la retribució	21
Article 43. Les indemnitzacions per raons de servei	23
Article 44. Les retribucions en situació de malaltia.....	23
TÍTOL IV. DELS INSTRUMENTS D'ORDENACIÓ DELS RECURSOS HUMANS, LA SELECCIÓ, LA FORMACIÓ, LA CARRERA PROFESSIONAL I LA PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL.	23
Capítol I. L'ordenació dels recursos humans.....	23
Article 45. El sistema d'ordenació dels recursos humans	23
Article 46. L'Oferta d'ocupació pública	24
Article 47. La selecció i l'accés.....	24
Article 48. La relació de llocs de treball	24
Article 49. La plantilla	25
Capítol II. La selecció del personal.....	25
Article 50. Els sistemes de selecció	25
Article 51. L'accés de persones amb discapacitat.....	25
Article 52. El període de prova o de pràctiques.....	25
Article 53. Les borses de treball	26
Capítol III. La formació.....	26
Article 54. La formació.....	26
Article 55. Els permisos per a la formació	27
Capítol IV. La carrera professional i la promoció professional.....	27
Article 56. La carrera professional.....	27
Article 57. L'impuls a la promoció professional.....	27
Article 58. La promoció interna i el seu accés	28
TÍTOL V. EL RÈGIM DISCIPLINARI I L'EXTINCIÓ DE LA PRESTACIÓ PÚBLICA DE SERVEIS.....	28
Capítol I. El règim disciplinari	28
Article 59. La responsabilitat disciplinària.....	28
Article 60. L'exercici de la potestat disciplinària	28
Article 61. Les faltes disciplinàries.....	29



Article 62. Les sancions	30
Article 63. La prescripció de les faltes i sancions	31
Article 64. El procediment disciplinari i les mesures provisionals	31
Capítol II. L'extinció de la prestació pública de serveis	31
Article 65. El preavis i la liquidació	31
TÍTOL VI. LA IGUALTAT DE TRACTE DELS EMPLEATS PÚBLICS LOCALS	32
Article 66. La igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral	32
Article 67. El Pla d'igualtat	32
Article 68. El contingut i fases del Pla d'igualtat	32
TÍTOL VII. ELS DRETS COL·LECTIUS DELS EMPLEATS PÚBLICS LOCALS	32
Capítol I. El dret de llibertat sindical	32
Article 69. El contingut del dret	32
Article 70. El dret de sindicació	33
Article 71. Els delegats sindicals	33
Article 72. Les garanties de les seccions sindicals	33
Article 73. Les mesures de protecció del dret	34
Article 74. Les garanties del dret	34
Capítol II. El dret de reunió dels empleats públics locals	34
Article 75. El dret de reunió	34
Article 76. Les assemblees	34
Capítol III. El dret de negociació col·lectiva dels empleats públics locals	35
Article 77. El dret a la negociació col·lectiva	35
Article 78. La Mesa de negociació de l'Acord comú de condicions	35
TÍTOL VIII. SEGURETAT, SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	35
Article 79. La prevenció de riscos laborals	35
Article 80. La coordinació entre salut laboral i polítiques de gènere	36
Article 81. Les obligacions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals	36
Article 82. La coordinació de les activitats preventives	37
Article 83. Els delegats de prevenció	37
TÍTOL IX. LA PRESTACIÓ DE SERVEIS EN LA MODALITAT DE TELETREBALL	39
Art. 84. Definició	39
Art. 85. Àmbit subjectiu	39
Art. 86. Àmbit objectiu	39
Art. 87. Requisits i condicions de la prestació	40
Art. 88. Drets i deures	41
Art. 89. Mitjans tecnològics	42
Art. 90. Política de privacitat i protecció de dades personals	42
Art. 91. Prevenció de Riscos Laborals	43
Art. 92. Pla personal de treball	43
Art. 93. Avaluació	44
Art. 94. Jornada	44
Art. 95. Horari	45
Art. 96. Procediment d'autorització	45
Art. 97. Modalitat de teletreball per situacions extraordinàries o excepcionals	46
Art. 98. Situacions extraordinàries o excepcionals en municipis rurals	46
Art. 99. Comissió de seguiment del teletreball	47
DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. L'ADHESIÓ A L'ACORD DELS CONSELLS COMARCALS I D'ALTRES ENS LOCALS	47
DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA. ADAPTACIÓ DELS NIVELLS DE COMPLEMENT DE DESTINACIÓ	47
DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA. PROCEDIMENT EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓ DE CONTROVÈRSIES	47



DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA. ELABORACIÓ MODEL TIPUS DE PLA D'IGUALTAT	47
DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA. CLÀUSULA DEROGATÒRIA	47
DISPOSICIÓ FINAL SEGONA. REGISTRE I PUBLICACIÓ.....	47
ANNEX 1: QUADRE RELATIU ALS GRAUS DE PARENTESC I AFINITAT	48

TÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. L'objecte

Aquest Acord té per objecte la regulació de les condicions de treball dels empleats públics dels ens locals catalans que tinguin una població inferior als 20.000 habitants, dels seus organismes autònoms i del seu sector públic instrumental local.

Article 2. L'àmbit personal

1. Aquest Acord s'aplicarà íntegrament als funcionaris de carrera de les entitats definides a l'article 1. Igualment, aquest Acord serà d'aplicació, en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació, amb excepció de tot allò que la llei reservi als funcionaris de carrera, als funcionaris interins i als funcionaris en pràctiques.
2. Aquest Acord s'aplicarà íntegrament al personal laboral de les entitats definides 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'empara de convenis subscrits amb altres entitats que financen les contractacions en tot o una part.

Article 3. La vigència i la denúncia

1. Aquest Acord tindrà la durada següent: des de l'1 de gener de 2022 fins al 31 de desembre de 2023.
2. Si cap de les parts que concerten l'Acord en denuncia la vigència, s'entendrà prorrogat per períodes successius d'un any. Ambdues parts fan una crida a iniciar el mes d'octubre de cada any les negociacions per revisar aquest Acord i es comprometen a mantenir en aquest procés negociador un clima de respecte, confiança, discreció i bona fe negociadora, garantint el normal funcionament de les entitats definides a l'article 1 d'aquest acord.
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 quinze dies des de la recepció de la comunicació, s'iniciaran les negociacions d'un nou acord. Fins que no s'arribi a un nou acord, l'actual Acord mantindrà la seva vigència.

Article 4. La vinculació

1. Aquest Acord serà vinculant per a aquelles entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord que s'hi adhereixin expressament; tindrà un caràcter necessari i serà indivisible a tots els efectes.
2. Les condicions pactades en aquest Acord constitueixen un tot orgànic unitari i, als efectes de la seva aplicació, les condicions pactades seran considerades globalment 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 de l'Acord.



Article 5. La Comissió Paritària Local de Seguiment

1. Amb l'objectiu d'examinar totes aquelles qüestions que es derivin de la vigència i aplicació d'aquest Acord, en l'àmbit de cada entitat definida a l'article 1 d'aquest Acord, es constituirà una Comissió Paritària Local de Seguiment que iniciarà les seves actuacions un cop les parts decideixin adherir-se a aquest Acord.
2. En el cas que les parts de la Comissió Paritària Local de Seguiment no es posin d'acord sobre qualsevol qüestió que afecti la interpretació o aplicació d'aquest Acord, formularan una consulta a la Comissió Paritària General de Seguiment, que resoldrà sobre l'objecte de la consulta en el termini màxim d'un mes. La decisió de la Comissió Paritària General de Seguiment serà vinculant per a les parts un cop els hi sigui comunicada.

Article 6. La Comissió Paritària General de Seguiment

1. Amb la finalitat d'examinar totes aquelles qüestions que es derivin de la interpretació, aplicació i vigència d'aquest Acord, es constituirà una Comissió Paritària General de Seguiment que iniciarà les seves actuacions en el termini màxim d'un mes a partir del moment en què aquest Acord tingui vigència per primera vegada.
2. Formaran part d'aquesta Comissió dos representants per cadascun dels sindicats signataris d'aquest Acord; en representació de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, tants representants com representants tinguin els sindicats signataris d'aquest Acord.
3. 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.
4. La Comissió Paritària de Seguiment General disposarà d'una pàgina web on periòdicament publicarà les interpretacions que, en aplicació de l'Acord, vagi acordant, com també les consultes que li siguin plantejades per les comissions paritàries locals de seguiment.
5. 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 una acta en què 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 en l'apartat 6 d'aquest mateix article. En el termini màxim de trenta dies, el mediador haurà de proposar a la Comissió una solució al conflicte que se li plantegi. La seva decisió vincularà a la Comissió.
6. El procediment per escollir el mediador serà el següent: En el termini d'un mes des que s'hagi constituït la Comissió, cadascuna de les parts que l'integren designaran tres candidats a mediador. Els candidats recomanats a la Comissió hauran de ser professionals de reconegut prestigi i que tinguin experiència contrastada en les matèries objecte d'aquest Acord. Els candidats suggerits per totes les parts, un cop contrastada la seva solvència professional, integraran la *Llista de mediadors de l'Acord*. 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 dos assumptes plantejats per la Comissió. Els serveis del mediador seran compensats adequadament 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 el que es preveu en aquest Acord i que hagin estat reconegudes abans de la seva entrada en vigor.

Article 8. L'aplicació favorable

Prèvia consulta a la Comissió Paritària General de Seguiment, totes les condicions establertes en aquest Acord, 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 Acord se sotmeten, amb caràcter previ, al coneixement i resolució de la Comissió Paritària General de Seguiment de totes les discrepàncies que puguin produir-se en relació amb la interpretació, vigència i aplicació d'aquest Acord respecte del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació.

Article 10. L'organització del treball

L'organització del treball és competència de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord per mitjà del seu òrgan de govern i direcció sens perjudici dels drets de participació, consulta i negociació que la legislació i aquest Acord 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 general és la que s'estableixi en el marc de legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic o, si no n'hi ha, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència. En tot cas, s'entén que la jornada és l'equivalent a la mitjana setmanal de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal en còmput anual.

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.

Anualment, la Comissió paritària general de seguiment de l'Acord 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 l'any següent.

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 Acord i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

3. Sense perjudici de la jornada de treball general anual que contempla l'apartat 1 d'aquest precepte, cada ens adherit podrà negociar altres jornades ordinàries de treball o un repartiment anual de la jornada diferent, en atenció a les peculiaritats de cada funció, tasca i àmbit sectorial, sempre que complexi amb els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic, regla de la despesa i objectiu de temporalitat en l'ocupació pública. Igualment, es podrà establir un sistema específic de jornada contínua per aquells empleats públics que tinguin a càrrec seu fills menors de dotze anys o discapacitats.

4. En el cas del personal laboral, també 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. S'estableix el dret dels empleats públics a una borsa d'hores de lliure disposició amb la finalitat exclusiva de conciliar la cura i atenció de persones grans, discapacitats i familiars fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat. El nombre d'hores no superarà el 5% de la jornada ordinària anual que es tingui assignada. Aquells empleats públics que tinguin una jornada ordinària inferior a l'establerta amb caràcter general, el càlcul del nombre d'hores de la borsa es farà de forma proporcional a la seva jornada. El mateix criteri de la proporcionalitat se seguirà per aquells empleats públics que tinguin establerta una jornada especial.

Les hores de la borsa seran recuperables dins del període de tres mesos des de la seva realització i fins al 31 de desembre de l'any en què es gaudeixin. Després d'aquesta data les hores no gaudides es perdran i no es podran acumular a les de l'any següent.

Si l'empleat públic causa baixa en l'ens adherit, les hores no gaudides de la borsa no seran objecte de cap mena de compensació.

Es podrà gaudir de les hores de la borsa de lliure disposició de forma individual (en fraccions no inferiors a



30 minuts) o de forma acumulada amb un màxim de 7 hores i 30 minuts a la setmana.

El gaudiment de les hores incloses en la borsa de lliure disposició, s'haurà de comunicar a l'ens adherit, amb una antelació mínima de 24 hores, si es vol disposar de 30 a 60 minuts, i de 48 hores, quan es vulgui disposar de més de 60 minuts.

Sempre i en tot cas, el gaudiment de les hores incloses en la borsa, quedarà supeditat al bon funcionament del servei públic; i, a què es destinin a les finalitats previstes per la borsa. En aquest sentit, l'empleat públic haurà d'aportar la documentació necessària per justificar el seu ús, en el termini màxim de 48 hores des del seu gaudiment.

Article 12. El temps de treball efectiu

1. Es considera com a temps de treball efectiu, el 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 consideraran 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 mateixa 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 és 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:
- d) 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.
- e) Partida: és la que es presta de dilluns a divendres en horari de matí i tarda.
- f) 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 horària 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, que també tingui autoregulació horària i estigui subjecta 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 a 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 a 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 Acord, fora de l'horari de treball general. Aquesta disponibilitat pot donar-se 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 tres tipologies de disponibilitat:
 - a) Completa: és l'establerta per a 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 Acord, 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 al lloc de treball.



- b) Parcial: és l'establerta per a 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 Acord 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 a 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 Acord durant determinades franges horàries o dies concrets —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 de 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 de mitja 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 Acord determinaran, prèvia negociació amb els representats 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 a 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 a cercar unes condicions d'ocupació de qualitat al sector públic local de Catalunya, les parts signatàries d'aquest Acord coincideixen en la necessitat d'organitzar la prestació dels serveis municipals per tal de reduir al màxim les hores realitzades fora de la jornada ordinària de treball. En aquest sentit, se suprimeixen completament les hores dutes a terme de forma habitual fora de la jornada general de treball.
- 2. Es reduiran al mínim imprescindible les hores que s'hagin de dur a terme 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 qual estigui vinculat l'empleat públic elaborarà una proposta d'informe on motivarà la realització, la previsió dels serveis a dur a terme i el temps que es necessitarà per dur-los a terme.
- 4. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es comprometen a dur a terme de forma trimestral un informe detallat del nombre d'hores extraordinàries realitzades en el cas de l'apartat 3 d'aquest article, com també les mesures adoptades per a reduir-les en un futur.
- 5. Les hores fetes fora de la jornada de treball habitual es compensaran amb temps de descans equivalent excepte 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 dur a terme fora de la jornada habitual de treball no superarà el límit de 80 hores anuals si la jornada que du a terme és ordinària, o la part proporcional que li correspongui dur a terme si té una jornada inferior llevat dels casos d'excés d'hores realitzades per tal de prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, o esdeveniments extraordinaris en els serveis.
- 7. La compensació en temps de descans o la compensació econòmica seguirà els criteris següents:



- a) Cada hora feta fora de la jornada de treball establerta donarà dret a rebre, amb caràcter general, un descans compensatori d'una hora i trenta minuts si és laborable.
 - b) una hora i tres quarts en el cas d'hora realitzada en horari festiu o nocturn;
 - c) dues hores i mitja en cas que sigui festiva i nocturna;
 - d) en el cas de realització d'hores extraordinàries els dies 25 de desembre, o 1 i 6 de gener, es compensaran a raó de dues hores i trenta 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 duuguin a terme 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 6.00 hores del dilluns i els dies declarats com a festes oficials per l'Estat, la Generalitat o per 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 facin 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 per 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 dependències, activitats o serveis que s'hagin d'organitzar per torns de treball. En aquests casos, l'òrgan competent de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord 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 facin 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 el temps que va entre les 22 hores del dia de la vigília i les 22 hores del dia festiu.

Article 21. Les vacances

1. Els empleats públics tindran dret a gaudir d'un descans anual retribuït de vint-i-dos 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.
En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat a l'Ajuntament o entitat que s'indiquen, es tindrà dret al gaudi dels dies addicionals de vacances anuals:
Quinze anys de servei: 23 dies hàbils
Vint anys de servei: vint-i-quatre dies hàbils
Vint-i-cinc anys de servei: vint-i-cinc dies hàbils
Trenta o més anys de servei: vint-i-sis dies hàbils
Aquests dies es podran gaudir des de l'endemà al de compliment dels corresponents anys de servei.



2. 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 Acord, 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 ordinària de 40 hores de mitjana en còmput anual).
3. Les vacances es gaudiran, amb caràcter general i sempre que les necessitats del servei ho permetin, en el període comprès 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.
4. Es garanteix el dret de tots els empleats públics a gaudir, com a mínim, d'un període ininterromput de quinze dies en els mesos de juliol o agost, o el temps equivalent si el temps de serveis durant l'any ha estat inferior.
5. Les vacances s'han de gaudir dins de 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 divuit mesos des del finiment de l'any natural en què es va iniciar la baixa mèdica.
6. La planificació de les vacances es durà a terme per les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, un cop escoltada la representació dels empleats públics, amb una antelació mínima de 3 mesos abans del període previst per al seu gaudiment general.
7. 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 de servei.
8. Les vacances d'aquells col·lectius que tinguin calendaris i horaris especials es regularan conforme a aquests, un cop escoltada la representació dels empleats públics.
9. Si després de l'acord per a determinar els períodes de vacances, a petició de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord 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 efectuat.
10. El període de vacances anuals no podrà ser substituït per una compensació econòmica. En els casos de renúncia voluntària, en tot cas, haurà de garantir-se el gaudi de les vacances meritades.
No obstant l'anterior, en els casos de finalització de la relació de serveis per causes alienes a la voluntat de l'empleat públic, es tindrà dret a sol·licitar l'abonament d'una compensació econòmica per les vacances meritades i no gaudides; especialment en els casos de jubilació per incapacitat permanent o per defunció, fins a un màxim de divuit mesos.

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 Acord seran els que estableixi 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 o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.
3. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord podran adaptar el règim jurídic dels permisos i llicències a les peculiaritats del servei del personal docent i de salut, i dels policies locals.



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 hores 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 cinc 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) **Permís per a assumptes propis:** és de sis 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 l'any. El còmput d'aquest permís es realitzarà per dies sencers o bé es podrà gaudir sis 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 a assumptes personals és el comprès entre l'1 de gener d'un any i el 30 de gener de l'any següent. Així mateix, els empleats públics tindran dret a gaudir de dos dies addicionals de permís per assumptes particulars des de l'endemà al del compliment del sisè trienni, incrementant-se, com a màxim, en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.
 - b) **Permís per defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat:** és de tres dies hàbils quan el succés es produeixi en la mateixa localitat del lloc de treball, i cinc dies hàbils quan sigui en diferent localitat del lloc de treball.
 - c) **Permís per matrimoni o per inici de convivència en el cas de les unions estables de parella:** té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un 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.
 - d) **Permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat:** té una durada d'un dia d'absència del lloc de treball. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.
 - e) **Permís per trasllat de domicili sense canvi de residència:** és d'un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies.
 - f) **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.
 - g) **Permís per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat:** serà de dos dies hàbils quan es produeixi en la mateixa localitat del lloc de treball i de quatre dies hàbils quan sigui en un municipi diferent al del lloc de treball.
 - h) **Permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral:** serà pel temps indispensable per complir-los. Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable de caràcter públic o personal, aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.



Article 24 bis. Permisos retribuïts relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes.

1. Els empleats públics tindran els permisos retribuïts següents:

- a) **Permís per naixement per a la mare biològica:** té una durada de setze setmanes, les sis setmanes immediatament posteriors al part seran en tot cas de descans obligatori i ininterromput. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

No obstant això, en cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti de permís.

En el cas que tots dos progenitors treballin, transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís, a voluntat d'aquells, podrà gaudir-se de manera interrompuda, i fruit-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'ens local.

- b) **Permís per lactància d'un fill menor de dotze mesos:** és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. Aquest permís constitueix un dret individual de l'empleat públic sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. El període del permís s'inicia un cop finalitzat el permís per maternitat.

Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.

- c) **Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent:** tindrà una durada de setze setmanes. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

El còmput del termini es comptarà a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determini, conforme a les regles establertes en el present article.

Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit contemplat en aquest paràgraf, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, podrà iniciar-se fins quatre 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, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, prevists en aquest article seran els previstos al Codi Civil de Catalunya i la resta de legislació de dret civil de Catalunya, havent de tenir l'acolliment temporal una durada no inferior a un any.

- d) **Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla:** té una durada de setze setmanes de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més, una per a cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Aquest permís podrà distribuir-se pel progenitor que vagi a gaudir del mateix sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

En el cas que s'optés pel gaudi del present permís amb posterioritat a la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís hagués sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades completes serà a la finalització d'aquest període quan s'iniciarà al còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudi d'aquest permís, transcorregudes les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

- e) **Permís per a atendre fills discapacitats per 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 dues 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.
- f) **Permís prenatal per a les dones embarassades:** consisteix en el dret d'absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenats 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.
- g) **Permís per a dur a terme tràmits administratius en relació amb l'adopció o 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'han de fer dins la jornada de treball.
- h) **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 concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.
- i) **Permís de flexibilitat horària recuperable:** consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set 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 què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquest permís pot ser puntual o periòdic.

- j) **Per a fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, els empleats públics que hagin sofert danys físics o psíquics a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, i els fills dels ferits i morts:** sempre que ostentin la condició d'empleats públics i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com els empleats públics amenaçats en els termes previstos per la legislació vigent, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que estableixi l'Administració competent en cada cas.

Aquestes mesures seran adoptades i mantingudes en el temps en tant que resultin necessàries per a la protecció i assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a la qual es troba sotmesa, en els termes previstos reglamentàriament.

2. En els casos dels permisos previstos en els apartats a), c), i d) el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu amb caràcter general, garantint-se la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si escau, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de durada del permís, i, si escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.
3. Els empleats públics que hagin fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

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. Els permisos i llicències no retribuïdes

1. El permís sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat és per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.
2. Es poden concedir llicències per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos 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 propi 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 Acord 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 o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord 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 dues 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 la 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) Per tenir cura d'un fill o filla menor de sis 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 ser 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 una 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 dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.
2. A petició 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. Aquesta modalitat només es podrà gaudir a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu, o una vegada que, des del naixement del menor, hagi transcorregut un temps equivalent al que comprenen els citats permisos.
4. Aquest permís constitueix un dret individual de l'empleat públic sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per qualsevol dels progenitors en el cas que ambdós treballin.
5. 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 d'edat 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, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o, si escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els divuit anys, dona dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres.
2. Quan concorren 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 fet 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 a 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 han 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 víctimes 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, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat d'aplicació o, en defecte d'això, l'administració pública competent en cada cas. L'empleada pública mantindrà les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys.

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 resta 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 Acord 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 o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.
3. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si, durant el període d'excedència, un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.
4. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que prestin llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.
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 finalida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària, la persona afectada no sol·licita el reintegració en el termini d'un 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 un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar des del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a 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 la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar des de la data del naixement, o de la sentència o la resolució judicial en el 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 tres mesos i màxim de tres 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 provisió 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 d'haver de prestar un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència.
2. Durant els sis primers mesos, tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin; aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social aplicable.
3. Quan les actuacions judicials ho exigissin, es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.
4. Durant els dos 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 voluntària per interès particular

1. Es reconeix el dret al personal laboral, amb almenys un any d'antiguitat, a què li sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat públic si han transcorregut quatre 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 cinc anys immediatament anteriors.
2. La concessió d'aquesta excedència resta 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 a percebre 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. Escau declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent de la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reintegrés 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. El règim retributiu

1. L'increment retributiu dels empleats públics als quals se'ls apliqui aquest Acord 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 i, en particular, els que resulten del Reial decret 861/1986, de retribucions dels funcionaris de l'Administració local i del Decret 214/1990, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals. En el cas que, durant la vigència d'aquest Acord, 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 el 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 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 tres anys de servei.
 - c) *Pagues extraordinàries*: seran dues a l'any, per un import mínim, cadascuna d'elles, d'una 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 de meritació. El període de meritació coincidirà amb el que estableixen les normes vigents d'aplicació al règim retributiu dels funcionaris de l'Administració local i el pagament es farà efectiu amb les nòmines de juny i desembre.

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 quantia fixa per a cada nivell en què es classifiquen els llocs de treball (dels trenta 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 realitzarà d'acord amb els intervals màxims i mínims establerts 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 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 caràcter 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 de forma 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 què l'empleat públic desenvolupa la seva feina. La quantia global la fixa el Ple municipal i la distribució individual la realitza l'Alcaldia anualment.

Un cop l'any, abans que finalitzi la vigència de l'acord del Ple respecte al complement de productivitat, prèvia negociació amb la part social, les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord 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 Acord, realitzada de manera voluntària amb caràcter excepcional i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos. Aquestes hores es compensaran tal com es determina a l'article 18.7 d'aquest mateix Acord.



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.
2. Les quantitats que s'abonaran per aquest concepte (dietes i desplaçaments) s'abonaran d'acord amb el que estableix cada moment en la normativa vigent sobre 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.
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. Per percebre l'import de la indemnització, l'empleat públic ha 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 o 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 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.
2. Les absències per motius de salut 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'un mes seran objecte de recuperació horària en el mateix mes natural en què s'hagi produït l'absència o bé en el següent. Això no obstant, no són objecte de recuperació horària les absències derivades de malalties de caràcter crònic degudament justificades.
3. Les absències que no siguin justificades documentalment o la justificació de les quals es consideri insuficient o inadequada comporten la deducció proporcional d'havers, sens perjudici que puguin ser constitutives de falta disciplinària.
4. L'ens local adherit dissenyarà un pla de control de l'absentisme, que publicarà al portal de transparència. També publicarà en aquest mitjà, cada sis mesos, les dades relatives a l'absentisme, classificats per causa.

TÍTOL IV. DELS INSTRUMENTS D'ORDENACIÓ DELS RECURSOS HUMANS, LA SELECCIÓ, LA FORMACIÓ, LA CARRERA PROFESSIONAL I LA PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL.

Capítol I. L'ordenació dels recursos humans

Article 45. El sistema d'ordenació dels recursos humans

1. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es comprometen a disposar d'un sistema d'ordenació dels recursos humans que, tenint en compte la plantilla, l'organitzi 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 funcionals 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 agrupació.



Article 46. L'Oferta d'ocupació pública

1. L'actuació en matèria d'ocupació de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord 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 Acord, s'adoptaran les mesures necessàries perquè la incorporació de personal a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord 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 de l'acord podran preveure que les convocatòries de processos selectius incrementin en un 10% addicional les places, objecte de l'oferta, de conformitat amb les característiques i especificitats de les categories les places de les quals s'ofereixen.

Article 47. 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 de concurs dels processos selectius que es portin a terme pel sistema de concurs oposició es valorarà, com a màxim, 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-hi proves mèdiques 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 a 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 o pràctic.
5. Les convocatòries per a l'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 i mèrits que s'han de valorar; i,
 - h) el sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

Article 48. La relació de llocs de treball

1. La relació de llocs de treball de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord establirà per a cada lloc de treball tipus les següents especificacions:
 - a) la denominació i el seu enquadrament orgànic;
 - b) les característiques essencials del lloc, incloent-hi 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 Acord, 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 Acord 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 49. 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 Acord, sense perjudici del compromís d'aquestes entitats de fer possible la promoció interna a través del sistema de carrera professional que es detalla en el capítol corresponent a promoció i formació.

Capítol II. La selecció del personal

Article 50. Els sistemes de selecció

1. L'ingrés a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es realitzarà mitjançant convocatòria pública a través dels sistemes de concurs-oposició o oposició lliure, en els quals es garanteixin els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, 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 51. 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 a un 7% 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 52. El període de prova o de 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 53. Les borses de treball

1. Dins la política general d'adopció de les mesures necessàries perquè la incorporació de personal a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es realitzi, amb caràcter general, mitjançant la superació de processos selectius de funcionaris de carrera o laborals fixos d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar, la incorporació de funcionaris interins es limitarà als supòsits establerts a la normativa. En concret:
 - Existència de places vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix.
 - Substitució transitòria dels titulars.
 - Execució de programes de caràcter temporal.
 - L'excés o acumulació de tasques per un període màxim de sis mesos dins un període de dotze mesos.
2. En el cas del personal laboral temporal, la seva incorporació es limitarà a les modalitats previstes en la legislació laboral vigent.
3. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, incentivaran la promoció del seu personal i a tal efecte convocaran les vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o 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 a 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 Acord.
5. Les contractacions o nomenaments es faran per ordre en la borsa de treball, atenent, si s'escau, l'especialitat 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 dues renúncies corresponents a dues 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, i per separació del servei en casos de funcionaris interins com també la pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic amb caràcter ferm.

Capítol III. La formació

Article 54. La formació

1. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord avaluaran 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 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 el 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 Acord 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 55. 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 capacitat 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 el cas d'assistència a cursos de formació fora del municipi, les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, prèvia negociació amb els representants legals dels empleats públics, adoptaran criteris específics pel que fa al sistema de descans i desplaçament per assistir a aquests cursos quan siguin fora de la jornada laboral.
4. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord podran 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 Acord, d'un mínim de dos 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 Acord garantirán que l'assistència a accions formatives sigui de caràcter rotatori.

Capítol IV. La carrera professional i la promoció professional

Article 56. La carrera professional

1. Els empleats públics tenen dret a la promoció professional.
2. La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats 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 Acord 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 o algunes 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 legalitat 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 Acord les hagin implantat en un mateix àmbit.

Article 57. L'impuls a la promoció professional

1. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord 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 58. 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 pertanyi; o del mateix grup, tant en la mateixa com a diferent escala.
2. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord 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 dos 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 mateixa 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 establerts 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 Acord. En tot cas, per a l'elecció de destinacions, tindran preferència sobre aquells aspirants que provenguin 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 59. 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 d'aquest.
2. Els empleats públics que indueixin a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran 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 a l'Administració o els ciutadans.

Article 60. L'exercici de la potestat disciplinària

1. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord ha 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 d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les 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; i,
 - e) principi de presumpció d'innocència.



3. Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulti l'existència d'indisidències fundades 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 Acord.

Article 61. Les faltes disciplinàries

1. Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.
2. Són faltes molt greus les previstes com a 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 la 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 Acord.
 - s) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un 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 via legal.
 - i) La negativa a accomplir 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 del 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 deu hores per mes natural.
 - p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues 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 d'assetjament per raó de sexe, tipificats per la Llei del dret de les dones a erradicar 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 a 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'un 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 requereixen la compatibilitat prèvia.
 - h) L'incompliment dels deures i les obligacions de l'empleat públic, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

Article 62. Les sancions

1. Per raó de les faltes comeses podran imposar-se les sancions següents:
- a) Separació del servei dels funcionaris, que, en el cas dels funcionaris interins, comportarà la revocació del seu nomenament i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.
 - b) 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.
 - c) Suspensió ferma de funcions, o d'ocupació i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de sis anys.
 - d) Trasl·lat forçós, amb o sense canvi de localitat de residència, pel període que en cada cas s'estableixi.
 - e) Demèrit, que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
 - f) Advertència.



- g) Qualsevol altra que s'estableixi per llei.
- 2. Procedirà la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat 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 63. La prescripció de les faltes i sancions

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

Article 64. 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 sis 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 sis 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 escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.
- 7. Quan la suspensió provisional s'elevi a definitiva, l'empleat públic haurà de tornar el 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 65. 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 de grup A1: un mes
 - Si ocupa una plaça de grup A2: un mes
 - Si ocupa una plaça de grup C1: quinze dies
 - Si ocupa una plaça de grup C2: quinze dies
 - Si ocupa una plaça d'agrupació professional: quinze 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 66. La igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral

Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord 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 mena de discriminació laboral entre dones i homes.

Article 67. El Pla d'igualtat

1. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord 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 de dones i homes; la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; i, l'art. 15.2 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
2. El Pla d'igualtat serà negociat amb la representació dels empleats públics i, en tot cas, atindrà la realitat sobre la qual 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 de l'Acord comú.

Article 68. 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 dones i homes, 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, programació, implantació, seguiment i avaluació.

TÍTOL VII. ELS DRETS COL·LECTIUS DELS EMPLEATS PÚBLICS LOCALS

Capítol I. El dret de llibertat sindical

Article 69. El contingut del dret

1. Tots els empleats públics tenen dret a sindicar-se lliurement per a 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 a separar-se'n. Ningú podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat.

Article 70. 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 remeti el seu sindicat.

Article 71. Els delegats sindicals

1. Els centres de treball de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, 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 elegits per i entre els seus afiliats.
2. El nombre de delegats sindicals per cada secció sindical dels sindicats que hagin obtingut el 10 per 100 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 per 100 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 estant 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 Acord 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 Acord 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 72. 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 Acord i tenen dret a protecció legal contra tot acte d'ingerència d'aquestes entitats.
2. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels 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 Acord posaran a la seva disposició un tauler d'anuncis que haurà de situar-se al centre de treball i en un lloc on es 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 Acord.
- 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 un mes no superi el total de la borsa.

Article 73. Les mesures de protecció del dret

Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord s'abstindran d'aprovar o prendre qualsevol disposició, pacte o decisió unilateral que contingui o suposi qualsevol mena 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 74. Les garanties del dret

Qualsevol empleat públic o sindicat que consideri lesionat llur dret de llibertat sindical, per una actuació de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, 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 locals

Article 75. El dret de reunió

1. Els empleats públics de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord 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 les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.
4. La presidència ha de comunicar, amb una antelació de 48 hores a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, la convocatòria i els noms 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 76. Les assemblees

1. Els empleats públics podran reunir-se, sense cap perjudici de les seves retribucions, durant la jornada de treball, de conformitat amb l'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 mena 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 77. 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 78. La Mesa de negociació de l'Acord 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 qual 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 d'Acord comú de condicions per als empleats públics de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.
3. La composició de la Mesa serà paritària 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 79. 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 Acord.
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 Acord que s'adhereixin es comprometen a:
 - a) Potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures administratives 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 a la prevenció dels riscos derivats del treball, desenvolupant els principis generals següents:
 - Evitar els riscos.
 - Avaluar els riscos que no es puguin evitar.
 - Combatre els riscos en el 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 80. La coordinació entre salut laboral i polítiques de gènere

Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord 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 81. Les obligacions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals

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

- 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 Acord, en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. Aquest reconeixement serà obligatori per al 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.
- Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord 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 adoptar 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.
- 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.
- 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/les persona/es encarregada/es de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per a desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de l'organització i serà específica, adequada i suficient.
- 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 revaluació inicial de riscos del centre de treball, així com a l'adequació de les mesures correctores.
- 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 mateix centre de treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa de l'empleat públic en la prevenció.
- 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 Acord.
- L'organització oferirà una formació bàsica de trenta hores en prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.
- 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 les mesures de prevenció, protecció o 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 resta 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.
- Per tal de vetllar per l'atenció al risc reproductiu, si s'escau, haurà d'elaborar una 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 Acord 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 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 intervindran els serveis de prevenció.

- Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord elaboraran 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 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 o delegades de prevenció. Aquest protocol serà aprovat per l'òrgan de prevenció de riscos laborals.
- Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es comprometen 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.
- Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es comprometen 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.
- Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord asseguraran 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 inadequats. La utilització dels EPI és obligatòria. No fer-ne ús serà motiu d'amonestació o obertura d'expedient disciplinari, depenent de la reiteració o de les possibles conseqüències de no fer-ne ús.

Article 82. La coordinació de les activitats preventives

1. Quan, en un mateix centre de treball, es desenvolupin activitats de dues o més empreses, organismes públics, instituts o empreses municipals, o treballadors autònoms, aquestes hauran de coordinar-se per a l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals i de les mesures d'emergència.
2. Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord informaran i donaran les instruccions 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 les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord contractin o subcontractin 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 83. Els delegats de prevenció

1. Els representants dels empleats designaran els/les delegats/des de prevenció que notificaran per escrit a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord 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 Acord 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 Acord en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
 - c) Ser consultats per les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord 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 Acord 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 Acord, 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 Acord 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 o incidents.
4. En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats 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 a 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 als 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 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, a la informació i la 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 subjecta 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 Acord 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 Acord, 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 Acord 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'entitat per la qual treballin, 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.

TÍTOL IX. LA PRESTACIÓ DE SERVEIS EN LA MODALITAT DE TELETREBALL

Art. 84. Definició.

1. Als efectes d'aquest Acord s'entén per teletreball, la modalitat de prestació de serveis en què una part de la jornada laboral es desenvolupa mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació, de manera no presencial, fora de les dependències de l'ens local o ens instrumental.
2. Es tracta d'una modalitat de prestació de serveis voluntària i reversible, que ha de ser autoritzada expressament per l'ens local o instrumental, i que resta subordinada al correcte funcionament del servei al qual resta adscrit l'empleat públic.
3. Pretén establir elements que han de servir per a generar un major benestar dels empleats i empleades, així com de la seva motivació laboral que, entre d'altres, afavorirà la millora del rendiment i productivitat individual i col·lectiva en l'entorn professional mitjançant la consecució dels següents objectius:
 - a) Possibilitar la introducció d'elements propis de l'orientació del treball als objectius i resultats, potenciant l'autonomia, la iniciativa i l'autoorganització de les empleades i empleats públics.
 - b) Permetre que els empleats i empleades de la corporació disposin de major flexibilitat a l'hora d'organitzar la seva vida professional i personal i, en aquest sentit, afavorir les polítiques d'igualtat de gènere i fomentar la corresponsabilitat, home – dona, així com les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
 - c) Contribuir a l'establiment d'un model de mobilitat que afavoreixi els objectius de desenvolupament sostenible vinculats a les mesures per contenir els perjudicis que comporta el canvi climàtic.

Art. 85. Àmbit subjectiu

Aquesta modalitat de prestació de serveis serà aplicable a tots els empleats públics de l'art. 2 d'aquest Acord, sens perjudici de les particularitats que es puguin establir per determinats col·lectius per raó de la naturalesa de les funcions que desenvolupen. Quan sigui possible, aquests col·lectius podran prestar serveis en la modalitat de teletreball en la part de la jornada en què no duguin a terme funcions estrictament presencials. La detecció de les particularitats seran objecte de negociació particularitzada amb la representació dels treballadors.

Art. 86. Àmbit objectiu

1. Es poden acollir, voluntàriament, a aquesta modalitat de prestació de serveis, amb caràcter general, tots els empleats públics que ocupen llocs de treball les funcions dels quals es poden portar a terme a distància, fora dels centres de treball, de manera no presencial i mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i comunicació. I no es poden acollir a aquesta modalitat d'organització del treball, els empleats i les empleades que ocupen llocs de treball la prestació efectiva dels quals només queda garantida amb la seva presència física en el centre de treball.
2. Els llocs de treball les funcions dels quals incorporen algunes activitats que requereixin la seva prestació presencialment i també d'altres activitats que es poden desenvolupar mitjançant la modalitat de teletreball poden, excepcionalment i prèvia autorització del servei d'adscripció, acollir-se a la modalitat de teletreball sempre que es garanteixi la presencialitat necessària per donar compliment a la prestació del servei que incorporen els dits llocs de treball.
3. Amb caràcter general, es considera que poden ser objecte de teletreball els llocs de treball següents:
 - a) Elaboració i anàlisi de propostes normatives o d'actes administratius, informes, memòries, estudis, plans i projectes.
 - b) Assessorament jurídic i tècnic.



- c) Gestió administrativa: sol·licitud d'informes, elaboració de plecs de contractació, elevació de propostes, execució i control pressupostari i similars.
 - d) Planificació, programació i organització d'activitats.
 - e) Actualització de Registres informatitzats.
 - f) Anàlisi, disseny, programació i gestió de sistemes d'informació i comunicacions.
 - g) Enregistrament de dades en aplicacions informàtiques.
 - h) Redacció, correcció, traducció i tractament de documents.
 - i) Compilació d'informació.
 - j) Tasques comunes de caràcter administratiu.
 - k) Qualsevol altra funció que, en virtut dels mitjans requerits per al seu acompliment o de les funcions a desenvolupar, pugui ser exercida de manera autònoma i no comporti necessàriament la prestació de serveis en el lloc de treball.
4. Sense perjudici de la valoració de les sol·licituds que prengui en consideració les circumstàncies concretes de cada cas, amb caràcter general, no es consideraran llocs de treball susceptibles de ser exercits en la modalitat de teletreball, els següents:
- a) Aquells que exigeixin per a la seva adequada prestació la presència física del personal en les dependències administratives o assistencials.
 - b) Aquells que requereixin un accés freqüent de dades no informatitzades.
 - c) Aquells que precisin l'ús d'informació massiva no informatitzada.
 - d) Aquells que generin informació massiva en documents no informatitzats que necessitin ser arxivats, sobretot si han de ser consultats posteriorment per tercers.
 - e) Aquells que requereixin un contacte directe freqüent amb el públic o amb altres persones que resulti incompatible amb la prestació de serveis en aquesta modalitat. Com ara: els llocs de treball adscrits a les oficines de registre, d'atenció i informació a la ciutadania en la part de la jornada en què s'atengui als ciutadans.
 - f) Aquells que no possibilitin que es puguin establir objectius de producció, en volum de treball i en la qualitat d'aquest.
 - g) Aquells que exerceixi funcions de direcció, coordinació o supervisió d'equips de treball que compleixin la seva activitat de manera presencial, els equips directius de centres, zones i serveis educatius.
 - h) El personal que de manera interina o temporal hagi estat seleccionat en el marc de plans de xoc, mesures de reactivació econòmica o reforç de serveis públics, desenvoluparà el seu treball, preferentment, de manera presencial, podent alternar-se amb una modalitat de treball no presencial d'acord amb el que es preveu l'apartat 1.
 - i) Els contractes en pràctiques i el contractes per a la formació i l'aprenentatge no admeten acord en teletreball, sense perjudici del desenvolupament telemàtic, si escau, de la formació teòrica vinculada a aquests últims.

Art. 87. Requisits i condicions de la prestació

1. La prestació del servei en règim de teletreball requerirà sempre i, en tot, cas:
- a) El lloc de treball pugui ser exercit en aquesta modalitat de prestació de serveis, d'acord amb un estudi previ organitzatiu o la Relació de llocs de treball o instrument organitzatiu anàleg, que haurà de ser negociat amb els representants dels treballadors.
 - b) Les tasques assignades al lloc de treball puguin desenvolupar-se de forma autònoma i no presencial, sense necessitat de supervisió presencial o guiatge continu per les seves característiques específiques o els mitjans requerits per desenvolupar-lo.
 - c) Es disposi d'un equip informàtic i d'un sistema de comunicació i connectivitat a internet suficient i segur, en els termes que estableixi l'ens local o ens instrumental.
 - d) Es disposi de competències digitals suficients i necessàries per poder dur a terme la modalitat de prestació de serveis.
 - e) Estar en situació de servei actiu i haver dut a terme les funcions del lloc de treball els darrers sis mesos o, quan això no sigui possible caldrà acreditar l'experiència en un lloc o llocs de treball amb funcions i tasques anàlogues a les del lloc de treball a dur a terme. Si bé, la sol·licitud d'accés al teletreball es podrà formular des de situacions administratives diferents de les de servei actiu, si aquesta situació comporta la reserva del lloc de treball.
 - f) Disposar d'una autorització de l'òrgan competent. Aquesta autorització restarà sempre condicionada a les necessitats del servei al qual s'estigui adscrit.



- g) Garantir que l'espai de treball en el domicili habitual o en el lloc especificat reuneix les condicions necessàries en termes de prevenció de riscos laborals.
 - h) Haver realitzat la formació obligatòria que es defineix per treballar en aquesta modalitat de prestació de serveis.
 - i) Disposar de l'autorització per a teletreballar i haver formalitzat el "Pla individual de teletreball" tal com estableix l'article 92.
2. La prestació de serveis en règim de teletreball es desenvoluparà en les condicions següents:
- a) Tindrà sempre un caràcter voluntari, personal i reversible, excepte en supòsits excepcionals degudament justificats, d'acord amb el previst a l'art. 96.
 - b) Es podrà sol·licitar com a sistema de treball propi del lloc de treball, o per assumir l'execució d'un projecte, activitat o tasca determinada.
 - c) No modificarà la relació laboral existent entre l'organització i la persona treballadora, i no podrà suposar un incompliment de la jornada i l'horari que correspongui en cada cas, ni tampoc de la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal.
 - d) Haurà de contribuir a millorar l'organització del treball i les funcions assignades al lloc de treball, l'execució d'un projecte, o l'activitat o tasca determinada, i del conjunt de l'organització. Per aquest motiu, en el moment en què s'autoritzi aquesta modalitat de prestació de serveis, s'identificaran els objectius que s'hauran d'assolir així com els mecanismes que avaluaran el seu assoliment efectiu mitjançant l'establiment d'un "Pla individual de teletreball" o instrument similar.
 - e) Tindrà una duració mínima d'un any, si bé podrà ser objecte de pròrrogues successives per períodes iguals de temps. Si arribat el període de venciment del termini fixat per l'autorització cap de les parts ha manifestat la voluntat de finalitzar aquesta modalitat de prestació de serveis, l'autorització s'entendrà prorrogada per un període igual de temps.
 - f) La prestació de serveis en la modalitat de teletreball està vinculada a les tasques pròpies de cada lloc de treball o al projecte o activitat a executar i no a la persona, per la qual cosa en cas de canvi de lloc de treball, programa o activitat, caldrà iniciar novament procedir a autoritzar la prestació de serveis en la modalitat de teletreball.

Art. 88. Drets i deures

- 1. La persona que presti serveis en la modalitat de teletreball tindrà els mateixos drets i deures que la resta d'empleats públics que treballin de manera presencial amb excepció d'aquells que siguin inherents a la realització presencial de la prestació de serveis.
- 2. Aquesta modalitat de prestació de serveis, també tindrà els drets i deures següents:
 - a) Dret a no patir cap afectació retributiva ni diferència respecte a les oportunitats de formació, de promoció professional i acció social, així com qualsevol altre dret reconegut a la resta del personal que treballi en modalitat presencial de prestació de serveis.
 - b) Dret a la desconexió digital en els termes que estableix la normativa de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i que se li garanteixi, fora de la franja horària de disponibilitat establerta, el respecte al seu temps de descans i a la intimitat personal.
 - c) Dret a renunciar, en qualsevol moment, a la prestació de serveis en modalitat de teletreball, excepte en aquells supòsits que s'hagi previst la seva obligatorietat.
 - d) Dret a exercir els seus drets de naturalesa col·lectiva amb el mateix contingut i abast que els previstos al Títol VIII de l'Acord. En tot cas, l'ens local o ens instrumental podrà establir les condicions particulars per garantir l'exercici dels drets col·lectius de les persones treballadores a distància, en atenció a les singularitats de la seva prestació, amb respecte ple al principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre la persona treballadora a distància i la que exerceixi tasques de forma presencial a l'ens local o ens instrumental.
 - e) L'ens local o ens instrumental subministrarà a la representació legal dels empleats públics els elements precisos pel desenvolupament de la seva activitat representativa, entre ells, l'accés a les comunicacions i adreces electròniques corporatives i la implantació del tauló virtual, quan sigui compatible amb la forma de prestació del treball a distància. L'ens local o instrumental s'assegurarà que no existeixen obstacles per a la comunicació entre les persones treballadores a distància i els seus representants legals, així com amb la resta d'empleats públics.
 - f) L'ens local o ens instrumental garantirà que les persones teletreballadores poden participar de manera efectiva en les activitats organitzades o convocades per la seva representació legal o per la resta de les persones treballadores en defensa dels seus interessos laborals, en particular, la seva participació efectiva presencial per a l'exercici del dret a vot en les eleccions a representants legals.
 - g) Deure de participar en els qüestionaris o altres instruments d'avaluació del teletreball que pugui establir l'ens local o instrumental.



- h) Deure de realitzar, amb anterioritat a l'inici del teletreball, la formació específica en matèria de ciberseguretat i protecció de dades, eines ofimàtiques de treball en remot o col·laboratives, prevenció de riscos laborals, seguiment per objectius, i altres de naturalesa semblant que pugui determinar l'ens local o ens instrumental.

Art. 89. Mitjans tecnològics

1. L'ens local preferentment posarà a disposició de la persona teletreballadora els dispositius informàtics que es considerin necessaris i adequats pel desenvolupament de les funcions en la modalitat de teletreball, que seran com a mínim un ordinador personal portàtil, un número de telèfon IP o mòbil corporatiu i un accés remot autoritzat a les eines informàtiques de l'ens local o instrumental. En el cas que l'ens local no pugui posar a disposició de la persona teletreballadora els dispositius informàtics que es considerin necessaris serà transitòriament d'aplicació l'apartat segon d'aquest mateix precepte.
2. La persona teletreballadora podrà utilitzar mitjans propis. En aquest cas, se'l podrà requerir per modificar la configuració dels mitjans propis per tal de garantir la seguretat del dispositiu i per habilitar un espai del dispositiu personal on es puguin executar les aplicacions i els serveis corporatius.

Mitjançant la negociació col·lectiva, s'establiran mecanismes de compensació per a fer font a les despeses de manteniment dels mitjans tecnològics propis fets servir per l'activitat professional.

3. La persona teletreballadora haurà de seguir les recomanacions d'ús i normes de seguretat que s'emetin en matèria de ciberseguretat, així com complir amb els requisits tècnics i les condicions d'utilització dels mitjans tecnològics de conformitat amb les instruccions que es dictin. I serà responsable del bon ús i de la seguretat de l'equip en els termes establerts a les instruccions que se li hagin facilitat.
4. La persona teletreballadora es connectarà a la intranet corporativa mitjançant una connexió protegida amb contrasenya segura. A aquests efectes, caldrà seguir les indicacions específiques que es donin per garantir un nivell de seguretat adequat.
5. La persona teletreballadora haurà de garantir la connectivitat a internet i vetllar perquè estigui plenament operativa. En cas, d'incidència haurà de contactar els serveis tècnics que l'ens local o instrumental hagi establert.
6. Per resoldre les incidències tècniques que puguin produir en el desenvolupament de les tasques, la persona teletreballadora disposarà d'un servei d'atenció telefònica receptora d'incidències.

En el cas que concorrin causes de funcionament deficient dels equips informàtics proporcionats que interfereixin en la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per un període superior a una jornada de treball, la persona teletreballadora haurà de prestar serveis presencialment fins que es resolguin els problemes tècnics, sens perjudici de què l'ens local tingui l'obligació de solucionar-los o procedir a, si fos necessari, la substitució dels equips informàtics a la brevetat més gran possible.

7. S'elaborarà un document per a garantir el bon ús dels equips informàtics proporcionats. En aquest sentit, els empleats i empleades estan obligats a tenir cura dels equips i són responsables de la seva custòdia, així com de fer-ne un ús exclusivament professional.
8. En el cas de caigudes puntuals o connectivitat deficient alienes a l'ens local la persona teletreballadora haurà de comunicar la incidència de manera immediata a l'òrgan responsable en matèria de recursos humans. En cap cas aquestes incidències poden comportar la no prestació dels serveis. En el supòsit de què la persona teletreballadora tingui de manera continuada en el temps una deficient connectivitat, que no permeti la prestació de serveis en la modalitat de teletreball, haurà de passar a prestar els seus serveis de manera presencial. L'incompliment d'aquesta obligació podrà comportar la revocació de l'autorització de teletreball.

Art. 90. Política de privacitat i protecció de dades personals

1. La utilització dels mitjans telemàtics i el control de la prestació laboral mitjançant dispositius automàtics garantirà adequadament el dret a la intimitat i a la protecció de dades, en els termes previstos en la normativa de protecció de dades personals, d'acord amb els principis d'idoneïtat, necessitat i proporcionalitat dels mitjans utilitzats.



2. L'ens local o ens instrumental no podrà exigir la instal·lació de programes o aplicacions en dispositius propietat de la persona treballadora, ni la utilització d'aquests dispositius en el desenvolupament del treball a distància, excepte que la persona teletreballadora hagi acordat la utilització de mitjans propis per teletreballar.
3. L'ens local o ens instrumental haurà d'establir criteris d'utilització dels dispositius digitals respectant en tot cas els estàndards mínims de protecció de la seva intimitat d'acord amb els usos socials i els drets reconeguts legalment i constitucionalment. En la seva elaboració haurà de participar la representació legal de les persones treballadores.
4. La persona teletreballadora tindrà les mateixes obligacions de confidencialitat, tractament dels documents i dades personals que quan accedeixen de forma presencial en les dependències de l'ens local o instrumental.
5. La persona teletreballadora és la responsable de l'ús fraudulent que es pugui fer de les dades a les quals té accés, quan treballa de forma no presencial, per la qual cosa ha de vetllar per mantenir l'ordinador corporatiu amb claus d'accés, que no conegui ningú del seu entorn, i bloquejar la pantalla quan no n'estigui fent un ús actiu.
6. La persona teletreballadora haurà d'adoptar, seguint els protocols establerts, totes aquelles mesures que siguin necessàries per garantir, que només ella, és qui accedeix a les dades que necessita per desenvolupar les seves tasques quan treballa en la modalitat a distància.
7. La persona teletreballadora rebrà formació sobre un ús adequat i segur de les eines informàtiques.

Art. 91. Prevenció de Riscos Laborals

1. La persona teletreballadora té dret a la protecció en matèria de riscos laborals que preveu el Títol VIII de l'Acord, i que siguin adaptats al seu entorn de treball a distància. El lloc predeterminat com a espai de treball a distància per la persona teletreballadora haurà de complir amb la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals. L'ens local o ens instrumental té l'obligació d'avaluar dels riscos laborals i la planificació de l'activitat preventiva amb els mateixos requisits presents en la normativa preventiva que en el treball presencial prestant una especial atenció als riscos ergonòmics, organitzatius i psicosocials.
2. La persona teletreballadora haurà d'informar mitjançant un qüestionari de les condicions del seu espai de treball al servei de prevenció perquè aquest faci l'avaluació de riscos. Amb caràcter previ a l'inici de la prestació de serveis, en aquesta modalitat de prestació de serveis, la persona teletreballadora facilitarà, degudament omplert i signat, el qüestionari de l'òrgan de prevenció de riscos laborals de l'ens local o ens instrumental, adaptat al seu lloc de treball. És responsabilitat de la persona teletreballadora el compliment de les mesures de seguretat i salut laborals així com l'adopció de les mesures correctores que proposi el servei de prevenció. L'incompliment d'aquestes mesures és causa de revocació de l'autorització per teletreballar.
3. L'ens local o instrumental facilitarà la formació específica associada a la prestació del servei en modalitat de teletreball per assolir els coneixements per tal d'adaptar el seu entorn de treball amb les màximes proteccions per la seva salut, restant sota la seva responsabilitat el no aplicar-los. Dita formació haurà d'incloure també nocions necessàries i suficients sobre seguretat, ergonomia i sobre com afrontar els riscos organitzacionals i psicosocials vinculats al teletreball.
4. S'entendran com accidents de treball els previstos per l'art. 156 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de la seguretat social.

Art. 92. Pla personal de treball

1. La determinació de les tasques a realitzar i els resultats a obtenir durant el desenvolupament de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball podrà fixar-se de comú acord entre la persona teletreballadora i el seu superior jeràrquic mitjançant un *pla personal de treball* o instrument similar. Aquest instrument serà modificable en qualsevol moment, per mutu acord de les parts.
2. El *pla personal de treball* o instrument similar es referirà, entre d'altres als aspectes als següents:
 - a) relació de les tasques que es duen a terme en la modalitat de teletreball i els objectius a assolir.
 - b) concreció dels dies de la setmana en què es teletreballarà.
 - c) fixació de les franges horàries de disponibilitat obligatòria per a la interconnexió i coordinació dins de l'horari de connexió obligatòria.
 - d) règim de control i seguiment periòdic dels objectius del treball i avaluació periòdica.



Art. 93. Avaluació

1. Sens perjudici de l'avaluació contínua o periòdica que correspongui, un mes abans de la finalització de l'autorització de teletreball, el superior de la persona teletreballadora emetrà un informe d'avaluació del compliment dels objectius. Aquest informe es comunicarà a l'empleat públic i al cap de la unitat directiva. Abans d'emetre un informe d'avaluació desfavorable s'ha de donar audiència a la persona teletreballadora treballadora per tal que pugui realitzar les al·legacions que consideri pertinents.
2. L'ens local o ens instrumental podrà adoptar les mesures de control, que consideri oportunes, per a verificar el compliment per la persona teletreballadora de les seves obligacions i deures laborals, guardant la proporcionalitat necessària i el respecte a la dignitat, privacitat i intimitat de l'empleat públic.

Art. 94. Jornada

1. La jornada general ordinària anual de la persona teletreballadora serà la mateixa que la prevista per la resta d'empleats públics de l'ens local o instrumental en el capítol I del Títol II d'aquest Acord.
2. Amb caràcter general, la jornada setmanal de treball es distribuirà de forma que un, dos o tres dies màxim de la setmana, es puguin prestar en la modalitat de prestació de serveis a distància. Excepcionalment, per necessitats de la prestació del servei o a petició de la persona teletreballadora i mitjançant acord entre les parts, es podran aprovar distribucions de la jornada de treball diferents. Per als empleats i empleades que tinguin assignada jornada partida es podrà establir, sempre que es garanteixi que no hi ha una afectació en la prestació del servei, la possibilitat de combinar en una mateixa jornada el treball presencial de matí i de teletreball de tarda. Si escau, un dels dies de jornada presencial es dedicarà a reunions de coordinació, formació, participació en projectes o tasques comuns o les qüestions que amb la persona responsable de la unitat a què estigui adscrit la persona teletreballadora s'acordin. Determinat per la persona responsable de la unitat administrativa d'adscripció. En els supòsits de violència de gènere, degudament acreditats, prèvia sol·licitud de l'empleada pública, es podrà establir fins al 100% de jornada en la modalitat de teletreball.

La jornada setmanal en règim de teletreball admet una flexibilitat total, respectant les pauses i els descansos entre jornades, així com les franges horàries de disponibilitat obligatòries per interconnexió i coordinació que s'estableixin dins l'horari de permanència obligatòria.

3. Les dates d'inici i fi del període de prestació de serveis en la modalitat de teletreball respectaran els límits temporals fixats en la resolució d'autorització i la distribució de la jornada setmanal de treball. Aquestes dates es fixaran de comú acord entre la persona teletreballadora i el responsable de qui depengui. Es tindran en compte les necessitats del servei, i les necessitats de la persona teletreballadora. L'aprovació correspondrà a l'òrgan competent en matèria de personal en el moment de la resolució d'autorització, o si escau o en un moment posterior, però en tot cas sempre abans de l'inici de la prestació de serveis en la modalitat no presencial. En cas de desacord, s'atendrà als criteris que estableixi l'òrgan competent en matèria de personal.
4. Per circumstàncies sobrevingudes que afectin l'empleat públic o a les necessitats del servei, es podrà modificar la distribució de la jornada setmanal de treball presencial i no presencial, i reduir temporalment el nombre de dies setmanals de teletreball, per acord entre l'òrgan al qual estigui adscrit l'empleat públic.
5. Per necessitats del servei degudament justificades i amb un preavís fefaent, per un mitjà corporatiu, i amb un termini no inferior a vint-i-quatre hores, es podrà exigir la presència física obligatòria a les reunions de treball.
6. L'ens local o ens instrumental habilitarà els mecanismes de control necessaris perquè la jornada realitzada en la modalitat de teletreball quedi registrada, i si escau dictarà les instruccions que siguin necessàries.
7. Amb caràcter general no s'autoritzarà la prestació de serveis extraordinaris en modalitat de teletreball. I, en cap cas es poden prestar serveis extraordinaris sense disposar d'una autorització expressa prèvia de l'òrgan competent.
8. El tractament de l'escreix d'hores acumulades en positiu o en negatiu rebrà el mateix tractament que la resta d'empleats públics de l'ens local o ens instrumental en modalitat de prestació de serveis presencial.
9. La prestació de serveis en la modalitat de teletreball és compatible amb els supòsits de reducció de jornada previstos en el capítol IV del títol II d'aquest Acord, en les mateixes condicions que la resta d'empleats públics de l'ens local o instrumental en modalitat presencial.



10. La jornada realitzada en la modalitat de teletreball es registrarà mitjançant l'eina que s'habiliti a l'efecte en cada moment, i aquest enregistrament tindrà la consideració de declaració responsable de la persona teletreballadora que es troba efectivament treballant.

Art. 95. Horari

La prestació de serveis en la modalitat de teletreball no comporta una especial dedicació horària, sinó una flexibilitat de la jornada i en els horaris ordinaris. Tanmateix, l'ens local o ens instrumental fixarà uns períodes mínims d'interconnexió per la realització del treball que seran coincidents amb intervals horaris determinats, on les necessitats del servei facin necessari la intercomunicació amb l'administració, i la persona teletreballadora.

Art. 96. Procediment d'autorització

1. Les sol·licituds d'autorització per a la prestació del servei en la modalitat de teletreball s'adreçaran a l'òrgan competent en matèria de recursos humans, que comprovarà si es reuneixen els requisits establerts per teletreballar, i si es disposa dels mitjans tècnics necessaris perquè l'empleat públic pugui desenvolupar aquesta modalitat de prestació de serveis.
2. Ateneixent les necessitats del servei públic a què està adscrit el sol·licitant, l'òrgan competent en matèria de recursos humans comunicarà la seva decisió en el termini mínim de quinze dies la sol·licitud de l'empleat públic. La resolució d'autorització requerirà que es resolgui de forma expressa en un termini màxim de tres mesos.
3. Quan en relació amb un mateix servei s'hagi d'establir un ordre de prelación respecte de diverses sol·licituds de prestació de servei en la modalitat de teletreball, amb la prèvia acreditació documental corresponent, es prioritzaran les peticions ateneixent als criteris següents:
 - a) En situacions de violència de gènere.
 - b) Si l'empleat públic té reconegut un grau d'invalidesa que dificulti la seva mobilitat.
 - c) Si l'empleada pública està embarassada i aquesta condició afecta la prestació de serveis.
 - d) Si per l'estat de salut de l'empleat públic el factor de la mobilitat és un factor determinant en el seu estat de salut. Aquesta condició haurà de ser acreditada amb els informes mèdics corresponents.
 - e) Si l'empleat públic té a càrrec seu persones majors de seixanta-cinc anys amb una discapacitat reconeguda igual o superior al 65%, o amb un grau de dependència que impedeixi que siguin autònom o que requereixi una dedicació o atenció especials.
 - f) Si l'empleat públic té cura directa d'algun menor de dotze anys o persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi activitat retribuïda i que convisqui amb l'empleat públic.
 - g) Si l'empleat públic ha de tenir cura d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat, que tingui dificultats de mobilitat o que pateixi una malaltia greu continuada, que haurà de ser acreditada amb els informes mèdics corresponents.
 - h) Si l'empleat públic ha d'atendre o tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, sempre que qui hi convisqui i tinguin dificultats de mobilitat, o perquè pateixin alguna malaltia greu continuada, que haurà de ser acreditada amb els informes mèdics corresponents.
 - i) Si l'empleat públic du a terme estudis relacionats amb el seu lloc de treball.
 - j) Si l'empleat públic du a terme estudis reglats no relacionats amb el seu lloc de treball.Els criteris de priorització de les lletres b) a j) a què es refereix aquest apartat s'aplicaran exclusivament el primer any en què l'empleat públic formuli la sol·licitud de teletreball, aplicant-se de forma rotatòria els anys successius entre les persones d'un mateix servei, unitat o departament que ho hagin sol·licitat.
Si cap dels sol·licitants reuneix les circumstàncies descrites en les lletres a) a j) d'aquest apartat, el criteri de desempat serà l'antiguitat en el servei, unitat o departament. Essent en tot cas, aquest criteri d'aplicació rotatòria anual.
4. Les sol·licituds d'autorització per a la prestació del servei en la modalitat de teletreball es desestimaran per alguna de les causes següents:
 - a) No reunir el lloc de treball els requisits necessaris per dur-ho a terme en la modalitat de teletreball.
 - b) No quedar cobertes adequadament les necessitats del servei, acreditat per l'informe de l'òrgan competent.
 - c) Limitacions de les infraestructures tecnològiques o la impossibilitat de garantir la connectivitat en el lloc de teletreball, acreditades per l'informe del departament.
 - d) No superar la formació específica per a la prestació del servei en la modalitat de teletreball.



5. L'empleat públic podrà renunciar a la prestació del servei en la modalitat de teletreball mitjançant comunicació a l'ens local o instrumental amb una antelació mínima de quinze dies a la data de finalització sol·licitada.
6. L'autorització de prestació de serveis en la modalitat de teletreball s'extingeix, amb l'audiència prèvia de la persona afectada:
 - a) per necessitats del servei degudament justificades.
 - b) per l'avaluació desfavorable per part de la persona supervisora dels objectius fixats,
 - c) per l'incompliment greu dels compromisos en matèria de seguretat, protecció de dades i confidencialitat, sens perjudici de la responsabilitat disciplinària en què s'hagi pogut incórrer.
 - d) per limitació de les infraestructures tecnològiques o la impossibilitat de garantir la connectivitat en el lloc del teletreball.
 - e) raons organitzatives degudament acreditades.
 - f) pel canvi de lloc de treball
 - g) per incompliment dels requisits necessaris per optar a la prestació del servei en aquesta modalitat.
 - h) per no haver transcorregut el temps mínim entre períodes de teletreball.
 - i) per renúncia de la persona autoritzada.
7. La revocació de l'autorització de teletreball, quan no sigui per un canvi de lloc de treball, impedeix prestar serveis en la modalitat de teletreball durant un període de dos anys.
8. L'autorització de teletreball es podrà suspendre temporalment, mitjançant la resolució de l'òrgan competent, per circumstàncies sobrevingudes que afectin la persona autoritzada o per necessitats del servei degudament justificades.
9. És causa automàtica de suspensió temporal de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball el funcionament deficient, per un període superior a dos dies, de l'equip informàtic i dels sistemes de comunicació i connectivitat. En aquest supòsit la persona afectada ha de prestar serveis en règim presencial fins que es resolguin els problemes tècnics.
10. Quan una sol·licitud sigui rebutjada, sense perjudici dels recursos administratius que puguin correspondre, amb caràcter previ, l'ens local o ens instrumental establirà un procediment de resolució del conflicte, que contempli en tot cas l'audiència dels representants dels treballadors.

Art. 97. Modalitat de teletreball per situacions extraordinàries o excepcionals

Amb caràcter excepcional, es podrà autoritzar ocasionalment la prestació de serveis en la modalitat de teletreball en els casos següents:

- a) Quan per raó d'un servei fora del centre de treball habitual el desplaçament resulti ineficient. En aquest cas la jornada restant es podrà completar en règim de teletreball.
- b) Quan per necessitats del servei es derivin encàrrecs específics i concrets que calgui executar en un breu període de temps i sigui més efectiu i adequat emprar la modalitat de teletreball.
- c) Quan es declarin episodis ambientals de contaminació o altres situacions d'emergència derivades de plans de protecció civil, sense necessitat de sol·licitud prèvia i d'acord amb les instruccions de l'òrgan competent en matèria de recursos humans.

Art. 98. Situacions extraordinàries o excepcionals en municipis rurals

Als municipis rurals, entenent com a tals els municipis de Catalunya amb una població inferior a 2.000 habitants, per garantir l'atenció presencial a la ciutadania i la seva compatibilitat amb la prestació del servei en la modalitat de teletreball, davant de circumstàncies excepcionals i urgents degudament justificades, es podrà requerir a la persona teletreballadora, tenint en compte les seves circumstàncies personals, que s'incorpori al seu lloc de treball de forma presencial el més aviat possible. En aquests casos, quan la petició d'incorporació de la persona teletreballadora es produeixi iniciada la jornada laboral, el temps que s'inverteixi en el desplaçament al lloc de treball presencial, tindrà la consideració de temps de treball.



Art. 99. Comissió de seguiment del teletreball

1. En el marc de la Comissió Paritària Local de Seguiment, de manera ordinària, un cop l'any es realitzarà un seguiment i avaluació de la prestació de serveis de les persones que treballin a distància. Aquesta comissió es podrà reunir també de manera extraordinària, a petició de qualsevol dels representants que la integren.
A petició de qualsevol dels seus membres, a les sessions de seguiment del teletreball, i en atenció a la matèria a tractar, podrà participar qualsevol altra persona que així acordin les parts, que en tot cas tindrà dret a veu però no a vot.
2. Els membres d'aquesta comissió no generaran cap dret a la percepció de retribucions econòmiques o d'indemnitzacions per causa de la seva participació en aquestes.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. L'ADHESIÓ A L'ACORD DELS CONSELLS COMARCALS I D'ALTRES ENS LOCALS

Sens perjudici del que disposa l'article 1 de l'Acord, qualsevol Consell Comarcal o ens local podrà adherir-se al conjunt del l'Acord, sempre que així s'acordi pel seu òrgan de govern, amb l'acord previ de la representació legal dels empleats públics.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA. ADAPTACIÓ DELS NIVELLS DE COMPLEMENT DE DESTINACIÓ

L'adhesió a l'Acord per part de les entitats definides al seu article 1 comportarà que els nivells de complement de destinació reconeguts als seus empleats públics s'hauran d'adaptar als previstos en l'article 43 de l'Acord. En tot cas, aquesta adaptació no comportarà cap increment retributiu.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA. PROCEDIMENT EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓ DE CONTROVÈRSIES

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

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA. ELABORACIÓ MODEL TIPUS DE PLA D'IGUALTAT

Les parts signatàries d'aquest Acord convenen que, en el termini màxim de sis 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 1 d'aquest Acord, que s'hi hagin adherit i que així ho sol·licitin.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA. CLÀUSULA DEROGATÒRIA

Queden derogats la totalitat dels acords, 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 acords aquí adoptats.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA. 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 determina l'article 38.8 de l'EBEP.

