**ACUERDO COMÚN DE CONDICIONES PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LOS ENTES LOCALES DE CATALUÑA DE MENOS DE 20.000 HABITANTES**

[Título I. Disposiciones Generales 1](#_Toc132191492)

[Artículo 1. El objeto 1](#_Toc132191493)

[Artículo 2. El ámbito personal 1](#_Toc132191494)

[Artículo 3. La vigencia y la denuncia 1](#_Toc132191495)

[Artículo 4. La vinculación 1](#_Toc132191496)

[Artículo 5. La Comisión Paritaria Local de Seguimiento 2](#_Toc132191497)

[Artículo 6. La Comisión Paritaria General de Seguimiento 2](#_Toc132191498)

[Artículo 7. Las condiciones más beneficiosas 2](#_Toc132191499)

[Artículo. 8. La aplicación favorable 3](#_Toc132191500)

[Artículo. 9. El procedimiento de resolución de conflictos 3](#_Toc132191501)

[Artículo 10. La organización del trabajo 3](#_Toc132191502)

[Título II. Condiciones de trabajo 3](#_Toc132191503)

[Capítulo I. La jornada de trabajo 3](#_Toc132191504)

[Artículo 11. La jornada general 3](#_Toc132191505)

[Artículo 12. El tiempo de trabajo efectivo 4](#_Toc132191506)

[Artículo 13. Las modalidades de jornada 4](#_Toc132191507)

[Artículo 14. El régimen de dedicación 5](#_Toc132191508)

[Artículo 15. Las modalidades de dedicación no ordinarias 5](#_Toc132191509)

[Artículo 16. La flexibilidad horaria de entrada y salida 5](#_Toc132191510)

[Artículo 17. El calendario laboral 6](#_Toc132191511)

[Artículo 18. Las horas realizadas fuera de la jornada 6](#_Toc132191512)

[Capítulo II: Los descansos y las fiestas 7](#_Toc132191513)

[Artículo 19. El descanso diario e interdiario 7](#_Toc132191514)

[Artículo 20. El descanso semanal 7](#_Toc132191515)

[Artículo 21. Las vacaciones 7](#_Toc132191516)

[Capítulo III. Los permisos y licencias 8](#_Toc132191517)

[Artículo 22. El régimen jurídico 8](#_Toc132191518)

[Artículo 23. La petición y la concesión 9](#_Toc132191519)

[Artículo 24. Los permisos retribuidos 9](#_Toc132191520)

[Artículo 24 bis. Permisos retribuidos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos. 10](#_Toc132191521)

[Artículo 25. Las licencias retribuidas 13](#_Toc132191522)

[Artículo 26. Los permisos y licencias no retribuidas 13](#_Toc132191523)

[Capítulo IV. Las reducciones de jornada 14](#_Toc132191524)

[Artículo 27. El régimen jurídico 14](#_Toc132191525)

[Artículo 28. La reducción de la jornada con la reducción proporcional de las retribuciones 14](#_Toc132191526)

[Artículo 29. La reducción de jornada por lactancia 14](#_Toc132191527)

[Artículo 30. La reducción de la jornada por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave 15](#_Toc132191528)

[Artículo 31. La reducción de jornada por discapacidad legalmente reconocida 15](#_Toc132191529)

[Artículo 32. La reducción de la jornada de las mujeres víctimas de la violencia de género 15](#_Toc132191530)

[Artículo 33. La reducción de la jornada por interés particular 15](#_Toc132191531)

[Capítulo V. Las excedencias 16](#_Toc132191532)

[Artículo 34. El régimen jurídico 16](#_Toc132191533)

[Artículo 35. La excedencia voluntaria para el cuidado de un hijo menor de 3 años 16](#_Toc132191534)

[Artículo 36. La excedencia voluntaria para el cuidado de familiares 16](#_Toc132191535)

[Artículo 37. La excedencia voluntaria por agrupación familiar 17](#_Toc132191536)

[Artículo 38. La excedencia voluntaria por violencia de género 17](#_Toc132191537)

[Artículo 39. La excedencia voluntaria por interés particular 17](#_Toc132191538)

[Artículo 40. La excedencia voluntaria por incompatibilidad 18](#_Toc132191539)

[TÍTULO III. El régimen retributivo 18](#_Toc132191540)

[Artículo 41. El régimen retributivo 18](#_Toc132191541)

[Artículo 42. La estructura de la retribución 18](#_Toc132191542)

[Artículo 43. Las indemnizaciones por razones de servicio 20](#_Toc132191543)

[Artículo 44. Las retribuciones en situación de enfermedad 20](#_Toc132191544)

[TÍTULO IV. De los instrumentos de ordenación de los recursos humanos, selección, formación, carrera profesional y provisión de puestos de trabajo. 21](#_Toc132191545)

[Capítulo I. La ordenación de los recursos humanos 21](#_Toc132191546)

[Artículo 45. El sistema de ordenación de los recursos humanos 21](#_Toc132191547)

[Artículo 46. La Oferta de empleo público 21](#_Toc132191548)

[Artículo 47. La selección y el acceso 21](#_Toc132191549)

[Artículo 48. La relación de puestos de trabajo 22](#_Toc132191550)

[Artículo 49. La plantilla 22](#_Toc132191551)

[Capítulo II. La selección del personal 23](#_Toc132191552)

[Artículo 50. Los sistemas de selección 23](#_Toc132191553)

[Artículo 51. El acceso de personas con discapacidad 23](#_Toc132191554)

[Artículo 52. El período de prueba o de prácticas 23](#_Toc132191555)

[Artículo 53. Las bolsas de trabajo 23](#_Toc132191556)

[Capítulo III. La formación 24](#_Toc132191557)

[Artículo 54. La formación 24](#_Toc132191558)

[Artículo 55. Los permisos para la formación 25](#_Toc132191559)

[Capítulo IV. La carrera y la promoción profesionales 25](#_Toc132191560)

[Artículo 56. La carrera profesional 25](#_Toc132191561)

[Artículo 57. El impulso a la promoción profesional 26](#_Toc132191562)

[Artículo 58. La promoción interna y su acceso 26](#_Toc132191563)

[TÍTULO V. El régimen disciplinario y la extinción de la prestación pública de servicios 27](#_Toc132191564)

[Capítulo I. El régimen disciplinario 27](#_Toc132191565)

[Artículo 59. La responsabilidad disciplinaria 27](#_Toc132191566)

[Artículo 60. El ejercicio de la potestad disciplinaria 27](#_Toc132191567)

[Artículo 61. Las faltas disciplinarias 27](#_Toc132191568)

[Artículo 62. Las sanciones 29](#_Toc132191569)

[Artículo 63. La prescripción de las faltas y sanciones 30](#_Toc132191570)

[Artículo 64. El procedimiento disciplinario y las medidas provisionales 30](#_Toc132191571)

[Capítulo II. La extinción de la prestación pública de servicios 31](#_Toc132191572)

[Artículo 65. El preaviso y la liquidación 31](#_Toc132191573)

[TÍTULO VI. LA IGUALDAD DE TRATO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES 31](#_Toc132191574)

[Artículo 66. La igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral 31](#_Toc132191575)

[Artículo 67. El Plan de igualdad 31](#_Toc132191576)

[Artículo 68. El contenido y fases del Plan de igualdad 32](#_Toc132191577)

[TÍTULO VII. LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES 32](#_Toc132191578)

[Capítulo I. El derecho de libertad sindical 32](#_Toc132191579)

[Artículo 69. El contenido del derecho 32](#_Toc132191580)

[Artículo 70. El derecho de sindicación 32](#_Toc132191581)

[Artículo 71. Los delegados sindicales 32](#_Toc132191582)

[Artículo 72. Las garantías de las secciones sindicales 33](#_Toc132191583)

[Artículo 73. Las medidas de protección del derecho 34](#_Toc132191584)

[Artículo 74. Las garantías del derecho 34](#_Toc132191585)

[Capítulo II. El derecho de reunión de los empleados públicos locales 34](#_Toc132191586)

[Artículo 75. El derecho de reunión 34](#_Toc132191587)

[Artículo 76. Las asambleas 34](#_Toc132191588)

[Capítulo III. El derecho de negociación colectiva de los empleados públicos locales 35](#_Toc132191589)

[Artículo 77. El derecho a la negociación colectiva 35](#_Toc132191590)

[Artículo 78. La Mesa de negociación del Acuerdo común de condiciones 35](#_Toc132191591)

[TÍTULO VIII. SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 35](#_Toc132191592)

[Artículo 79. La prevención de riesgos laborales 35](#_Toc132191593)

[Artículo 80. La coordinación entre salud laboral y políticas de género 36](#_Toc132191594)

[Artículo 81. Las obligaciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales 36](#_Toc132191595)

[Artículo 82. La coordinación de las actividades preventivas 38](#_Toc132191596)

[Artículo 83. Los delegados de prevención 38](#_Toc132191597)

[TÍTULO IX. LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA MODALIDAD DE TELETREBAJO 40](#_Toc132191598)

[Arte. 84. Definición. 40](#_Toc132191599)

[Arte. 85. Ámbito subjetivo 40](#_Toc132191600)

[Arte. 86. Ámbito objetivo 40](#_Toc132191601)

[Arte. 87. Requisitos y condiciones de la prestación 41](#_Toc132191602)

[Arte. 88. Derechos y deberes 43](#_Toc132191603)

[Arte. 89. Medios tecnológicos 43](#_Toc132191604)

[Arte. 90. Política de privacidad y protección de datos personales 44](#_Toc132191605)

[Arte. 91. Prevención de Riesgos Laborales 45](#_Toc132191606)

[Arte. 92. Plan personal de trabajo 45](#_Toc132191607)

[Arte. 93. Evaluación 46](#_Toc132191608)

[Arte. 94. Jornada 46](#_Toc132191609)

[Arte. 95. Horario 47](#_Toc132191610)

[Arte. 96. Procedimiento de autorización 47](#_Toc132191611)

[Arte. 97. Modalidad de teletrabajo por situaciones extraordinarias o excepcionales 49](#_Toc132191612)

[Arte. 98. Situaciones extraordinarias o excepcionales en municipios rurales 49](#_Toc132191613)

[Arte. 99. Comisión de seguimiento del teletrabajo 49](#_Toc132191614)

[DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. LA ADHESIÓN AL ACUERDO DE LOS CONSEJOS COMARCALES Y OTROS ENTES LOCALES 50](#_Toc132191615)

[DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. ADAPTACIÓN DE LOS NIVELES DE COMPLEMENTO DE DESTINO 50](#_Toc132191616)

[DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS 50](#_Toc132191617)

[DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. ELABORACIÓN MODELO TIPO DE PLAN DE IGUALDAD 50](#_Toc132191618)

[DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. CLÁUSULA DEROGATORIA 50](#_Toc132191619)

[DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. REGISTRO Y PUBLICACIÓN 50](#_Toc132191620)

[ANEXO 1: CUADRO RELATIVO A LOS GRADOS DE PARENTESCO Y AFINIDAD 51](#_Toc132191621)

# Título I. Disposiciones Generales

### Artículo 1. El objeto

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

### Artículo 2. El ámbito personal

1. Este Acuerdo se aplicará íntegramente a los funcionarios de carrera de las entidades definidas en el artículo 1. Igualmente, este Acuerdo será de aplicación, en todo lo que sea compatible con la naturaleza de su relación, con excepción de todo lo que la ley reserve a los funcionarios de carrera, a los funcionarios interinos y a los funcionarios en prácticas.
2. Este Acuerdo se aplicará íntegramente al personal laboral de las entidades definidas en el artículo 1 que tengan alguna de las siguientes vinculaciones: por tiempo indefinido, indefinido fijo, o temporal. Se aplicará también en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación con los contratados en prácticas y para la formación, y los contratados al amparo de convenios suscritos con otras entidades que financien las contrataciones en todo o una parte.

### Artículo 3. La vigencia y la denuncia

1. Este Acuerdo tendrá la siguiente duración: desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023.
2. Si ninguna de las partes que conciertan el Acuerdo denuncia su vigencia, se entenderá prorrogado por períodos sucesivos de un año. Ambas partes llaman a iniciar el mes de octubre de cada año las negociaciones para revisar este Acuerdo y se comprometen a mantener en este proceso negociador un clima de respeto, confianza, discreción y buena fe negocial, garantizando el normal funcionamiento de las entidades definidas en el artículo 1 de este acuerdo.
3. En caso de que se efectúe denuncia, deberá efectuarse mediante comunicación escrita y certificada dirigida a la otra parte durante el mes de septiembre. En el plazo máximo de quince días desde la recepción de la comunicación, se iniciarán las negociaciones de nuevo acuerdo. Hasta que no se llegue a un nuevo acuerdo, el actual Acuerdo mantendrá su vigencia.

### Artículo 4. La vinculación

1. Este Acuerdo será vinculante para aquellas entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo que se adhieran expresamente; tendrá un carácter necesario y será indivisible a todos los efectos.
2. Las condiciones pactadas en este Acuerdo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación, las condiciones pactadas serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad. Por este motivo, no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente aplicadas por separado de su contexto. En este sentido, no será posible aplicar sólo determinadas partes del articulado, sino que deberá aplicarse la integridad del Acuerdo.

### Artículo 5. La Comisión Paritaria Local de Seguimiento

1. Con el objetivo de examinar todas aquellas cuestiones que se deriven de la vigencia y aplicación de este Acuerdo, en el ámbito de cada entidad definida en el artículo 1 de este Acuerdo, se constituirá una Comisión Paritaria Local de Seguimiento que iniciará sus actuaciones una vez que las partes decidan adherirse a este Acuerdo.
2. En caso de que las partes de la Comisión Paritaria Local de Seguimiento no se pongan de acuerdo sobre cualquier cuestión que afecte a la interpretación o aplicación de este Acuerdo, formularán una consulta a la Comisión Paritaria General de Seguimiento, que resolverá sobre el objeto de la consulta en el plazo máximo de un mes. La decisión de la Comisión Paritaria General de Seguimiento será vinculante para las partes una vez les sea comunicada.

### Artículo 6. La Comisión Paritaria General de Seguimiento

1. Con el fin de examinar todas aquellas cuestiones que se deriven de la interpretación, aplicación y vigencia de este Acuerdo, se constituirá una Comisión Paritaria General de Seguimiento que iniciará sus actuaciones en el plazo máximo de un mes a partir del momento en que este Acuerdo tenga vigencia por primera vez.
2. Formarán parte de esta Comisión dos representantes por cada uno de los sindicatos signatarios de este Acuerdo; en representación de las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo, tantos representantes como representantes tengan los sindicatos signatarios de este Acuerdo.
3. Cuando la Comisión se constituya por primera vez, en el mismo acto, se dotará de las normas necesarias para su buen funcionamiento, entre las que figurarán en todo caso los plazos para la convocatoria del órgano y la periodicidad de las sesiones.
4. La Comisión Paritaria de Seguimiento General dispondrá de una página web en la que periódicamente publicará las interpretaciones que, en aplicación del Acuerdo, vaya acordando, así como las consultas que le sean planteadas por las comisiones paritarias locales de seguimiento.
5. Cuando a la Comisión le sea sometida alguna cuestión que, después de ser debatida, no se apruebe por acuerdo mayoritario de cada una de las partes, se levantará un acta en la que consten las opiniones expresadas por cada parte. Dicha acta se someterá a juicio de un mediador que será escogido por las partes conforme al procedimiento establecido en el apartado 6 de este mismo artículo. En el plazo máximo de treinta días, el mediador deberá proponer a la Comisión una solución al conflicto que se le plantee. Su decisión vinculará a la Comisión.
6. El procedimiento para escoger el mediador será el siguiente: En el plazo de un mes desde que se haya constituido la Comisión, cada una de las partes que lo integran designarán a tres candidatos a mediador. Los candidatos recomendados a la Comisión tendrán que ser profesionales de reconocido prestigio y que tengan experiencia contrastada en las materias objeto de este Acuerdo. Los candidatos sugeridos por todas las partes, una vez contrastada su solvencia profesional, integrarán la Lista de mediadores del Acuerdo. Cada vez que sea necesario recurrir a juicio de un mediador, la Comisión realizará un sorteo entre los miembros que integren la lista, sin que un mismo mediador pueda resolver consecutivamente más de dos asuntos planteados por la Comisión.

### Artículo 7. Las condiciones más beneficiosas

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

### Artículo. 8. La aplicación favorable

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

### Artículo. 9. El procedimiento de resolución de conflictos

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

### Artículo 10. La organización del trabajo

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

# Título II. Condiciones de trabajo

## Capítulo I. La jornada de trabajo

### Artículo 11. La jornada general

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

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

Anualmente, la Comisión paritaria general de seguimiento del Acuerdo concretará, dentro del último trimestre del año, el número total de horas anuales de trabajo efectivo que, a todos los efectos, deberán realizarse el año siguiente.

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

3. Sin perjuicio de la jornada de trabajo general anual contemplada en el apartado 1 de este precepto, cada ente adherido podrá negociar otras jornadas ordinarias de trabajo o un reparto anual de la jornada diferente, en atención a las peculiaridades de cada función, tarea y ámbito sectorial, siempre que cumpla con los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública, regla del gasto y objetivo de temporalidad en el empleo público. Igualmente, se podrá establecer un sistema específico de jornada continua para aquellos empleados públicos que tengan a su cargo hijos menores de doce años o discapacitados.

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

5. Se establece el derecho de los empleados públicos a una bolsa de horas de libre disposición con la finalidad exclusiva de conciliar el cuidado y cuidado de personas mayores, discapacitados y familiares hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. El número de horas no superará el 5% de la jornada ordinaria anual que se tenga asignada. Aquellos empleados públicos que tengan una jornada ordinaria inferior a la establecida a todos los efectos, el cálculo del número de horas de la bolsa se hará de forma proporcional a su jornada. El mismo criterio de la proporcionalidad se seguirá por aquellos empleados públicos que tengan establecida una jornada especial.

Las horas de la bolsa serán recuperables dentro del período de tres meses desde su realización y hasta el 31 de diciembre del año en que se disfruten. Después de esa fecha las horas no disfrutadas se perderán y no se podrán acumular a las del año siguiente.

Si el empleado público causa baja en el ente adherido, las horas no disfrutadas de la bolsa no serán objeto de compensación alguna.

Se podrá disfrutar de las horas de bolsa de libre disposición de forma individual (en fracciones no inferiores a 30 minutos) o de forma acumulada con un máximo de 7 horas y 30 minutos a la semana.

El disfrute de las horas incluidas en la bolsa de libre disposición deberá comunicarse al ente adherido, con una antelación mínima de 24 horas, si se desea disponer de 30 a 60 minutos, y de 48 horas, cuando se desee disponer de más de 60 minutos.

Siempre y en todo caso, el disfrute de las horas incluidas en la bolsa quedará supeditado al buen funcionamiento del servicio público; y, a que se destinen a los fines previstos por la bolsa. En este sentido, el empleado público deberá aportar la documentación necesaria para justificar su uso, en el plazo máximo de 48 horas desde su disfrute.

### Artículo 12. El tiempo de trabajo efectivo

1. Se considera como tiempo de trabajo efectivo, el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar los materiales y útiles de trabajo.
2. Dentro del concepto de tiempo de trabajo efectivo, se considerarán comprendidos aquellos tiempos de la jornada ordinaria de trabajo que se destinen a pausas reglamentadas, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad y salud o de la propia organización del trabajo.

### Artículo 13. Las modalidades de jornada

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

### Artículo 14. El régimen de dedicación

1. Se entenderá que un puesto de trabajo es de “dedicación horaria plena” cuando el horario que tiene asignado comporta una mayor dedicación horaria, siempre que esta dedicación sea superior a la establecida a todos los efectos como ordinaria y que también tenga autorregulación horaria.
2. Se entenderá que un puesto de trabajo es de “dedicación exclusiva” cuando el horario que tiene asignado comporta una mayor dedicación horaria, siempre que esta dedicación sea superior a la establecida a todos los efectos como ordinaria, que también tenga autorregulación horaria y esté sujeta a una incompatibilidad.

### Artículo 15. Las modalidades de dedicación no ordinarias

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

### Artículo 16. La flexibilidad horaria de entrada y salida

1. Se reconoce el derecho de los empleados públicos a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. En este sentido, se reconoce a todos los efectos, excepto en aquellos casos en que se pueda producir un perjuicio en la prestación del servicio público, un margen de flexibilidad horaria de media hora en la entrada y en la salida que deberá recuperarse en la misma semana.
2. Igualmente, también se podrán establecer, por acuerdo con la representación de los empleados públicos, una organización de determinados servicios con mayor flexibilidad horaria siempre que no se perjudique la calidad del servicio y que sean posibles los correspondientes instrumentos de gestión y control.

### Artículo 17. El calendario laboral

1. Dentro del último trimestre del año, las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo determinarán, previa negociación con los representantes legales de los empleados públicos, el calendario laboral en función del número de días festivos oficiales aprobado por el Estado y la Generalitat de Catalunya. Este calendario se expondrá en el tablón de anuncios o la intranet corporativa para el conocimiento del personal.
2. El calendario laboral podrá contener también la distribución del horario de trabajo, que será establecido en función de las necesidades particulares de cada servicio y su adecuación a las demandas ciudadanas sin perjuicio de las medidas que puedan adoptarse para promover la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados públicos.

### Artículo 18. Las horas realizadas fuera de la jornada

1. Como medida para buscar unas condiciones de empleo de calidad en el sector público local de Catalunya, las partes signatarias de este Acuerdo coinciden en la necesidad de organizar la prestación de los servicios municipales para reducir al máximo las horas realizadas fuera de la jornada ordinaria de trabajo. En este sentido, se suprimen completamente las horas realizadas de forma habitual fuera de la jornada general de trabajo.
2. Se reducirán al mínimo imprescindible las horas que deban llevarse a cabo fuera de la jornada habitual, salvo aquellas que deban destinarse a prevenir o reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios graves a la comunidad.
3. Salvo en aquellos casos de extraordinaria y urgente necesidad o de fuerza mayor, con carácter preceptivo y con anterioridad a su realización, el jefe del órgano al que esté vinculado el empleado público elaborará una propuesta de informe en la que motivará la realización, la previsión de los servicios a llevar a cabo y el tiempo que se necesitará para llevarlos a cabo.
4. Las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo se comprometen a llevar a cabo de forma trimestral un informe detallado del número de horas extraordinarias realizadas en el caso del apartado 3 de este artículo, así como las medidas adoptadas por a reducirlas en un futuro.
5. Las horas realizadas fuera de la jornada de trabajo habitual se compensarán con tiempo de descanso equivalente salvo en aquellos casos en que, por necesidades de servicio, no sea posible y que se compensarán económicamente.
6. El número de horas que cada empleado público puede realizar fuera de la jornada habitual de trabajo no superará el límite de 80 horas anuales si la jornada que realiza es normal, o la parte proporcional que le corresponda realizar si tiene una jornada inferior salvo de los casos de exceso de horas realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, o eventos extraordinarios en los servicios.
7. La compensación en tiempo de descanso o la compensación económica seguirá los siguientes criterios:
8. Cada hora realizada fuera de la jornada de trabajo establecida dará derecho a recibir, con carácter general, un descanso compensatorio de una hora y treinta minutos si es laborable.
9. una hora y tres cuartos en el caso de hora realizada en horario festivo o nocturno;
10. dos horas y media en caso de que sea festiva y nocturna;
11. en caso de realización de horas extraordinarias los días 25 de diciembre, o 1 y 6 de enero, se compensarán a razón de dos horas y treinta minutos.
12. El empleado público escogerá las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios a los que tiene derecho, previo acuerdo con el jefe del órgano al que esté adscrito el empleado público. En todo caso, deberá disfrutarlo dentro del trimestre natural en el que se lleven a cabo y pueden acumularse a días festivos o domingos, y a períodos de vacaciones, siempre que se disfruten durante el trimestre.
13. Los descansos compensatorios establecidos en este artículo serán considerados, a todos los efectos, como períodos de trabajo efectivo.
14. Se entenderá como hora festiva o nocturna desde las 22:00 horas del viernes hasta las 6:00 horas del lunes y los días declarados como fiestas oficiales por el Estado, la Generalitat o por el ente local correspondiente.
15. Las horas de descanso acumuladas por este motivo podrán disfrutarse junto con otros períodos de vacaciones de verano, Semana Santa o Navidad, previo acuerdo de las partes.
16. Las horas extraordinarias se computarán mensualmente y se abonarán en la nómina del mes siguiente.

## Capítulo II: Los descansos y las fiestas

### Artículo 19. El descanso diario e interdiario

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

### Artículo 20. El descanso semanal

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

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

### Artículo 21. Las vacaciones

1. Los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de un descanso anual retribuido de veintidós días hábiles o de los días que proporcionalmente se correspondan si el tiempo de servicios durante el año ha sido inferior. En caso de que la normativa modifique al alza esta cantidad, se estará a lo que determine la normativa.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en el Ayuntamiento o entidad que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los días adicionales de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: veintitrés días hábiles

Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles

Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles

Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles

Estos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

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

No obstante, lo anterior, en los casos de finalización de la relación de servicios por causas ajenas a la voluntad del empleado público, se tendrá derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; especialmente en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

## Capítulo III. Los permisos y licencias

### Artículo 22. El régimen jurídico

1. Los permisos a que tienen derecho los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo serán los que establezca en cada momento la normativa básica de régimen local, el EBEP, el resto de la normativa básica de función pública, y la normativa de función pública y de régimen local de la Generalitat de Catalunya.
2. Cualquier modificación legal en su configuración o regulación será directamente aplicable al personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo, sin necesidad de proceder a una modificación expresa de su texto.
3. Las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo podrán adaptar el régimen jurídico de los permisos y licencias a las peculiaridades del servicio del personal docente y de salud y de los policías locales.

### Artículo 23. La petición y la concesión

1. Salvo casos excepcionales debidamente justificados, la petición de permisos y licencias deberá formularse mediante escrito con 48 horas de antelación para que el órgano competente pueda resolver adecuadamente la solicitud y planificar el servicio. Esta comunicación se hará sin perjuicio de la obligación del beneficiario de justificar el permiso o licencia dentro del plazo máximo de cinco días de la finalización del permiso.
2. El órgano que tenga atribuida la competencia para conceder permisos y licencias en ningún caso podrá denegar las peticiones debidamente justificadas que se formulen con la debida antelación salvo que, por las necesidades del servicio público, no sea posible su disfrute, lo que deberá motivarse. Asimismo, el órgano competente tampoco podrá demorar su resolución de forma que, cuando se concedan, no resulten posibles o de utilidad para el solicitante.
3. La concesión de los permisos y licencias en función de su naturaleza está subordinada, en todo caso, a las necesidades del servicio.

### Artículo 24. Los permisos retribuidos

1. Los empleados públicos tendrán los siguientes permisos retribuidos:
2. **Permiso para asuntos propios**: será de seis días por cada año completo de servicio o la parte proporcional que corresponda en los casos de reducción de jornada o cuando el tiempo de trabajo efectivo sea inferior al año. El cómputo de este permiso se realizará por días enteros o bien se podrá disfrutar de seis días enteros o 45 horas anuales; en este último caso, será necesario que la persona así lo solicite expresamente. La concesión de este permiso no requiere justificación y queda sujeta, en todo caso, a las necesidades del servicio. El período de disfrute del permiso para asuntos personales será el comprendido entre el 1 de enero de un año y el 30 de enero del año siguiente. Asimismo, los empleados públicos tendrán derecho a gozar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo,
3. **Permiso por defunción, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario**, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad: es de tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad del puesto de trabajo, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad del puesto de trabajo.
4. **Permiso por matrimonio o por inicio de convivencia en el caso de las uniones estables de pareja**: tiene una duración de quince días naturales consecutivos. Los cónyuges o convivientes pueden disfrutarlo dentro del plazo de un año a contar desde la fecha de la boda o del inicio de la convivencia. En el caso de las uniones estables de pareja, se entenderá que se inicia la convivencia cuando se cumplan los requisitos fijados por el Código Civil de Catalunya.
5. **Permiso por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**: tiene una duración de un día de ausencia del puesto de trabajo. Este permiso será ampliable a dos días si el matrimonio tiene lugar fuera de Catalunya.
6. **Permiso por traslado de domicilio sin cambio de residencia**: es de un día. Si comporta traslado a otra localidad, hasta cuatro días.
7. **Permiso para exámenes finales en centros oficiales y para otras pruebas definitivas de evaluación y liberadoras en dichos centros**: durante los días de su celebración.
8. **Permiso por muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**: será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad del puesto de trabajo y de cuatro días hábiles cuando sea en un municipio distinto al del puesto de trabajo.
9. **Permiso para deberes inexcusables de carácter público o personal, y para deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral**: será por el tiempo indispensable para cumplirlos. Se considerará, a tal efecto, como deber inexcusable de carácter público o personal, aquél cuyo incumplimiento puede incurrir en responsabilidad, no puede ser llevado a cabo mediante representante y su cumplimiento está determinado por una norma legal o decisión administrativa o judicial.

### Artículo 24 bis. Permisos retribuidos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, debido a violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

1. Los empleados públicos tendrán los siguientes permisos retribuidos:
2. **Permiso por nacimiento para la madre biológica**: tiene una duración de dieciséis semanas, las seis semanas inmediatamente posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpido. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En caso de que ambos progenitores trabajen, transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso, a voluntad de aquellos, podrá disfrutarse de forma interrumpida, y disfrutarse desde la finalización del mismo descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque el ente local.

1. **Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses**: es de una hora diaria de ausencia del puesto de trabajo, que puede dividirse en dos fracciones de treinta minutos. Este permiso constituye un derecho individual del empleado público sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. El período del permiso se inicia una vez finalizado el permiso por maternidad.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

1. **Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente**: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

En caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de forma interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una por a cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en este párrafo, el permiso por adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con finalidades de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los previstos en el Código Civil de Catalunya y el resto de legislación de derecho civil de Catalunya, debiendo tener el acogimiento temporal duración no inferior a un año.

1. **Permiso del progenitor distinto a la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija**: tiene una duración de dieciséis semanas de las que las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a gozar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de forma interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiera solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas será a la finalización de este período cuando se iniciará en el cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor distinto de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha de nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

1. **Permiso para atender a hijos discapacitados por progenitores con hijos discapacitados**: consiste en gozar conjuntamente de permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas a los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo. Asimismo, tienen derecho a dos horas de flexibilidad horaria diaria para poder conciliar los horarios de los centros de educación especial o de otros centros donde el hijo o hija discapacidad recibe atención.
2. **Permiso prenatal para mujeres embarazadas**: consiste en el derecho de ausentarse del puesto trabajo para asistir a exámenes prenatales y a técnicas de preparación para el parto durante el tiempo necesario para llevar a cabo estas prácticas, previa justificación de la necesidad de hacerlo dentro la jornada de trabajo.
3. **Permiso para llevar a cabo trámites administrativos en relación con la adopción o acogimiento permanente o preadoptivo**: Las parejas que optan por la adopción o el acogimiento permanente o preadoptivo tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo para llevar a cabo los trámites administrativos requeridos por la administración competente hechos en Catalunya, durante el tiempo necesario, con la justificación previa que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
4. **Permiso para situaciones de violencia de género para las mujeres víctimas de situaciones de violencia de género que, por este motivo, deban ausentarse del puesto de trabajo**: consiste en el derecho a que estas faltas de asistencia se consideren justificadas de acuerdo con lo que determinen los servicios sociales, policiales o de salud correspondientes. Asimismo, tendrán derecho a las horas de flexibilidad horaria que, de acuerdo con cada situación concreta, sean necesarias para su protección o asistencia social.
5. **Permiso de flexibilidad horaria recuperable**: consiste en la ausencia del puesto de trabajo por un mínimo de una hora y un máximo de siete para visitas o pruebas médicas de ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y para reuniones de tutoría con los docentes responsables de los hijos. El tiempo de ausencia será recuperado por la persona afectada durante la misma semana, la anterior o la siguiente en que disfruta del permiso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Este permiso puede ser puntual o periódico.
6. **Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados públicos que hayan sufrido daños físicos o psíquicos a consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y sus hijos de los heridos y muertos**: siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados públicos amenazados en los términos previstos por la legislación vigente, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean de aplicación, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Estas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se halla sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

2. En los casos de los permisos previstos en los apartados a), c), yd) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute del mismo, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir alguno concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

3. Los empleados públicos que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

### Artículo 25. Las licencias retribuidas

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

### Artículo 26. Los permisos y licencias no retribuidas

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

## Capítulo IV. Las reducciones de jornada

### Artículo 27. El régimen jurídico

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

### Artículo 28. La reducción de la jornada con la reducción proporcional de las retribuciones

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

### Artículo 29. La reducción de jornada por lactancia

1. El permiso por lactancia puede sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. En los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple, el permiso será de dos horas diarias, las cuales podrán dividirse en dos fracciones de una hora.
2. A petición del interesado o interesada, las horas del permiso de lactancia pueden compactarse para disfrutarlas en jornadas enteras de trabajo, consecutivas o repartidas por semanas sin alterar el momento de inicio del período de permiso y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.
3. Esta modalidad sólo podrá disfrutarse a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor distinto de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.
4. Este permiso constituye un derecho individual del empleado público sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
5. Este tipo de reducción de jornada no comporta disminución de retribuciones.

### Artículo 30. La reducción de la jornada por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

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

### Artículo 31. La reducción de jornada por discapacidad legalmente reconocida

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

### Artículo 32. La reducción de la jornada de las mujeres víctimas de la violencia de género

Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra, las empleadas públicas tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en defecto de esto, la administración pública competente en cada caso. La empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

### Artículo 33. La reducción de la jornada por interés particular

Puede solicitarse una reducción en relación con la jornada ordinaria o parcial, con reducción proporcional de las retribuciones, por interés particular. Su concesión queda sujeta a las necesidades del servicio.

## Capítulo V. Las excedencias

### Artículo 34. El régimen jurídico

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

### Artículo 35. La excedencia voluntaria para el cuidado de un hijo menor de 3 años

* + 1. Se puede solicitar en cualquier momento a partir del nacimiento, o de la sentencia o resolución judicial de constitución de la adopción o acogimiento. Esta excedencia tendrá una duración máxima de tres años, a contar desde la fecha del nacimiento, o de la sentencia o resolución judicial en caso de acogimiento o adopción.
    2. El período de excedencia computa a efectos de reconocimiento de trienios, de consolidación del grado personal y del sistema de previsión o derechos pasivos.
    3. Durante todo el período de excedencia, la persona afectada tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo con destino definitivo. No obstante, si la persona afectada ocupa un puesto de trabajo con destino provisional, conserva los derechos generales hasta el cese o hasta el momento en que se resuelva la correspondiente convocatoria de provisión.
    4. El personal en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración o que se promuevan en el marco del Acuerdo de formación continua de las administraciones públicas (AFEDAP).

### Artículo 36. La excedencia voluntaria para el cuidado de familiares

1. Puede solicitarse para cuidar de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido, con la condición de que no se pueda valer y que no pueda ejercer ninguna actividad retribuida. Esta excedencia puede ser otorgada por un período mínimo de tres meses y máximo de tres años.
2. El período concreto de excedencia se determina según la acreditación del grado de dependencia y la duración estimada de esta excedencia. Este período computa a efectos de reconocimiento de trienios, de consolidación del grado personal y del sistema de previsión o derechos pasivos.
3. Durante todo el período de excedencia, la persona afectada tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo con destino definitivo. No obstante, si la persona afectada ocupa un puesto de trabajo con destino provisional, conserva los derechos generales hasta el cese o hasta el momento en que se resuelva la correspondiente convocatoria de provisión.
4. El personal en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración o que se promuevan en el marco del Acuerdo de formación continua de las administraciones públicas (AFEDAP).

### Artículo 37. La excedencia voluntaria por agrupación familiar

1. Se puede conceder, sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas durante el período establecido, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar cumpliendo un puesto de trabajo de carácter definitivo como a funcionario de carrera o como personal laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas, organismos públicos y entidades de derecho público que dependen o están vinculadas a él, en los órganos constitucionales o del poder judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.
2. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones ni les será computable el tiempo que permanezcan en esta situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

### Artículo 38. La excedencia voluntaria por violencia de género

1. Se otorga a las mujeres víctimas de la violencia de género para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral sin tener que prestar un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia.
2. Durante los seis primeros meses, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que ocuparan; este período será computable a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social aplicable.
3. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.
4. Durante los dos primeros meses de esta excedencia, la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

### Artículo 39. La excedencia voluntaria por interés particular

1. Se reconoce el derecho al personal laboral, con al menos un año de antigüedad, al que le sea reconocida la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el propio empleado público si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. En el caso del personal funcionario, podrá solicitarse cuando se hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas por un período mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.
2. La concesión de esta excedencia queda subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas.
3. No podrá declararse cuando al empleado público se le instruya expediente disciplinario.
4. El personal que se encuentre en esta situación no tendrá derecho a percibir retribuciones ni le será computable el tiempo de permanencia en dicha situación a efectos de ascenso, trienios y derechos en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación.
5. Es necesario declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando, finalizada la causa que determinó el paso a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo establecido reglamentariamente.

### Artículo 40. La excedencia voluntaria por incompatibilidad

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

# TÍTULO III. El régimen retributivo

### Artículo 41. El régimen retributivo

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

### Artículo 42. La estructura de la retribución

1. Las retribuciones de los empleados públicos tendrán la estructura legalmente establecida, con carácter básico, para la función pública, clasificándose en retribuciones básicas y retribuciones complementarias.
2. Retribuciones básicas: son retribuciones básicas el sueldo, trienios y pagas extraordinarias:
3. *Sueldo*: es la cantidad que se corresponde con el grupo o subgrupo de clasificación profesional (A1, A2, B, C1, C2 y, en su caso, las diferentes agrupaciones profesionales sin requisito de titulación que puedan crearse) y su cuantía será la que se fije anualmente en la Ley de presupuestos generales del Estado de cada año.
4. *Trienios*: consistentes en una cantidad que se fija en la Ley de presupuestos generales del Estado de cada año para cada grupo o subgrupo de clasificación profesional por cada tres años de servicio.
5. *Pagas extraordinarias*: serán dos al año, por un importe mínimo, cada una de ellas, de una mensualidad entera: sueldo, trienios y complemento de destino. Se devengarán en los meses de junio y diciembre, reduciéndose la parte proporcional que corresponda si el tiempo efectivamente trabajado fuese inferior al período de devengo. El período de devengo coincidirá con lo establecido en las normas vigentes de aplicación al régimen retributivo de los funcionarios de la Administración local y el pago se hará efectivo con las nóminas de junio y diciembre.
6. Retribuciones complementarias: son retribuciones complementarias el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios o las horas extraordinarias:
7. *Complemento de destino*: retribuye el nivel del puesto de trabajo que se desarrolla y consiste en una cuantía fija para cada nivel en el que se clasifican los puestos de trabajo (de los treinta existentes en la normativa sobre función pública). Su cuantía vendrá fijada, para cada grupo de clasificación profesional, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año. La asignación a cada puesto de trabajo del nivel de destino se realizará de acuerdo con los intervalos máximos y mínimos establecidos para cada grupo de titulación que fija los requisitos del sitio de trabajo, de acuerdo con la siguiente tabla:

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

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

1. *Complemento específico*: está destinado a retribuir las condiciones particulares de algún puesto de trabajo atendiendo a la especial dificultad técnica, el grado de dedicación, la responsabilidad, la incompatibilidad o las condiciones en que se desarrolla el trabajo (peligrosidad o penosidad). Este complemento viene determinado por la valoración de puestos de trabajo que acompaña a la relación de puestos de trabajo y debe figurar en la relación de puestos de trabajo en el momento de la creación del puesto de trabajo. Este complemento es de carácter funcional y su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en función del puesto de trabajo asignado y que se produzcan efectivamente las peculiares condiciones de trabajo que conllevan la asignación del subfactor correspondiente (prolongación de jornada, nocturnidad, bolsa horaria, etc.),

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

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

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

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

### Artículo 43. Las indemnizaciones por razones de servicio

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

### Artículo 44. Las retribuciones en situación de enfermedad

1. En la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, la retribución mensual será la siguiente: la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará, durante todo el período de duración de esta incapacidad, hasta el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquél en que tuvo lugar el inicio de la incapacidad.
2. Las ausencias por motivos de salud generarán la obligación de entregar un justificante médico de baja emitido por el facultativo del Servicio Público de Salud a partir del tercer día de la ausencia, desde esa fecha si no ha sido posible prever que la indisposición por motivos de salud sería superior a 48 horas. La tercera y siguientes ausencias justificadas por motivos de salud que se produzcan en el período de un mes serán objeto de recuperación horaria en el mismo mes natural en que se haya producido la ausencia o bien en el siguiente. Sin embargo, no son objeto de recuperación horaria las ausencias derivadas de enfermedades de carácter crónico debidamente justificadas.
3. Las ausencias que no sean justificadas documentalmente o cuya justificación se considere insuficiente o inadecuada comportan la deducción proporcional de haberes, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de falta disciplinaria.
4. El ente local adherido diseñará un plan de control del absentismo, que publicará en el portal de transparencia. También publicará en este medio, cada seis meses, los datos relativos al absentismo, clasificados por causa.

# TÍTULO IV. De los instrumentos de ordenación de los recursos humanos, selección, formación, carrera profesional y provisión de puestos de trabajo.

## Capítulo I. La ordenación de los recursos humanos

### Artículo 45. El sistema de ordenación de los recursos humanos

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

### Artículo 46. La Oferta de empleo público

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

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

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

### Artículo 47. La selección y el acceso

1. Los sistemas y procesos selectivos serán los previstos legalmente y se llevarán a cabo mediante las pruebas y procedimientos señalados en el Título IV Capítulo I del Estatuto básico del empleado público y en la normativa que lo desarrolle o lo sustituya.
2. Con carácter general, el acceso se hará por el sistema de concurso oposición, excepto para los grupos Agrupación profesional, que será concurso.
3. La selección por concurso-oposición consiste en la superación de las pruebas correspondientes y en la valoración de los méritos determinados objetivamente. La fase de concurso de los procesos selectivos que se lleven a cabo por el sistema de concurso-oposición se valorará, como máximo, en un 33% de la puntuación global de todo el proceso selectivo.
4. Los procedimientos selectivos pueden incluir pruebas sobre conocimientos teóricos y prácticos; incluyendo pruebas médicas o físicas, test o cuestionarios de aptitud profesional, entrevistas y otras que de forma objetiva ayuden a determinar los méritos y la capacidad de los aspirantes idóneos en relación con los puestos de trabajo a ocupar recogidos en la relación de puestos. También se pueden realizar pruebas alternativas dentro de una misma categoría en relación con la especialidad del puesto de trabajo. Para las categorías que se determinen, podrán incorporarse la superación de un curso selectivo teórico o práctico.
5. Las convocatorias para el acceso deben contener, en todo caso, lo siguiente:
6. La determinación del número total de plazas a cubrir y el grupo de titulación exigido para su acceso. También se detallará el puesto de trabajo a proveer vinculado con la convocatoria por el sistema de asignación de primer destino, la categoría profesional y, en su caso, la especialidad, las funciones a desarrollar y el perfil competencial de aplicación a este puesto de trabajo.
7. los requisitos exigidos a los aspirantes para poder participar, de acuerdo con la relación de puestos de trabajo, especificando el nivel exigido de conocimiento oral y escrito de la lengua catalana;
8. la determinación de los puestos de trabajo que pueden desarrollar por personas con minusvalía con sus sistemas de acreditación;
9. el órgano al que deben dirigirse las solicitudes de participación;
10. los plazos de presentación de solicitudes y documentación necesaria;
11. el sistema selectivo;
12. las pruebas que deben llevarse a cabo y méritos a valorar; y,
13. el sistema de calificación: baremos de puntuación y formas de acreditación.

### Artículo 48. La relación de puestos de trabajo

1. La relación de puestos de trabajo de las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo establecerá para cada puesto de trabajo tipo las siguientes especificaciones:
2. la denominación y su encuadre orgánico;
3. las características esenciales del sitio, incluyendo las funciones atribuidas y los factores del sitio;
4. los requisitos de titulación o formación exigidos para su ocupación;
5. la forma de provisión;
6. las características retributivas; y,
7. el nivel de clasificación.
8. Las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo, antes de aprobar los puestos de trabajo tipo, negociarán con la representación legal de los empleados públicos sus características retributivas, y los requisitos y la forma de provisión del puesto, que se elaborarán preferentemente mediante procesos de valoración de puestos de trabajo.
9. Las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo facilitarán a todos los empleados públicos o a los representantes legales de los empleados públicos que lo soliciten, la definición correspondiente de su puesto de trabajo y sus funciones específicas.

### Artículo 49. La plantilla

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

## Capítulo II. La selección del personal

### Artículo 50. Los sistemas de selección

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

### Artículo 51. El acceso de personas con discapacidad

1. La institución promoverá las condiciones necesarias para facilitar el acceso a la función pública de personas con discapacidades en igualdad de condiciones que el resto de los aspirantes.
2. Se realizará una reserva no inferior a un 7% de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público a personas con discapacidad que tengan reconocida esta condición legal.
3. A tal fin y para garantizar el desarrollo de las pruebas selectivas a personas con discapacidad, se propiciarán las adaptaciones de los medios de realización de los ejercicios necesarios.

### Artículo 52. El período de prueba o de prácticas

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

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

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

### Artículo 53. Las bolsas de trabajo

1. Dentro de la política general de adopción de las medidas necesarias para que la incorporación de personal a las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo se realice, a todos los efectos, mediante la superación de procesos selectivos de funcionarios de carrera o laborales fijos de acuerdo con la tipología de puestos a desarrollar, la incorporación de funcionarios interinos se limitará a los supuestos establecidos en la normativa. En concreto:

* Existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera o personal laboral fijo.
* Sustitución transitoria de los titulares.
* Ejecución de programas de carácter temporal.
* El exceso o acumulación de tareas por un período máximo de seis meses dentro de un período de doce meses.

1. En el caso del personal laboral temporal su incorporación se limitará a las modalidades previstas en la legislación laboral vigente.
2. Las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo, incentivarán la promoción de su personal y a tal efecto convocarán las vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera o personal laboral fijo, de acuerdo con las categorías, entre el personal que cumpla los requisitos para ocupar los puestos. Dado que en estos casos el cambio de categoría implica la situación de excedencia con respecto a la categoría de origen, el reingreso en la categoría de origen, en su caso, se producirá por los procedimientos reglamentarios y con ocasión de vacante.
3. Cuando no existan candidatos o no reúnan los requisitos para ocupar los puestos y en el resto de los supuestos, los candidatos provendrán de las bolsas de trabajo que se formen para cubrir el trabajo temporal e interino de las entidades definidas en el artículo 1 d este Acuerdo.
4. Las contrataciones o nombramientos se harán por orden en la bolsa de trabajo, atendiendo, en su caso, a la especialidad o área de conocimiento solicitado. En caso de no computar antigüedad, el orden se seguirá en primer lugar por las personas aprobadas sin plaza en una convocatoria pública de acceso de la categoría profesional de que se trate de acuerdo con la puntuación final obtenida en el proceso selectivo y, seguidamente, por las personas que hayan superado un proceso de selección de bolsa de trabajo por orden de la puntuación obtenida en el proceso.
5. Serán criterios para quedar excluidos de la bolsa de trabajo, los siguientes:
6. Renuncia total del candidato a formar parte de la lista.
7. La acumulación de dos renuncias correspondientes a dos ofertas de trabajo, aunque el candidato no haya notificado la renuncia expresamente. En este supuesto, la acreditación de la renuncia correrá a cargo del jefe de personal correspondiente.
8. La no superación del período de prueba.
9. Por el despido disciplinario y suspensión firme de funciones, en el supuesto de contratación laboral, y por separación del servicio en casos de funcionarios interinos, así como la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público con carácter firme.

## Capítulo III. La formación

### Artículo 54. La formación

1. Las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo evaluarán las necesidades formativas de sus empleados públicos y elaborarán, de acuerdo con estas necesidades, sus acciones formativas. Con el fin de contribuir al buen funcionamiento de la oferta formativa, la evaluación y cobertura de necesidades se realizará de forma negociada con los representantes sindicales a fin de que contribuyan con sus aportaciones y sugerencias al enriquecimiento de la oferta formativa.
2. Sin perjuicio del punto anterior, con el objetivo de modernización, eficacia y mejora de la productividad de los empleados públicos y de las instituciones en su conjunto, así como con el objetivo de desarrollo personal y de la carrera profesional, las entidades municipalistas crearán una comisión paritaria en materia de formación en la que los sindicatos signatarios de este Acuerdo puedan contribuir con sus aportaciones a cubrir aquellas carencias formativas de las que puedan tener conocimiento.
3. Igualmente, y dentro del seno de esta Comisión paritaria, las entidades municipalistas informarán, con carácter anual, a los referidos sindicatos sobre las acciones formativas que integrarán en sus respectivos planes de formación a fin de que puedan contribuir con sus diferentes aportaciones y sugerencias al enriquecimiento de la oferta formativa.

### Artículo 55. Los permisos para la formación

1. De conformidad con la normativa vigente y con el fin de facilitar su formación y promoción, se reconoce a los empleados públicos el derecho a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la administración u organismos públicos o privados.
2. La participación en un curso de formación no supondrá el abono de horas extraordinarias y se articularán mecanismos para realizar la formación en horario laborable, siempre que sea posible. Cuando la formación sea de naturaleza obligatoria, será recompensada por el tiempo equivalente con descanso.
3. En el caso de asistencia a cursos de formación fuera del municipio, las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo, previa negociación con los representantes legales de los empleados públicos, adoptarán criterios específicos en lo que respecta al sistema de descanso y desplazamiento por asistir a estos cursos cuando estén fuera de la jornada laboral.
4. Las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo podrán condicionar la asistencia a un curso de formación especializada a la fijación de un período de permanencia en las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo, de un mínimo de dos años, así como la cuantía de la posible indemnización para los supuestos de incumplimiento de dicha permanencia. Estos aspectos serán negociados previamente con la representación legal de los empleados públicos.
5. La asistencia a una acción formativa podrá limitarse a una persona para una misma acción en un horario concreto de cada ámbito organizativo. Desde cada ámbito, se velará por que los aprendizajes logrados en la acción formativa por parte de la persona que ha asistido se transfieran al resto de miembros del equipo, de la forma y con las condiciones que se fijen desde cada área. En cualquier caso, las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo garantizarán que la asistencia a acciones formativas sea de carácter rotatorio.

## Capítulo IV. La carrera y la promoción profesionales

### Artículo 56. La carrera profesional

1. Los empleados públicos tendrán derecho a la promoción profesional.
2. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. A tal efecto, las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus empleados públicos.
3. Sin perjuicio de la normativa aplicable, las modalidades de carrera pueden consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:
4. Carrera horizontal, consistente en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos.
5. Carrera vertical, consistente en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión legalmente establecidos.
6. Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un subgrupo, o grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en la legalidad vigente.
7. Promoción interna horizontal, consistente en el acceso a cuerpos o escalas del mismo subgrupo profesional.
8. Se reconoce el derecho de los empleados públicos a progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo las hayan implantado en un mismo ámbito.

### Artículo 57. El impulso a la promoción profesional

1. Las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo facilitarán la promoción profesional de sus empleados públicos de acuerdo con los sistemas de provisión de puestos de trabajo existentes y de acuerdo con el instrumento de ordenación de los recursos humanos de que dispongan.
2. La concreción de las medidas de promoción profesional se negociará de forma periódica con la representación sindical.

### Artículo 58. La promoción interna y su acceso

1. Los empleados públicos podrán acceder, mediante promoción interna, a escalas del grupo inmediatamente superior al perteneciente; o del mismo grupo, tanto en la misma como a distinta escala.
2. Las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo facilitarán la promoción de sus empleados públicos determinando, de acuerdo con las características de cada plaza, el número de plazas reservadas para la promoción interna en cada convocatoria, que será de un mínimo de un 33% siempre que sea posible.
3. Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el personal funcionario deberá encontrarse en situación de servicio activo o servicios especiales en la escala de procedencia, haber completado dos años de servicio activo, además de poseer la titulación y demás requisitos establecidos para el acceso a la escalera a la que aspire a ingresar, con las excepciones que la ley establece. En el caso del personal laboral, se tendrán que reunir los mismos requisitos que los exigidos para el personal funcionario, con excepción de aquellos que, por la propia naturaleza jurídica de la relación, no les puedan ser exigidos.
4. El acceso por promoción interna requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso a todos los efectos en la escala de que se trate. Sin embargo, los aspirantes que concurran en el turno de promoción interna podrán ser eximidos de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el ingreso en la escala de procedencia.
5. Las vacantes reservadas a promoción interna que resultarán desiertas se sumarán a las ofertas en turno libre.
6. La adscripción a las vacantes existentes de los empleados públicos, que accedan por el sistema de promoción interna a otra escala, se efectuará conforme a las preferencias que aquéllos manifiesten, según el orden con el que figuren en la clasificación definitiva del proceso selectivo y siempre que reúnan los requisitos establecidos para su cobertura según el instrumento de ordenación de recursos humanos de que dispongan las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo. En cualquier caso, para la elección de destinos, tendrán preferencia sobre aquellos aspirantes que provengan del turno libre en la respectiva convocatoria.

# TÍTULO V. El régimen disciplinario y la extinción de la prestación pública de servicios

## Capítulo I. El régimen disciplinario

### Artículo 59. La responsabilidad disciplinaria

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

### Artículo 60. El ejercicio de la potestad disciplinaria

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

### Artículo 61. Las faltas disciplinarias

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
2. Son faltas muy graves las previstas como tales en el Estatuto básico del empleado público y, en todo caso, las siguientes:
3. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Catalunya, en el ejercicio de la función pública.
4. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como su persecución por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y la persecución moral, sexual y por razón de sexo.
5. El abandono del servicio, así como el no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
6. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
7. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a la que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
8. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
9. El incumplimiento notorio de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
10. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
11. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
12. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener beneficio indebido para sí mismo o para otro.
13. La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
14. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
15. El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.
16. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando esto dé lugar a una situación de incompatibilidad.
17. La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y del Parlament de Catalunya
18. La persecución laboral.
19. La participación en huelgas a quienes la tengan expresamente prohibida por la ley.
20. El hecho de causar por negligencia grave o mala fe daños muy graves al patrimonio y los bienes de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo.
21. El haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el período de un año.
22. El incumplimiento, por los responsables de los registros de Actividades y de Bienes Patrimoniales y de Intereses, y por el personal que tenga acceso al mismo, del deber de reserva profesional respecto a los datos e informaciones que conozcan por razón de su función.
23. También son faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley estatal o autonómica.
24. Sin perjuicio de lo establecido por el Estatuto básico del empleado público, se considerarán como faltas graves, en todo caso, las siguientes:
25. el incumplimiento de las órdenes que provienen de los superiores y autoridades que pueda afectar a la tarea del puesto de trabajo.
26. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
27. La falta de consideración por los administrados o el personal al servicio de la Administración en el ejercicio de sus funciones.
28. El hecho de originar enfrentamientos en los centros de trabajo o tomar parte en ellos.
29. La tolerancia de los superiores con respecto a la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
30. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen un daño a la Administración, administrados o compañeros.
31. El incumplimiento del deber de reserva profesional, en lo que se refiere a los asuntos que conoce por razón de su cargo, si causa perjuicio a la Administración o se utiliza en beneficio propio.
32. La intervención en un procedimiento administrativo existiendo motivos de abstención establecidos por vía legal.
33. La negativa a desempeñar tareas que le son ordenadas por los superiores para satisfacer necesidades de urgente cumplimiento.
34. La emisión de informes, la adopción de acuerdos o el desempeño de actuaciones manifiestamente ilegales, si causa perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituye falta muy grave.
35. El hecho de causar graves daños en los locales, materiales o documentos del servicio.
36. El atentado grave contra la dignidad de los empleados públicos o de la administración.
37. El ejercicio de actividades compatibles con el desarrollo de sus funciones sin haber obtenido la autorización pertinente.
38. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios, si no constituye falta muy grave.
39. El incumplimiento injustificado de la jornada y el horario de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de diez horas por mes natural.
40. La tercera falta injustificada de asistencia al trabajo en un período de tres meses, si las dos anteriores han sido sancionadas como faltas leves.
41. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada y el horario de trabajo.
42. La grave perturbación del servicio.
43. La reincidencia en faltas leves.
44. La realización de actos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, tipificados por la Ley del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, y de actos que puedan comportar acoso por razón de sexo o acoso sexual y que no sean constitutivos de falta muy grave.
45. Se considerarán como faltas leves, en todo caso, las siguientes:
46. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las funciones.
47. La ligera incorrección para con el público o el personal al servicio de la Administración.
48. La carencia de asistencia al trabajo injustificada de un día.
49. El incumplimiento de la jornada y horario sin causa justificada, si no constituye falta grave.
50. Las faltas repetidas de puntualidad en un mismo mes sin causa justificada.
51. La negligencia en la conservación de los locales, material y documentos del servicio, si no causa perjuicios graves.
52. El incumplimiento de las normas relativas a incompatibilidades, si no comporta la ejecución de tareas incompatibles o que requieren la previa compatibilidad.
53. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del empleado público, siempre que no constituya falta muy grave o grave.

### Artículo 62. Las sanciones

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:
2. Separación del servicio de los funcionarios, que, en el caso de los funcionarios interinos, comportará la revocación de su nombramiento y que sólo podrá sancionar a la comisión de faltas muy graves.
3. Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar a la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación por ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desarrollaban.
4. Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de seis años.
5. Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
6. Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
7. Advertencia.
8. Cualquier otra que se establezca por ley.
9. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado a consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de falta muy grave.
10. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, daño al interés público, reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

### Artículo 63. La prescripción de las faltas y sanciones

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.
2. El plazo de prescripción empezará a contar desde que la falta se haya cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.
3. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

### Artículo 64. El procedimiento disciplinario y las medidas provisionales

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves si no es mediante el procedimiento previamente establecido.
2. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.
3. El procedimiento disciplinario tendrá presente los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable. El procedimiento garantizará la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.
4. Se podrán adoptar, mediante resolución motivada, medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pueda recaer.
5. La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse durante la tramitación de un procedimiento judicial, manteniéndose por el tiempo al que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el Juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excede de seis meses, no supondrá pérdida del puesto de trabajo.
6. El empleado público suspendido provisionalmente tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.
7. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el empleado público deberá devolver el percibido durante el tiempo de duración de la suspensión. Si la suspensión provisional no llega a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al empleado público la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera tenido que percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.
8. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la firme suspensión.
9. Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración se computará como de servicio activo, acordándose la inmediata reincorporación del empleado público a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y de otros que sean procedentes desde la fecha de suspensión.

## Capítulo II. La extinción de la prestación pública de servicios

### Artículo 65. El preaviso y la liquidación

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

Si ocupa una plaza de grupo A1: un mes

Si ocupa una plaza de grupo A2: un mes

Si ocupa una plaza de grupo C1: quince días

Si ocupa una plaza de grupo C2: quince días

Si ocupa una plaza de agrupación profesional: quince días

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

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

# TÍTULO VI. LA IGUALDAD DE TRATO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES

### Artículo 66. La igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral

Las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, a tal fin, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

### Artículo 67. El Plan de igualdad

1. Las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo tendrán que aprobar un plan de igualdad, en los términos que determina la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la disposición adicional octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público; y, el art. 15.2 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. El Plan de igualdad será negociado con la representación de los empleados públicos y, en todo caso, atenderá a la realidad sobre la que incidirá.
3. Una vez que las partes aprueben el Plan de igualdad, se registrará en el Registro de Planes de Igualdad del Departamento de Empresa y Empleo de la Generalitat de Catalunya, y se comunicará a la Comisión Paritaria General de Seguimiento del Acuerdo común.

### Artículo 68. El contenido y fases del Plan de igualdad

1. El Plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
2. El Plan de igualdad fijará los objetivos concretos de igualdad que se tendrán que alcanzar, las estrategias y las prácticas que se tendrán que adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
3. Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad preverá, entre otros, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
4. El Plan de igualdad podrá contener las siguientes fases: diagnosis, diseño, programación, implantación, seguimiento y evaluación.

# TÍTULO VII. LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES

## Capítulo I. El derecho de libertad sindical

### Artículo 69. El contenido del derecho

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

### Artículo 70. El derecho de sindicación

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

### Artículo 71. Los delegados sindicales

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

|  |  |
| --- | --- |
| N.º. de empleados públicos | N.º. de delegados |
| De 250 a 750 | 1 |
| De 751 a 2.000 | 2 |
| De 2.001 a 5.000 | 3 |
| De 5.001 adelante | 4 |

1. Las secciones sindicales de los sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.
2. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte de los órganos de representación legal de los empleados públicos, tendrán las mismas garantías que ellos, además de los siguientes derechos:
   1. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los órganos de representación legal de los empleados públicos. Respecto a esta información, los delegados sindicales estando obligados a guardar secreto profesional.
   2. Asistir a las reuniones de los órganos de representación legal de los empleados públicos y de los órganos internos de las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo en materia de prevención de riesgos laborales, con voz, pero sin voto.
   3. Ser escuchados por las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo antes de la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los empleados públicos en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en el caso de despidos y sanciones.

### Artículo 72. Las garantías de las secciones sindicales

1. Las secciones sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo y tienen derecho a protección legal contra todo acto de injerencia de estas entidades.
2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los órganos de representación legal de los empleados públicos, tendrán los siguientes derechos:
   1. Con el fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los empleados públicos en general, las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en un lugar en el que se garantice un adecuado acceso de los empleados públicos.
   2. En la negociación colectiva, en los términos que establece la legislación específica.
   3. A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en los centros de trabajo con más de 250 empleados públicos de las entidades definidas en el artículo 1 del presente Acuerdo.
   4. Las secciones sindicales gestionarán una bolsa de horas con el crédito horario de todos sus miembros (comité de empresa, junta de personal, delegados sindicales y delegados de personal). Los miembros de las secciones sindicales podrán hacer uso de esta bolsa de horas siempre que la suma total de las horas realizadas en un mes no supere el total de la bolsa.

### Artículo 73. Las medidas de protección del derecho

Las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo se abstendrán de aprobar o tomar cualquier disposición, pacto o decisión unilateral que contenga o suponga cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

### Artículo 74. Las garantías del derecho

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

## Capítulo II. El derecho de reunión de los empleados públicos locales

### Artículo 75. El derecho de reunión

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

### Artículo 76. Las asambleas

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

|  |  |
| --- | --- |
| N.º. de empleados públicos | N.º. de horas anuales |
| Hasta 30 | 15 |
| De 31 a 100 | 20 |
| De 101 a 250 | 25 |
| Más de 250 | 30 |

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

## Capítulo III. El derecho de negociación colectiva de los empleados públicos locales

### Artículo 77. El derecho a la negociación colectiva

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

### Artículo 78. La Mesa de negociación del Acuerdo común de condiciones

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

# TÍTULO VIII. SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Artículo 79. La prevención de riesgos laborales

1.La prevención de riesgos laborales es una de las prioridades esenciales de la política de recursos humanos de las partes firmantes del presente Acuerdo.

2. Dada la importancia de garantizar a todo el personal un desarrollo saludable de las tareas encomendadas, ambas partes se comprometen a colaborar en este objetivo. Por este motivo, las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo que se adhieran se comprometen a:

1. Potenciar la consecución de una cultura preventiva en todas sus estructuras administrativas u organizativas con el fin de que en todas las actuaciones se tengan presentes, como prioridad, la seguridad y la salud del personal al servicio de su organización.
2. Coordinar las actuaciones de los distintos servicios municipales con el servicio de prevención designado para cumplir con las obligaciones derivadas de la Ley de prevención.
3. Promover la seguridad y salud de los empleados públicos mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo, desarrollando los siguientes principios generales:

* Evitar los riesgos.
* Evaluar los riesgos que no puedan evitarse.
* Combatir los riesgos en su origen.
* Adaptar el puesto de trabajo a las características de la persona.
* Tener en cuenta la evolución de la técnica.
* Planificar la prevención.
* Sustituir lo peligroso para que no comporte peligro o, si no es posible, comporte poco peligro.
* Favorecer las medidas de protección colectivas por encima de las individuales.
* Facilitar el conocimiento por parte del personal afectado de las instrucciones que se acuerden en este ámbito.

### Artículo 80. La coordinación entre salud laboral y políticas de género

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

### Artículo 81. Las obligaciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales

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

* Ofrecer en el momento del acceso a la función pública un reconocimiento médico con el fin de evaluar la incidencia de los riesgos del puesto de trabajo a desempeñar; además de una vigilancia de la salud en intervalos periódicos fijados según el criterio señalado por el servicio de prevención a todos los empleados públicos de las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo, en función de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo. Este reconocimiento será obligatorio para el personal en los supuestos prescritos en el artículo 22.1, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y no podrá ser causa de la adopción de medidas en su perjuicio.
* Las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo dispondrán en cada centro de trabajo que esté afectado por el Decreto 82/2010, de 29 de junio, por el que se aprueba el catálogo de actividades y centros obligados a adoptar medidas de autoprotección, o de la norma que en el futuro la sustituya, de un plan de autoprotección que concrete las posibles situaciones y medidas a adoptar, especialmente en primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los empleados públicos y de los usuarios.
* El plan se actualizará en los supuestos que el propio plan prevea y siempre que se modifiquen sustancialmente la ocupación y la distribución del espacio.
* La organización designará, previa consulta a los delegados de prevención o al Comité de Seguridad y Salud —en caso de que exista—, la/s persona/s encargada/s de las medidas de emergencia. Las personas designadas gozarán de la formación y de los medios necesarios para desarrollar su tarea. Esta formación irá a cargo de la organización y será específica, adecuada y suficiente.
* Todos los centros de trabajo municipales o con personal municipal tendrán que disponer de la evaluación inicial de riesgos laborales en el momento de proceder a su apertura o funcionamiento. Una vez efectuadas las evaluaciones iniciales de cada centro de trabajo se procederá a elaborar un plan de prevención y a aplicar las medidas correctoras adecuadas para eliminar los riesgos y, en caso de que no sea posible, reducirlos al máximo. El accidente o incidente obligará a la revaluación inicial de riesgos del centro de trabajo, así como a la adecuación de las medidas correctoras.
* La organización proporcionará al personal a su servicio la formación necesaria para la correcta prevención de riesgos de su puesto de trabajo, preferentemente en el propio centro de trabajo. Se utilizará una metodología práctica y se buscará la implicación activa del empleado público en la prevención.
* En el momento del inicio de la relación laboral o administrativa, cada persona recibirá un curso de formación básico en prevención de riesgos laborales, tanto de su puesto de trabajo como en general (plan de evacuación, circuitos y protocolos, responsabilidades, etc.).) de las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo.
* La organización ofrecerá una formación básica de treinta horas en prevención de riesgos laborales a todos los delegados y delegadas de prevención.
* La organización garantizará la protección de la salud del personal a su servicio que, por sus características personales, sea especialmente sensible a los riesgos derivados del puesto de trabajo. A tal fin, se adoptarán las medidas de prevención, protección o adaptación necesarias. Si, ni siquiera con la adaptación del puesto de trabajo a las características mencionadas, se puede garantizar esta protección, la del resto del personal y de otras personas relacionadas con su puesto de trabajo, la organización deberá encargar al empleado tareas que no expongan a nadie a situaciones de riesgo para su salud.
* A fin de velar por la atención al riesgo reproductivo, en su caso, deberá elaborar una relación de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo, previa consulta a la representación sindical. Las empleadas tendrán que conocer esta relación. En el momento que una empleada ponga en conocimiento de las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo su situación de embarazo cuando ocupe un puesto que no esté incluido en esta relación, deberá realizarse inmediatamente una revisión de la evaluación de riesgos y, en el supuesto del más mínimo riesgo para la madre o el feto, se procederá inmediatamente al cambio a otro puesto de trabajo que no le comporte ese riesgo. Cuando la adaptación al puesto de trabajo no sea posible, se establecerá un procedimiento que posibilite el cambio de puesto de trabajo en el que intervendrán los servicios de prevención.
* Las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo elaborarán una relación trimestral de los accidentes e incidentes laborales producidos, que se entregará y analizará en el marco de los órganos de prevención de riesgos laborales. Los servicios de prevención realizarán el seguimiento y la investigación, junto con los delegados o delegadas de prevención, de estos accidentes e incidentes. En este sentido, se elaborará un protocolo de investigación de accidentes-incidentes que garantice la efectiva participación de los delegados o delegadas de prevención. Este protocolo será aprobado por el órgano de prevención de riesgos laborales.
* Las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo se comprometen a realizar todas las acciones necesarias para reducir al mínimo necesario las aplicaciones de desinfección, desratización y desinsectación (DDD), y de utilización de productos fitosanitarios en sus dependencias. Asimismo, se comprometen a contratar empresas que garanticen el cumplimiento de dichos protocolos, además de todas las normas de seguridad previstas en las normas legales y reglamentarias en materia de prevención de riesgos laborales.
* Las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo se comprometen a prever, suministrar y renovar los equipos de trabajo y de protección individual (EPI), así como el vestuario necesario para el desarrollo de la labor profesional con garantías de seguridad y salud del personal.
* Las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo asegurarán que el suministro de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo a los empleados no constituyan una fuente de peligro para sí mismos. Por este motivo, darán la información a los empleados para su correcta utilización, así como las medidas preventivas adicionales a tomar y los riesgos laborales que comporten tanto el uso normal como la manipulación o utilización inadecuados. La utilización de los EPI es obligatoria. No hacer uso de este será motivo de amonestación o apertura de expediente disciplinario, dependiendo de la reiteración o de las posibles consecuencias de no hacer uso.

### Artículo 82. La coordinación de las actividades preventivas

1. Cuando, en un mismo centro de trabajo, se desarrollen actividades de dos o más empresas, organismos públicos, institutos o empresas municipales, o trabajadores autónomos, éstas tendrán que coordinarse para la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales y de las medidas de emergencia.
2. Las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo informarán y darán las instrucciones adecuadas a las empresas que desarrollen su actividad en sus centros de trabajo en relación con los riesgos existentes y las medidas de emergencia.
3. Cuando las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo contraten o subcontraten obras o servicios que se lleven a cabo en sus centros de trabajo, requerirán la obligatoriedad de cumplir todas y cada una de las condiciones que garanticen la seguridad y salud de los empleados públicos, así como de los trabajadores de las empresas contratadas o subcontratadas.

### Artículo 83. Los delegados de prevención

* 1. Los representantes de los empleados designarán a los/las delegados/das de prevención que notificarán por escrito a las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo y en la Oficina Pública de Registro de Actas del Departamento de Empresa y Empleo de la Generalitat de Catalunya (OPRA).
  2. Los delegados y delegadas de prevención tendrán las mismas garantías, derechos y crédito horario que las reconocidas a los miembros electos de la representación legal de los empleados públicos.
  3. Son funciones del delegado o delegada de prevención:

1. Colaborar con los órganos de dirección de las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo para mejorar la acción preventiva.
2. Promover y fomentar la cooperación del personal al servicio de las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
3. Ser consultados por las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo sobre las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, antes de su ejecución y en especial:

* La planificación y organización del trabajo en las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas puedan tener para la seguridad y la salud del personal en el suyo servicio, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
* La organización y el desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo, incluyendo la designación de las personas a su servicio encargadas de estas actividades o recurso a un servicio de prevención externo.
* La designación de las personas al servicio de las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo encargadas de las medidas de emergencia.
* Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
* El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
* Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y salud del personal.

1. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
2. Participar de forma activa en la investigación de los accidentes o incidentes.
3. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos están facultados para:
4. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de tipo preventivo del ambiente de trabajo, así como en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, los inspectores de trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que lleven a cabo en los centros de trabajo a fin de comprobar que se cumple la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formularles las observaciones que crean oportunas.
5. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, a la información y documentación referente a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, particularmente, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta misma ley.
6. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones indicadas, sólo podrá ser suministrada de forma que se garantice el respeto a la confidencialidad.
7. Ser informados por las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo sobre los daños producidos en la salud del personal a su servicio cuando éste hubiera tenido conocimiento de ello; los delegados pueden presentarse, aunque sea fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos a fin de conocer sus circunstancias.
8. Recibir, de las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo, las informaciones que hayan obtenido de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención, así como de los organismos competentes para la seguridad en la salud del personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
9. Llevar a cabo visitas a los puestos de trabajo para desempeñar una labor de vigilancia y de control del estado de las condiciones de trabajo y poder, a tal fin, acceder a cualquier zona y comunicarse durante la jornada con el personal, de modo que no se altere el desarrollo normal del proceso productivo.
10. Exigir a las entidades definidas en el artículo 1 de este Acuerdo que adopten medidas de tipo preventivo y para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud del personal; a tal fin, podrán realizar propuestas a la entidad por la que trabajen, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión.
11. Proponer al órgano de representación del personal, en su caso, que adopte el acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

# TÍTULO IX. LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA MODALIDAD DE TELETREBAJO

### Arte. 84. Definición.

1. A efectos de este Acuerdo se entiende por teletrabajo, la modalidad de prestación de servicios en que una parte de la jornada laboral se desarrolla mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, de forma no presencial, fuera de las dependencias del ente local o ente instrumental.
2. Se trata de una modalidad de prestación de servicios voluntaria y reversible, que debe ser autorizada expresamente por el ente local o instrumental, y que queda subordinada al correcto funcionamiento del servicio al que queda adscrito el empleado público.
3. Pretende establecer elementos que deben servir para generar un mayor bienestar de los empleados y empleadas, así como de su motivación laboral que, entre otros, favorecerá la mejora del rendimiento y productividad individual y colectiva en el entorno profesional mediante la consecución de los siguientes objetivos:
4. Posibilitar la introducción de elementos propios de la orientación del trabajo en los objetivos y resultados, potenciando la autonomía, la iniciativa y la autoorganización de las empleadas y empleados públicos.
5. Permitir que los empleados y las empleadas de la corporación dispongan de mayor flexibilidad a la hora de organizar su vida profesional y personal y, en este sentido, favorecer las políticas de igualdad de género y fomentar la corresponsabilidad, hombre-mujer, así como las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Contribuir al establecimiento de un modelo de movilidad que favorezca a los objetivos de desarrollo sostenible vinculados a las medidas para contener los perjuicios que comporta el cambio climático.

### Arte. 85. Ámbito subjetivo

Esta modalidad de prestación de servicios se aplicará a todos los empleados públicos del art. 2 de este Acuerdo, sin perjuicio de las particularidades que puedan establecerse por determinados colectivos por razón de la naturaleza de las funciones que desarrollan. Cuando sea posible, estos colectivos podrán prestar servicios en la modalidad de teletrabajo en la parte de la jornada en la que no desarrollen funciones estrictamente presenciales. La detección de las particularidades será objeto de negociación particularizada con la representación de los trabajadores.

### Arte. 86. Ámbito objetivo

1. Se pueden acoger, voluntariamente, a esta modalidad de prestación de servicios, con carácter general, todos los empleados públicos que desempeñan puestos de trabajo cuyas funciones pueden llevarse a cabo a distancia, fuera de los centros de trabajo, de forma no presencial y mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación. Y no pueden acogerse a esta modalidad de organización del trabajo, los empleados y las empleadas que ocupan puestos de trabajo cuya prestación efectiva sólo queda garantizada con su presencia física en el centro de trabajo.
2. Los puestos de trabajo cuyas funciones incorporan algunas actividades que requieran su prestación presencialmente y también otras actividades que se pueden desarrollar mediante la modalidad de teletrabajo pueden, excepcionalmente y previa autorización del servicio de adscripción, acogerse a la modalidad de teletrabajo siempre que se garantice la presencialidad necesaria para dar cumplimiento a la prestación del servicio que incorporen dichos puestos de trabajo.
3. Con carácter general, se considera que pueden ser objeto de teletrabajo los siguientes puestos de trabajo:
4. Elaboración y análisis de propuestas normativas o de actos administrativos, informes, memorias, estudios, planes y proyectos.
5. Asesoramiento jurídico y técnico.
6. Gestión administrativa: solicitud de informes, elaboración de pliegos de contratación, elevación de propuestas, ejecución y control presupuestario y similares.
7. Planificación, programación y organización de actividades.
8. Actualización de Registros informatizados.
9. Análisis, diseño, programación y gestión de sistemas de información y comunicaciones.
10. Grabación de datos en aplicaciones informáticas.
11. Redacción, corrección, traducción y tratamiento de documentos.
12. Compilación de información.
13. Labores comunes de carácter administrativo.
14. Cualquier otra función que, en virtud de los medios requeridos para su desempeño o de las funciones a desarrollar, pueda ser ejercida de forma autónoma y no comporte necesariamente la prestación de servicios en el puesto de trabajo.
15. Sin perjuicio de la valoración de las solicitudes que tome en consideración las circunstancias concretas de cada caso, con carácter general, no se considerarán puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo, los siguientes:
16. Aquellos que exijan para su adecuada prestación la presencia física del personal en las dependencias administrativas o asistenciales.
17. Aquellos que requieran un acceso frecuente de datos no informatizados.
18. Aquellos que precisen el uso de información masiva no informatizada.
19. Aquellos que generen información masiva en documentos no informatizados que necesiten ser archivados, sobre todo si deben ser consultados posteriormente por terceros.
20. Aquellos que requieran un contacto directo frecuente con el público o con otras personas que resulte incompatible con la prestación de servicios en esta modalidad. Tales como: los puestos de trabajo adscritos a las oficinas de registro, de atención e información a la ciudadanía en la parte de la jornada en que se atienda a los ciudadanos.
21. Aquellos que no posibiliten que se puedan establecer objetivos de producción, en volumen de trabajo y en la calidad de éste.
22. Aquellos que ejerza funciones de dirección, coordinación o supervisión de equipos de trabajo que cumplan su actividad de forma presencial, los equipos directivos de centros, zonas y servicios educativos.
23. El personal que de forma interina o temporal haya sido seleccionado en el marco de planes de choque, medidas de reactivación económica o refuerzo de servicios públicos, desarrollará su trabajo, preferentemente, de forma presencial, pudiendo alternarse con una modalidad de trabajo no presencial de acuerdo con lo que se prevé el apartado 1.
24. Los contratos en prácticas y los contratos para la formación y el aprendizaje no admiten acuerdo en teletrabajo, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

### Arte. 87. Requisitos y condiciones de la prestación

1. La prestación del servicio en régimen de teletrabajo requerirá siempre y, en todo caso:
2. El puesto de trabajo pueda desempeñarse en esta modalidad de prestación de servicios, de acuerdo con un estudio previo organizativo o la Relación de puestos de trabajo o instrumento organizativo análogo, que deberá ser negociado con los representantes de los trabajadores.
3. Las tareas asignadas al puesto de trabajo puedan desarrollarse de forma autónoma y no presencial, sin necesidad de supervisión presencial o guía continuada por sus características específicas o los medios requeridos para desarrollarlo.
4. Se disponga de un equipo informático y de un sistema de comunicación y conectividad a Internet suficiente y seguro, en los términos que establezca el ente local o ente instrumental.
5. Se disponga de competencias digitales suficientes y necesarias para poder realizar la modalidad de prestación de servicios.
6. Estar en situación de servicio activo y haber llevado a cabo las funciones del puesto de trabajo en los últimos seis meses o, cuando esto no sea posible será necesario acreditar la experiencia en un puesto o puestos de trabajo con funciones y tareas análogas a las del puesto de trabajo a llevar a cabo. Si bien, la solicitud de acceso al teletrabajo se podrá formular desde situaciones administrativas diferentes a las de servicio activo, si esta situación comporta la reserva del puesto de trabajo.
7. Disponer de una autorización del órgano competente. Esta autorización estará siempre condicionada a las necesidades del servicio al que esté adscrito.
8. Garantizar que el espacio de trabajo en el domicilio habitual o lugar especificado reúne las condiciones necesarias en términos de prevención de riesgos laborales.
9. Haber realizado la formación obligatoria que se define por trabajar en esta modalidad de prestación de servicios.
10. Disponer de la autorización para teletrabajar y haber formalizado el “Plan individual de teletrabajo” tal y como establece el artículo 92.
11. La prestación de servicios en régimen de teletrabajo se desarrollará en las siguientes condiciones:
12. Tendrá siempre un carácter voluntario, personal y reversible, salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados, de acuerdo con lo previsto en el artículo 96.
13. Se podrá solicitar como sistema de trabajo propio del puesto de trabajo, o para asumir la ejecución de un proyecto, actividad o tarea determinada.
14. No modificará la relación laboral existente entre la organización y la persona trabajadora, no pudiendo suponer un incumplimiento de la jornada y el horario que corresponda en cada caso, ni tampoco de la normativa sobre protección de datos de carácter personal.
15. Deberá contribuir a mejorar la organización del trabajo y las funciones asignadas al puesto de trabajo, la ejecución de un proyecto, o la actividad o tarea determinada, y del conjunto de la organización. Por este motivo, en el momento en que se autorice esta modalidad de prestación de servicios, se identificarán los objetivos que se tendrán que alcanzar, así como los mecanismos que evaluarán su consecución efectiva mediante el establecimiento de un “Plan individual de teletrabajo” o instrumento similar.
16. Tendrá una duración mínima de un año, si bien podrá ser objeto de prórrogas sucesivas por períodos iguales de tiempo. Si llegado el período de vencimiento del plazo fijado por la autorización ninguna de las partes ha manifestado la voluntad de finalizar esta modalidad de prestación de servicios, la autorización se entenderá prorrogada por un período igual de tiempo.
17. La prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo está vinculada a las tareas propias de cada puesto de trabajo o al proyecto o actividad a ejecutar y no a la persona, por lo que, en caso de cambio de puesto de trabajo, programa o actividad, habrá que iniciar de nuevo proceder a autorizar la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

### Arte. 88. Derechos y deberes

1. La persona que preste servicios en la modalidad de teletrabajo tendrá los mismos derechos y deberes que el resto de los empleados públicos que trabajen de forma presencial con excepción de aquellos que sean inherentes a la realización presencial de la prestación de servicios.
2. Esta modalidad de prestación de servicios también tendrá los siguientes derechos y deberes:
3. Derecho a no sufrir ninguna afectación retributiva ni diferencia respecto a las oportunidades de formación, promoción profesional y acción social, así como cualquier otro derecho reconocido al resto del personal que trabaje en modalidad presencial de prestación de servicios.
4. Derecho a la desconexión digital en los términos establecidos por la normativa de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y que se le garantice, fuera de la franja horaria de disponibilidad establecida, el respeto a su tiempo de descanso y a la intimidad personal.
5. Derecho a renunciar, en cualquier momento, a la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo, salvo en aquellos supuestos en que se haya previsto su obligatoriedad.
6. Derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que los previstos en el Título VIII del Acuerdo. En todo caso, el ente local o ente instrumental podrá establecer las condiciones particulares para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con pleno respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que ejerza tareas de forma presencial en el ente local o ente instrumental.
7. El ente local o ente instrumental suministrará a la representación legal de los empleados públicos los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas corporativas y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia. El ente local o instrumental se asegurará de que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de empleados públicos.
8. El ente local o ente instrumental garantizará que las personas teletrabajadoras pueden participar de forma efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.
9. Deber de participar en los cuestionarios u otros instrumentos de evaluación del teletrabajo que pueda establecer el ente local o instrumental.
10. Deber de realizar, con anterioridad al inicio del teletrabajo, la formación específica en materia de ciberseguridad y protección de datos, herramientas ofimáticas de trabajo en remoto o colaborativas, prevención de riesgos laborales, seguimiento por objetivos, y otras de similar naturaleza que pueda determinar el ente local o ente instrumental.

### Arte. 89. Medios tecnológicos

1. El ente local preferentemente pondrá a disposición de la persona teletrabajadora los dispositivos informáticos que se consideren necesarios y adecuados para el desarrollo de las funciones en la modalidad de teletrabajo, que serán como mínimo un ordenador personal portátil, un número de teléfono IP o móvil corporativo y un acceso remoto autorizado a las herramientas informáticas del ente local o instrumental. En caso de que el ente local no pueda poner a disposición de la persona teletrabajadora los dispositivos informáticos que se consideren necesarios será transitoriamente de aplicación el apartado segundo de este mismo precepto.
2. La persona teletrabajadora podrá utilizar medios propios. En este caso, se le podrá requerir para modificar la configuración de los medios propios para garantizar la seguridad del dispositivo y para habilitar un espacio del dispositivo personal donde se puedan ejecutar las aplicaciones y servicios corporativos.

Mediante la negociación colectiva, se establecerán mecanismos de compensación para hacer fuente a los gastos de mantenimiento de los medios tecnológicos propios empleados por la actividad profesional.

1. La persona teletrabajadora deberá seguir las recomendaciones de uso y normas de seguridad que se emitan en materia de ciberseguridad, así como cumplir con los requisitos técnicos y condiciones de utilización de los medios tecnológicos de conformidad con las instrucciones que se dicten. Será responsable del buen uso y seguridad del equipo en los términos establecidos en las instrucciones que se le hayan facilitado.
2. La persona teletrabajadora se conectará a la intranet corporativa mediante conexión protegida con contraseña segura. A estos efectos, será necesario seguir las indicaciones específicas que se den para garantizar un nivel de seguridad adecuado.
3. La persona teletrabajadora deberá garantizar la conectividad a internet y velar por que esté plenamente operativa. En caso, de incidencia deberá contactar con los servicios técnicos que el ente local o instrumental haya establecido.
4. Para resolver las incidencias técnicas que puedan producir en el desarrollo de las tareas, la persona teletrabajadora dispondrá de un servicio de atención telefónica receptora de incidencias.

En caso de que concurran causas de funcionamiento deficiente de los equipos informáticos proporcionados que interfieran en la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo por un período superior a una jornada de trabajo, la persona teletrabajadora deberá prestar servicios presencialmente hasta que se resuelvan los problemas técnicos , sin perjuicio de que el ente local tenga la obligación de solucionarlos o proceder a, si fuera necesario, la sustitución de los equipos informáticos a la mayor brevedad posible.

1. Se elaborará un documento para garantizar el buen uso de los equipos informáticos proporcionados. En este sentido, la persona teletrabajadora está obligada a cuidar de los equipos y es responsables de su custodia, así como de su uso exclusivamente profesional.
2. En el caso de caídas puntuales o conectividad deficiente ajenas al ente local, la persona teletrabajadora deberá comunicar la incidencia de forma inmediata al órgano responsable en materia de recursos humanos. En ningún caso estas incidencias pueden comportar la no prestación de los servicios. En el supuesto de que la persona teletrabajadora tenga de forma continuada en el tiempo una deficiente conectividad, que no permita la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, deberá pasar a prestar sus servicios de forma presencial. El incumplimiento de esta obligación podrá comportar la revocación de la autorización de teletrabajo.

### Arte. 90. Política de privacidad y protección de datos personales

1. La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y protección de datos, en los términos previstos en la normativa de protección de datos personales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.
2. El ente local o ente instrumental no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia, salvo que la persona teletrabajadora haya acordado la utilización medios propios para teletrabajar.
3. El ente local o ente instrumental deberá establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras.
4. La persona teletrabajadora tendrá las mismas obligaciones de confidencialidad, tratamiento de los documentos y datos personales que cuando accedan de forma presencial en las dependencias del ente local o instrumental.
5. La persona teletrabajadora es la responsable del uso fraudulento que se pueda hacer de los datos a los que tiene acceso, cuando trabaja de forma no presencial, por lo que debe velar por mantener el ordenador corporativo con claves de acceso, que no conozca a nadie de su entorno, y bloquear la pantalla cuando no esté haciendo un uso activo.
6. La persona teletrabajadora deberá adoptar, siguiendo los protocolos establecidos, todas aquellas medidas que sean necesarias para garantizar que sólo ella, es quien accede a los datos que necesita para desarrollar sus tareas cuando trabaja en la modalidad a distancia.
7. La persona teletrabajadora recibirá formación sobre un uso adecuado y seguro de las herramientas informáticas.

### Arte. 91. Prevención de Riesgos Laborales

1. La persona teletrabajadora tiene derecho a la protección en materia de riesgos laborales previsto en el Título VIII del Acuerdo, y que sean adaptados a su entorno de trabajo a distancia. El puesto predeterminado como espacio de trabajo a distancia por el teletrabajador deberá cumplir con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales. El ente local o ente instrumental tiene la obligación de evaluar de los riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva con los mismos requisitos presentes en la normativa preventiva que en el trabajo presencial prestando una especial atención a los riesgos ergonómicos, organizativos y psicosociales.
2. La persona teletrabajadora deberá informar mediante un cuestionario de las condiciones de su espacio de trabajo al servicio de prevención para que éste realice la evaluación de riesgos. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, en esta modalidad de prestación de servicios, la persona teletrabajadora facilitará, debidamente cumplimentado y firmado, el cuestionario del órgano de prevención de riesgos laborales del ente local o ente instrumental, adaptado a su puesto de trabajo. Es responsabilidad de la persona teletrabajadora el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud laboral, así como la adopción de las medidas correctoras que proponga el servicio de prevención. El incumplimiento de estas medidas será causa de revocación de la autorización para teletrabajar.
3. El ente local o instrumental facilitará la formación específica asociada a la prestación del servicio en modalidad de teletrabajo para alcanzar los conocimientos para adaptar su entorno de trabajo con las máximas protecciones para su salud, restando bajo su responsabilidad el no aplicarlos. Dicha formación deberá incluir también nociones necesarias y suficientes sobre seguridad, ergonomía y sobre cómo afrontar los riesgos organizacionales y psicosociales vinculados al teletrabajo.
4. Se entenderán como accidentes de trabajo los previstos por el arte. 156 del Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Seguridad Social.

### Arte. 92. Plan personal de trabajo

1. La determinación de las tareas a realizar y los resultados a obtener durante el desarrollo de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo podrá fijarse de común acuerdo entre la persona teletrabajadora y su superior jerárquico mediante plan personal de trabajo o instrumento similar. Este instrumento será modificable en cualquier momento, por mutuo acuerdo de las partes.
2. El plan personal de trabajo o instrumento similar se referirá, entre otros a los aspectos a los siguientes:
3. relación de las tareas que se llevan a cabo en la modalidad de teletrabajo y los objetivos a conseguir.
4. concreción de los días de la semana en los que se teletrabajará.
5. fijación de las franjas horarias de disponibilidad obligatoria para la interconexión y coordinación dentro del horario de conexión obligatoria.
6. régimen de control y seguimiento periódico de los objetivos del trabajo y evaluación periódica.

### Arte. 93. Evaluación

1. Sin perjuicio de la evaluación continua o periódica que corresponda, un mes antes de la finalización de la autorización de teletrabajo, el superior de la persona teletrabajadora emitirá un informe de evaluación del cumplimiento de los objetivos. Este informe se comunicará al empleado público y al jefe de la unidad directiva. Antes de emitir un informe de evaluación desfavorable debe darse audiencia a la persona teletrabajadora trabajadora para que pueda realizar las alegaciones que considere pertinentes.
2. El ente local o ente instrumental podrá adoptar las medidas de control, que considere oportunas, para verificar el cumplimiento por la persona teletrabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando la proporcionalidad necesaria y el respeto a la dignidad, privacidad e intimidad del empleado público.

### Arte. 94. Jornada

1. La jornada general ordinaria anual de la persona teletrabajadora será la misma que la prevista por el resto de los empleados públicos del ente local o instrumental en el capítulo I del Título II de este Acuerdo.
2. Con carácter general, la jornada semanal de trabajo se distribuirá de forma que uno, dos o tres días máximo de la semana puedan prestarse en la modalidad de prestación de servicios a distancia. Excepcionalmente, por necesidades de la prestación del servicio o a petición de la persona teletrabajadora y mediante acuerdo entre las partes, se podrán aprobar distribuciones de la jornada de trabajo diferentes. Para los empleados que tengan asignada jornada partida se podrá establecer, siempre que se garantice que no existe una afectación en la prestación del servicio, la posibilidad de combinar en una misma jornada el trabajo presencial de mañana y de teletrabajo de tarde. En su caso, uno de los días de jornada presencial se dedicará a reuniones de coordinación, formación, participación en proyectos o tareas comunes o las cuestiones que con la persona responsable de la unidad a la que esté adscrito la persona teletrabajadora se acuerden. determinado por la persona responsable de la unidad administrativa de adscripción. En los supuestos de violencia de género,

La jornada semanal en régimen de teletrabajo admite una total flexibilidad, respetando las pausas y los descansos entre jornadas, así como las franjas horarias de disponibilidad obligatorias por interconexión y coordinación que se establezcan dentro del horario de permanencia obligatoria.

1. Las fechas de inicio y fin del período de prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo respetarán los límites temporales fijados en la resolución de autorización y la distribución de la jornada semanal de trabajo. Estas fechas se fijarán de común acuerdo entre la personal teletrabajadora y el responsable de quien dependa. Se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, y las necesidades de la persona teletrabajadora. La aprobación corresponderá al órgano competente en materia de personal en el momento de la resolución de autorización, o en su caso o en un momento posterior, pero en todo caso siempre antes del inicio de la prestación de servicios en la modalidad no presencial. En caso de desacuerdo, se atenderá a los criterios que establezca el órgano competente en materia de personal.
2. Por circunstancias sobrevenidas que afecten al empleado público o a las necesidades del servicio, se podrá modificar la distribución de la jornada semanal de trabajo presencial y no presencial, y reducir temporalmente el número de días semanales de teletrabajo, por acuerdo entre el órgano al que esté adscrito el empleado público.
3. Por necesidades del servicio debidamente justificadas y con un preaviso fehaciente, por medio corporativo, y con un plazo no inferior a veinticuatro horas, se podrá exigir la presencia física obligatoria en las reuniones de trabajo.
4. El ente local o ente instrumental habilitará los mecanismos de control necesarios para que la jornada realizada en la modalidad de teletrabajo quede registrada, y en su caso dictará las instrucciones que sean necesarias.
5. A todos los efectos no se autorizará la prestación de servicios extraordinarios en modalidad de teletrabajo. Y, en ningún caso pueden prestarse servicios extraordinarios sin disponer de una autorización expresa previa del órgano competente.
6. El tratamiento del exceso de horas acumuladas en positivo o en negativo recibirá el mismo tratamiento que el resto de los empleados públicos del ente local o ente instrumental en modalidad de prestación de servicios presencial.
7. La prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo es compatible con los supuestos de reducción de jornada previstos en el capítulo IV del título II de este Acuerdo, en las mismas condiciones que el resto de los empleados públicos del ente local o instrumental en modalidad presencial.
8. La jornada realizada en la modalidad de teletrabajo se registrará mediante la herramienta que se habilite al efecto en cada momento, y esta grabación tendrá la consideración de declaración responsable de la persona teletrabajadora que se encuentra efectivamente trabajando.

### Arte. 95. Horario

La prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo no comporta especial dedicación horaria, sino una flexibilidad de la jornada y en los horarios ordinarios. Sin embargo, el ente local o ente instrumental fijará unos períodos mínimos de interconexión por la realización del trabajo que serán coincidentes con intervalos horarios determinados, donde las necesidades del servicio hagan necesaria la intercomunicación con la administración, y la persona teletrabajadora.

### Arte. 96. Procedimiento de autorización

1. Las solicitudes de autorización para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo se dirigirán al órgano competente en materia de recursos humanos, que comprobará si se reúnen los requisitos establecidos para teletrabajar, y si se dispone de los medios técnicos necesarios para que el empleado público pueda desarrollar esta modalidad de prestación de servicios.
2. Atendiendo a las necesidades del servicio público al que está adscrito el solicitante, el órgano competente en materia de recursos humanos comunicará su decisión en el plazo mínimo de quince días la solicitud del empleado público. La resolución de autorización requerirá que se resuelva de forma expresa en un plazo máximo de tres meses.
3. Cuando en relación con un mismo servicio deba establecerse un orden de prelación respecto de diversas solicitudes de prestación de servicio en la modalidad de teletrabajo, previa acreditación documental correspondiente, se priorizarán las peticiones atendiendo a los siguientes criterios:
4. En situaciones de violencia de género.
5. Si el empleado público tiene reconocido un grado de invalidez que dificulte su movilidad.
6. Si la empleada pública está embarazada y esta condición afecta a la prestación de servicios.
7. Si por el estado de salud del empleado público, el factor de la movilidad es un factor determinante en su estado de salud. Esta condición deberá ser acreditada con los correspondientes informes médicos.
8. Si el empleado público tiene a su cargo personas mayores de sesenta y cinco años con discapacidad reconocida igual o superior al 65%, o con un grado de dependencia que impida que sean autónomo o que requiera una dedicación o atención especiales.
9. Si el empleado público cuida directamente de algún menor de doce años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desarrolle actividad retribuida y que conviva con el empleado público.
10. Si el empleado público debe cuidar de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, que tenga dificultades de movilidad o que sufra una enfermedad grave continuada, que deberá ser acreditada con los informes médicos correspondientes.
11. Si el empleado público debe atender o cuidar de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que quienes convivan y tengan dificultades de movilidad, o para que sufran alguna enfermedad grave continuada, que deberá ser acreditada con los informes médicos correspondientes.
12. Si el empleado público realiza estudios relacionados con su puesto de trabajo.
13. Si el empleado público realiza estudios reglados no relacionados con su puesto de trabajo.

Los criterios de priorización de las letras b) aj) a que se refiere este apartado se aplicarán exclusivamente el primer año en el que el empleado público formule la solicitud de teletrabajo, aplicándose de forma rotatoria los años sucesivos entre las personas de un mismo servicio, unidad o departamento que lo hayan solicitado.

Si ninguno de los solicitantes reúne las circunstancias descritas en las letras a) a j) de este apartado, el criterio de desempate será la antigüedad en el servicio, unidad o departamento. Siendo, en cualquier caso, este criterio de aplicación rotatoria anual.

1. Las solicitudes de autorización para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo se desestimarán por alguna de las siguientes causas:
2. No reunir el puesto de trabajo los requisitos necesarios para llevarlo a cabo en la modalidad de teletrabajo.
3. No quedar adecuadamente cubiertas las necesidades del servicio, acreditado por el informe del órgano competente.
4. Limitaciones de las infraestructuras tecnológicas o la imposibilidad de garantizar la conectividad en el puesto de teletrabajo, acreditadas por el informe del departamento.
5. No superar la formación específica para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo.
6. El empleado público podrá renunciar a la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo mediante comunicación al ente local o instrumental con una antelación mínima de quince días a la fecha de finalización solicitada.
7. La autorización de prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo se extingue, previa audiencia de la persona afectada:
8. por necesidades del servicio debidamente justificadas.
9. por la evaluación desfavorable por parte de la persona supervisora ​​de los objetivos fijados,
10. por el incumplimiento grave de los compromisos en materia de seguridad, protección de datos y confidencialidad, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en la que se haya podido incurrir.
11. por limitación de las infraestructuras tecnológicas o la imposibilidad de garantizar la conectividad en el sitio del teletrabajo.
12. razones organizativas debidamente acreditadas.
13. por el cambio de puesto de trabajo
14. por incumplimiento de los requisitos necesarios para optar a la prestación del servicio en esta modalidad.
15. por no haber transcurrido el tiempo mínimo entre períodos de teletrabajo.
16. por renuncia de la persona autorizada.
17. La revocación de la autorización de teletrabajo, cuando no sea por un cambio de puesto de trabajo, impide prestar servicios en la modalidad de teletrabajo durante un período de dos años.
18. La autorización de teletrabajo podrá suspenderse temporalmente, mediante la resolución del órgano competente, por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona autorizada o por necesidades del servicio debidamente justificadas.
19. Será causa automática de suspensión temporal de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo el funcionamiento deficiente, por un período superior a dos días, del equipo informático y de los sistemas de comunicación y conectividad. En este supuesto la persona afectada debe prestar servicios en régimen presencial hasta que se resuelvan los problemas técnicos.
20. Cuando una solicitud sea rechazada, sin perjuicio de los recursos administrativos que pudieran corresponder, con carácter previo, el ente local o ente instrumental establecerá un procedimiento de resolución del conflicto, que contemple en todo caso la audiencia de los representantes de los trabajadores.

### Arte. 97. Modalidad de teletrabajo por situaciones extraordinarias o excepcionales

Con carácter excepcional, podrá autorizarse ocasionalmente la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en los siguientes casos:

1. Cuando debido a un servicio fuera del centro de trabajo habitual el desplazamiento resulte ineficiente. En este caso la jornada restante podrá completarse en régimen de teletrabajo.
2. Cuando por necesidades del servicio se deriven encargos específicos y concretos que sea necesario ejecutar en un breve período de tiempo y sea más efectivo y adecuado emplear la modalidad de teletrabajo.
3. Cuando se declaren episodios ambientales de contaminación u otras situaciones de emergencia derivadas de planes de protección civil, sin necesidad de previa solicitud y de acuerdo con las instrucciones del órgano competente en materia de recursos humanos.

### Arte. 98. Situaciones extraordinarias o excepcionales en municipios rurales

En los municipios rurales, entendiendo como tales a los municipios de Catalunya con una población inferior a 2.000 habitantes, para garantizar la atención presencial a la ciudadanía y su compatibilidad con la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, ante circunstancias excepcionales y urgentes debidamente justificadas, se podrá requerir a la persona teletrabajadora, teniendo en cuenta sus circunstancias personales, que se incorpore a su puesto de trabajo de forma presencial lo antes posible. En estos casos, cuando la petición de incorporación de la persona teletrabajadora se produzca iniciada la jornada laboral, el tiempo que se invierta en el desplazamiento al puesto de trabajo presencial, tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

### Arte. 99. Comisión de seguimiento del teletrabajo

1. En el marco de la Comisión Paritaria Local de Seguimiento, de forma ordinaria, una vez al año se realizará un seguimiento y evaluación de la prestación de servicios de las personas que trabajen a distancia. Esta comisión podrá reunirse también de forma extraordinaria, a petición de cualquiera de los representantes que la integran.

A petición de cualquiera de sus miembros, en las sesiones de seguimiento del teletrabajo, y en atención a la materia a tratar, podrá participar cualquier otra persona que así acuerden las partes, que en todo caso tendrá derecho a voz, pero no a voto.

1. Los miembros de esta comisión no generarán ningún derecho a la percepción de retribuciones económicas o de indemnizaciones por causa de su participación en las mismas.

# DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. LA ADHESIÓN AL ACUERDO DE LOS CONSEJOS COMARCALES Y OTROS ENTES LOCALES

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

# DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. ADAPTACIÓN DE LOS NIVELES DE COMPLEMENTO DE DESTINO

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

# DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

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

# DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. ELABORACIÓN MODELO TIPO DE PLAN DE IGUALDAD

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

# DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. CLÁUSULA DEROGATORIA

Quedan derogados la totalidad de los acuerdos, convenios y pactos anteriores, así como cuantas instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de carácter colectivo o individual de igual o inferior rango que puedan oponerse, ser incompatibles, limiten o contradigan los acuerdos aquí adoptados.

# DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. REGISTRO Y PUBLICACIÓN

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

# ANEXO 1: CUADRO RELATIVO A LOS GRADOS DE PARENTESCO Y AFINIDAD

Colaterales consanguíneos

Consanguíneos

4º grado

Afines

Colaterales afines

Besavis 3r

Padrinos 2º

Primos 4º

Suegros 1º

Padres 1º

Tíos 3º

Hijos del

Cónyuge 1r

Cónyuge 1r

Persona

Interesada

Hermanos 2º

Cuñado 2º

Hijos 1º

Nora/yerno 1º

Sobrinos 3º

Nietos 2º

Renéts 3º

3er grado

1er grado

2º grado