

### **III ACORD GENERAL SOBRE CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL DE L'ÀMBIT D'APLICACIÓ DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA**

#### **1.- DETERMINACIÓ DE LES PARTS**

Aquest Acord ha estat negociat a la Mesa General de Negociació, entre l'Administració de la Generalitat de Catalunya i les organitzacions sindicals que en formen part, que són CCOO, IAC, CEMSATSE i UGT.

#### **2.- ÀMBIT PERSONAL**

Aquest Acord és d'aplicació general a tot el personal sotmès al règim de dret administratiu, inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques, modificada per la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics, adscrit als departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, als seus organismes autònoms i als ens i les entitats que en depenen, representats actualment a la Mesa General de Negociació de la Generalitat de Catalunya. Aquest Acord també és d'aplicació al personal funcionari que presti serveis a les entitats regulades pel Decret legislatiu 2/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei 4/1985, de 29 de març, de l'Estatut de l'empresa pública catalana.

Així mateix, dins l'àmbit de competències de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i de conformitat amb la normativa vigent, les parts signants manifesten la voluntat que aquest Acord general sigui el marc en la negociació de la determinació de les condicions de treball del personal al servei de l'Administració de justícia transferit a la Generalitat, amb la perspectiva futura que aquest personal pugui ser integrat a l'Administració pública catalana.

### 3.- VIGÈNCIA

3.1.- Aquest Acord entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, llevat dels aspectes per als quals s'estableixi una altra data, i tindrà vigència fins al 31 de desembre de l'any 2008. A partir d'aquesta data, serà prorrogable, tàcitament, per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia per part de l'Administració o de la majoria de les organitzacions sindicals signants, dins el termini d'un mes, abans de la finalització del seu període de vigència. En el cas que qualsevol de les parts signats denunciés l'Acord, haurà de manifestar expressament a l'escrit de denúncia la proposta de prorrogar-lo, la qual serà eficaç automàticament llevat que la Mesa General en la seva primera sessió de negociació acordi el contrari.

3.2.- Les condicions pactades en aquest Acord formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment i conjuntament. L'anul·lació en instància jurisdiccional d'alguna de les seves clàusules implicarà la seva renegociació immediata amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i es mantindrà la resta en vigor.

3.3.- Es respectaran els acords o pactes ja assolits en àmbits sectorials sobre les matèries aquí regulades, llevat d'aquelles en què les condicions establertes siguin millorades en aquest document.

3.4.- Si durant la vigència d'aquest Acord es produeixen canvis normatius que afectin a alguna de les seves parts, aquestes seran objecte de tractament individualitzat, de conformitat amb el que preveu la normativa relativa a la participació del personal al servei de les administracions públiques, i dins l'àmbit de les competències pròpies de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

3.5.- Les parts signants es comprometen a mantenir un clima laboral en el qual la bona fe, el diàleg i la confluència d'interessos entre les parts sigui l'element fonamental de relació respecte a totes les matèries regulades en aquest Acord.

#### 4.- COMISSIÓ DE SEGUIMENT

4.1.- Es constituirà, pels signants d'aquest Acord, una Comissió paritària de seguiment, en un termini màxim de 15 dies a partir de la data de la seva entrada en vigor.

Aquesta Comissió és un instrument primordial per efectuar l'anàlisi i l'avaluació de l'aplicació de l'Acord, i per harmonitzar les interpretacions i la casuística que pugui sorgir en el seu desenvolupament.

#### 4.2.- Competències de la Comissió

Corresponen a la Comissió les competències següents:

- a) Vigilar el compliment dels continguts de l'Acord.
- b) Estudiar i proposar la resolució, si s'escau, dels conflictes d'interpretació i d'aplicació dels continguts de l'Acord, com a pas previ a la intervenció de l'òrgan de resolució extrajudicial de conflictes.
- c) Fer el seguiment i el control dels resultats de la seva aplicació.

#### 4.3.- Règim de funcionament

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari un cop cada dos mesos, i amb caràcter extraordinari, quan així ho sol·liciti la meitat de la representació d'alguna de les parts.

La Comissió de seguiment podrà delegar, en comissions de seguiment sectorials o grups de treball creats a aquest efecte, per un temps determinat, alguna de les seves funcions en relació amb matèries específiques.

4.4.- Aquesta Comissió es dotarà dels mitjans materials i humans necessaris per al correcte desenvolupament de les seves funcions.

## 5.- RETRIBUCIONS

### 5.1.- Increment general

L'increment general de les retribucions per a tots els anys de vigència de l'Acord serà el que estableixi la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya. Aquest increment s'aplicarà al personal funcionari i estatutari, de forma proporcional, sobre tots els conceptes retributius de caràcter fix i periòdic.

Seràn d'aplicació així mateix les millores retributives de caràcter general que prevegi la Llei de pressupostos de l'Estat, motiu pel qual el projecte de Llei de pressupostos de la Generalitat inclourà les previsions necessàries per assegurar una actuació proporcionalment equivalent.

### 5.2.- Fons de modernització i racionalització de l'Administració

L'Administració de la Generalitat de Catalunya proposarà habilitar a la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per als exercicis 2006, 2007 i 2008 un fons addicional anual per tal d'atendre polítiques retributives pròpies que, en aplicació de la normativa vigent i per donar compliment a allò que disposa l'art. 100.a) del DL 1/97, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa dels preceptes legals vigents en matèria de funció pública, contribueixin a la modernització, la racionalització i la millora de la productivitat de l'Administració de la Generalitat, i que comportin, per tant, una millora en la prestació dels serveis públics pel que fa a la seva qualitat, eficàcia i eficiència, mitjançant una gestió responsable i òptima dels recursos disponibles, que haurà de ser avaluada periòdicament per les parts signants, les quals, en cas necessari, podran proposar l'adopció de les mesures adients per assegurar l'assoliment dels objectius de millora fixats.

a) La dotació d'aquest fons serà equivalent al 0,3% anual de la massa salarial de tots els empleats i totes les empleades públics de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per a als anys 2006, 2007 i 2008. La Mesa General de Negociació i, en el seu cas, les diferents meses sectorials, determinarà anualment l'aplicació i la distribució d'aquest fons per a col·lectius determinats i per a mesures específiques indicades al paràgraf anterior.

b) Per als anys 2006, 2007 i 2008, s'afegirà al fons addicional previst al paràgraf anterior un 0,05%, un 0,20% i un 0,30 %, respectivament, en relació amb la corresponent massa salarial. Tanmateix, en cas que l'increment real de l'IPC estatal de l'any anterior resulti ser superior a l'increment general establert al punt 5.1, el percentatge corresponent a l'any afectat, és a dir el 0,05%, el 0,20% i el 0,30%, s'incrementarà amb el diferencial entre l'increment general i l'IPC estatal que s'hagi produït. La distribució dels increments dels fons addicionals previstos en aquest paràgraf es determinarà a la Mesa General de Negociació.

### 5.3.- Dietes i quilometratge

L'Administració de la Generalitat revisarà i actualitzarà els imports fixats pel Decret 39/1992, de 3 de febrer, de revisió dels imports d'indemnitzacions per raó de serveis prestats a la Generalitat de Catalunya mitjançant l'ús de vehicles particulars o altres mitjans de transport, per tal que l'import per quilòmetre recorregut en automòbils sigui de 0,27€ i en motociccles de 0,11€.

Així mateix, modificarà el Decret 337/1988, de 17 d'octubre, de regulació i actualització d'indemnitzacions per raó de serveis a la Generalitat de Catalunya, amb la finalitat de simplificar i d'unificar la meritació i la percepció de les dietes i de les assistències als òrgans encarregats de la selecció del personal.

### 5.4.- Fons d'acció social

De conformitat amb el que es preveu al punt de millores socials d'aquest acord en relació amb la continuïtat del fons d'acció social durant la seva vigència, el fons d'acció social s'incrementarà en un 3% anual, garantint en qualsevol cas l'increment previst als punts 5.1 i 5.2 d'aquest Acord, a partir de les quanties establertes en els diferents sectors per a la convocatòria de l'any 2005:

- Personal d'administració i tècnic ..... 4.045.683,78 €
- Personal docent no universitari ..... 5.269.584,73 €
- Personal estatutari d'institucions sanitàries ..... 3.104.137,05 €

El fons d'acció social del personal d'administració i tècnic s'integrarà amb la dotació corresponent al fons d'acció social del personal laboral per al mateix exercici, amb la

finalitat d'efectuar una convocatòria homogènia d'ajuts per a ambdós col·lectius.

#### 5.5.- Serveis prestats

L'Administració de la Generalitat estudiarà i impulsarà les modificacions normatives necessàries per tal que el personal interí de l'àmbit d'administració i tècnic, amb tres anys ininterromputs d'antiguitat en la mateixa vinculació i que s'hagin presentat a procediments d'accés en els darrers 5 anys, pugui percebre retribucions vinculades als anys de serveis prestats en aquesta administració, amb la finalitat que, d'acord amb la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya, puguin tenir efectes econòmics a partir del dia 1 de gener de 2007. Aquests criteris s'hauran de concretar a la Mesa Sectorial de Negociació del personal d'administració i tècnic.

Aquest dret s'abonarà mitjançant el pagament d'una quantitat equivalent a l'establerta a la Llei de pressupostos de l'Estat per a la retribució d'aquest concepte, i tindrà caràcter fix, independentment de la durada dels serveis prestats.

### 6.- POLÍTIQUES D'OCUPACIÓ PÚBLIQUES

#### 6.1.- Principis generals

L'Administració de la Generalitat de Catalunya considera que tot el personal que hi presta serveis, així com la seva gestió, és un valor estratègic cabdal per tal d'assolir el seu objectiu principal: estar al servei de la ciutadania, la qual té dret a una bona administració pública que desenvolupi les seves competències amb eficàcia, eficiència, responsabilitat, transparència, objectivitat, imparcialitat, participació i cooperació, tenint sempre present en les seves actuacions el compliment i la satisfacció de l'interès general i el territori on les desenvolupa.

Les polítiques d'ocupació pública de l'Administració de Generalitat de Catalunya, en tots els seus aspectes de selecció de personal, provisió de llocs de treball, mobilitat administrativa i carrera professional, han d'estar inspirades i regides pels principis de mèrit, capacitat, igualtat i publicitat, com a garantia d'accés i de promoció a la funció pública, i de millora dels serveis públics de Catalunya.

Aquestes polítiques han d'anar adreçades a garantir l'accés definitiu a la funció pública mitjançant la convocatòria dels processos selectius previstos a la normativa vigent, atès que l'única estabilitat i continuïtat possible a l'ocupació pública és mitjançant la superació d'algun d'aquests processos, el corresponent nomenament com a personal funcionari o estatutari d'acord amb les ofertes d'ocupació pública aprovades pel Govern, i la presa de possessió efectiva del lloc de treball assignat.

Durant la vigència d'aquest Acord i en els termes previstos per al conjunt de les administracions públiques, l'Administració de la Generalitat de Catalunya adoptarà les mesures necessàries amb la finalitat de reduir la temporalitat actual de l'ocupació pública fins a assolir la màxima estabilitat possible del personal que hi presta serveis, tenint en compte les disponibilitats pressupostàries i la situació de cada lloc de treball. A aquest efecte es fixa com a objectiu de referència el que conté la Declaració de Múrcia subscripta per la Comissió de Coordinació de la Funció Pública en data 13 de juny de 2005.

## 6.2.- Selecció de personal

6.2.1.- Amb la finalitat de promoure l'estabilitat del personal funcionari i estatutari, l'Administració de la Generalitat de Catalunya publicarà convocatòries biennals per accedir als cossos de l'administració general, i triennals si hi ha un nombre suficient de places per justificar la convocatòria per als cossos de l'administració especial. En qualsevol cas, en aquest darrer supòsit es procedirà a publicar la corresponent convocatòria en el termini màxim de cinc anys sempre que hi hagi places per proveir. Les ofertes d'ocupació públiques, d'aprovació prèvia a la convocatòria dels corresponents processos selectius, inclouran les places vacants pressupostades en l'exercici pressupostari de l'esmentada oferta, no reservades a un/una funcionari/ària o estatutari/ària ja nomenat/ada, que s'hagin de mantenir a les relacions de llocs de treball durant el corresponent exercici pressupostari.

Tot això, sense perjudici que es mantinguin les ofertes d'ocupació pública anuals i les corresponents convocatòries de processos selectius, en aquells sectors que actualment ja les estan portant a terme amb aquesta periodicitat, de conformitat amb el que determina la mesa sectorial de negociació de referència.

6.2.2.- Per tal de proveir les vacants que es vagin produint durant el procés selectiu, les ofertes d'ocupació pública, relatives a llocs de treball de personal funcionari, que s'aprovin durant la vigència d'aquest Acord general obligatòriament inclouran la possibilitat que les convocatòries de processos selectius incrementin en un 10% addicional les places objecte de l'oferta, de conformitat amb les característiques i especificitats del cos les places del qual s'oferten, per tal que es pugui fer efectiva a la corresponent convocatòria.

Aquesta mesura serà d'aplicació al personal estatutari, sempre que no existeixin impediments legals per fer-la efectiva, i en aquest sentit en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Negociació del personal estatutari d'institucions sanitàries s'analitzarà la possibilitat de revisar i actualitzar el reglament de selecció i provisió del personal estatutari.

6.2.3.- En les ofertes d'ocupació pública es reservarà un mínim del 5% de les places ofertes per a les persones discapacitades que tinguin la condició legal de disminuïdes.

La incorporació d'una persona amb la condició legal de disminuïda comportarà, si s'escau, l'adequació del seu lloc de treball. Així mateix, s'activaran els mecanismes d'informació generals i específics necessaris que facilitin el coneixement de l'oferta d'ocupació pública a tots els col·lectius afectats.

6.2.4.- Els torns lliure i de promoció interna corresponents a un mateix cos i escala o especialitat del personal d'administració i tècnic podran formar part del mateix procés selectiu si així ho determina la mesa sectorial per tal de prioritzar l'objectiu establert al punt 6.2.1, a l'efecte d'agilitar i simplificar el procediment administratiu, afavorint-ne així una prompta resolució, sens perjudici del tractament diferenciat de les proves d'un torn o de l'altre.

Del total de places de l'oferta d'ocupació pública de cada cos i escala del personal d'administració i tècnic es garantirà la reserva d'un mínim del 45% de les mateixes per a les persones aspirants que participin en el procés selectiu pel torn de promoció interna, sempre que el nombre de places ofertes sigui superior a 30. En cas contrari, la reserva serà d'un mínim del 33%.

Per tal de fomentar la promoció interna en el marc dels processos selectius, i de conformitat amb la normativa vigent aplicable a cada sector o col·lectiu, les meses sectorials de negociació determinaran les mesures que puguin incorporar-se a les

corresponents convocatòries per assolir aquesta finalitat, com per exemple, reducció dels continguts memorístics en la fase d'oposició, adaptació a les característiques del lloc de treball, potenciació de la inclusió de cursos selectius i ampliació en la tipologia de mèrits a valorar.

L'Administració de la Generalitat de Catalunya estudiarà i analitzarà les possibilitats de promoure les modificacions legislatives necessàries, així com les adaptacions que s'haurien de portar a terme en els temaris i en els processos i les proves selectives perquè, dins de cada sector en què s'organitza el personal que presta serveis a l'Administració pública, siguin factibles les promocions internes entre cossos i escales d'un mateix grup, o de grups diferents que no siguin l'immediatament inferior.

Les mesures previstes en aquest punt s'aplicaran al personal estatutari de conformitat amb el que preveu per a aquestes matèries la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, i el Reial decret llei 1/1999, de 8 de gener, sobre selecció de personal estatutari i provisió de places en les institucions sanitàries de la Seguretat Social, en base a la negociació que s'ha de portar a terme en la corresponent mesa sectorial.

6.2.5.- La fase de concurs dels processos selectius que es portin a terme pel sistema de concurs-oposició es valorarà en un 33% de la puntuació global de tot el procés selectiu. Tot això sense perjudici del que preveu la normativa vigent d'aplicació al personal estatutari i al personal docent no universitari.

6.2.6.- Amb la finalitat d'especialitzar, d'estabilitzar i de garantir els principis de màxima transparència i independència dels tribunals de selecció, la Direcció General de la Funció Pública dins de l'àmbit de les seves competències en matèria de selecció del personal d'administració i tècnic impulsarà l'aprovació dels instruments normatius adients per a la regulació i, si és el cas, la creació d'un o diversos òrgans col·legiats amb funcions centrades en el disseny, la realització i la valoració de les proves selectives; així mateix facilitarà a les organitzacions sindicals la informació necessària i la participació en els processos selectius i en el seu desenvolupament.

6.2.7.- En l'àmbit del personal d'administració i tècnic, durant la vigència d'aquest Acord, i en qualsevol cas no més enllà de l'1 de gener de 2007, s'impulsaran els mecanismes i instruments, o les modificacions legislatives adients, perquè es puguin produir convocatòries de promoció interna del cos d'auxiliar administratiu al cos

administratiu, així com del cos de gestió al cos superior, a la mateixa plaça ocupada, sempre que el personal funcionari que hi participi compleixi els requisits adients. La Mesa Sectorial de Negociació del personal d'administració i tècnic determinarà els fons econòmics específics i, en conseqüència, el nombre de places que es podran incloure en les convocatòries de promoció interna.

Altres situacions de promoció interna en el mateix lloc de treball seran objecte d'estudi en el marc de la Comissió paritària de seguiment de polítiques d'ocupació pública de la Mesa Sectorial de Negociació del personal d'administració i tècnic.

Pel que fa al personal estatutari d'institucions sanitàries, un cop s'hagin portat a terme les modificacions legislatives adients, en el marc de la mesa sectorial d'aquest personal es determinaran les places del grup administratiu que puguin ser objecte d'un procés selectiu específic per facilitar la promoció interna del grup auxiliar administratiu al grup administratiu en la mateixa plaça ocupada, sempre que es compleixin els requisits adients.

### 6.3.- Provisió de llocs de treball

6.3.1.- L'experiència i el coneixement en la gestió dels serveis públics acumulat pel personal que està prestant serveis a l'Administració de la Generalitat de Catalunya és un mèrit acreditat que garanteix i assegura la seva capacitat per desenvolupar les tasques assignades als diferents llocs de treball corresponents als sectors i col·lectius de la Mesa General de Negociació, d'acord amb les característiques, els requisits, la missió o les finalitats pròpies de cada lloc.

Per aquest motiu, per tal de proveir els llocs de treball de cada àmbit de funcions de l'Administració, els òrgans competents en matèria de personal hauran de comptar prioritàriament amb els recursos humans propis disponibles a les administracions públiques catalanes i utilitzar les diferents formes de provisió que facilita la normativa aplicable en cada sector per fer efectiu aquest mandat. Els diferents sectors i col·lectius, d'acord amb les seves pròpies característiques d'organització i funcionament, establiran els mecanismes adients en cada un d'ells per a l'aplicació d'aquesta prioritat de conformitat amb la seva normativa, sense perjudici que es mantinguin i/o actualitzin aquells sistemes que actualment estiguin en funcionament la implantació dels quals valorin positivament els sectors o col·lectius implicats per assolir

la finalitat prevista.

Amb caràcter general, pel que fa al personal d'administració i tècnic dels serveis centrals i territorials, respecte dels llocs de treball de caràcter funcional que s'hagin de proveir provisionalment, ja sigui temporalment per fer una substitució, per a la realització de programes o fins que la plaça es proveeixi reglamentàriament, es farà pública al portal EPOCA la necessitat de la seva provisió.

Per tal de facilitar la gestió d'aquest mecanisme de publicitat de les necessitats de provisió provisional dels llocs de treball, el portal EPOCA destinarà un espai específic d'ofertes de treball per a aquesta finalitat que sigui accessible i interactiu, en el qual es destaquin les places a proveir per departaments i grups. Aquestes ofertes, cada cop que hi hagi una novetat, es faran públiques també als taulers d'anuncis dels diferents departaments per part dels seus òrgans competents en matèria de personal, per tal que en puguin tenir coneixement aquells empleats i aquelles empleades públics que no disposin d'accés a EPOCA.

6.3.2.- Per al supòsit que amb els recursos humans propis de què disposa l'Administració de la Generalitat per a cada un dels sectors no es pogués proveir provisionalment un lloc de treball base per la manca de persones aspirants idònies, els òrgans competents en matèria de personal de cada departament hauran de seleccionar aquesta persona entre aquelles que, garantint els principis de mèrit, capacitat i igualtat, hagin superat un procés selectiu corresponent a la convocatòria d'accés al cos relatiu al lloc base que es vulgui proveir sense haver adquirit la condició de funcionari/ària, així com aquelles que hagin estat formades per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya en matèries de gestió pública, o entre el personal interí cessat mentre no s'hagi convocat i resultat per primer cop el procés selectiu corresponent al cos del qual era interí, d'acord amb els criteris de selecció homogeneïtzadors determinats per la comissió tècnica prevista al punt 6.3.4. Les persones incloses en aquest supòsit a les quals se'ls hagi ofert per part dels diferents departaments la possibilitat d'accedir en tres ocasions interinament a llocs de treball per als quals estaven capacitades o formades, i que renunciïn als oferiments formulats, restaran excloses d'aquest procediment d'ocupació pública provisional, llevat que la renúncia sigui per motius de disponibilitat territorial.

6.3.3.- Finalment, si resta acreditat que per cap dels mecanismes previstos als dos punts anteriors és possible proveir un lloc de treball base funcional de

l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aleshores els òrgans competents en matèria de personal dels diferents departaments hauran de seleccionar la persona interina entre aquelles que constin com a demandants d'ocupació a l'Administració pública en el Servei d'Ocupació de Catalunya. Per facilitar i agilitar aquest instrument, la Direcció General de la Funció Pública signarà un conveni de col·laboració amb el Servei d'Ocupació de Catalunya en el qual es determinaran els requeriments bàsics necessaris a nivell de gestió: serveis prestats a l'Administració pública i a la de la Generalitat de Catalunya, titulació, formació, disponibilitat, territori i d'altres (com la condició legal de disminuït per facilitar el seu accés provisional a un lloc de treball de l'Administració pública).

6.3.4.- En el termini d'un mes des de l'entrada en vigor aquest Acord general, en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Negociació del personal d'administració i tècnic es constituirà una comissió tècnica paritària de treball amb representants de l'Administració de la Generalitat i de les organitzacions sindicals presents a la mesa sectorial, amb la finalitat de determinar un protocol comú relatiu a la publicitat de les necessitats de provisió provisional dels llocs de treball al portal EPOCA amb especificació dels requisits d'accés, les tasques i les característiques del lloc de treball, els criteris objectius que s'empraran per determinar la provisió, la forma i el període de provisió previst, el termini i els sistemes de presentació de sol·licituds, l'òrgan, el càrrec o la persona a qui s'ha de presentar, els documents que s'han d'adjuntar a la sol·licitud i altres elements complementaris relacionats amb la provisió que sigui convenient publicitar.

Es posaran els mitjans tècnics per facilitar a les organitzacions sindicals presents a la Mesa General de Negociació l'accés a EPOCA.

La comissió tècnica també tindrà per objecte determinar els requeriments tècnics i els criteris homogeneïtzadors en ordre a l'aplicació de les mesures indicades en els punts 6.3.2, 6.3.3 i 6.3.6, per al supòsit que amb els recursos humans propis no sigui possible la provisió provisional d'un lloc de treball.

Les conclusions d'aquesta comissió tècnica s'elevaran a la Mesa Sectorial de Negociació i seran la base de la instrucció de la Direcció General de la Funció Pública que reguli els mecanismes de provisió provisional dels llocs de treball, de conformitat amb les competències departamentals en aquesta matèria.

6.3.5.- Es mantenen les borses de treball d'Educació, de l'ICS i d'aquells altres col·lectius d'administració i tècnic que estiguin en funcionament en virtut d'un acord previ, de forma que inicialment aquest personal resta exclòs del que es disposa en els punts anteriors, sense perjudici de la possibilitat que cada àmbit pugui determinar la utilització dels mecanismes i instruments que s'hi preveuen, o revisar les borses de treball i els seus criteris de configuració en base a la negociació que s'ha de portar a terme en la corresponent mesa sectorial.

6.3.6.- Els departaments podran nomenar personal interí aquelles persones que hagin estat cessades d'un lloc de treball del mateix departament i del mateix grup, com a conseqüència de la resolució d'un procés selectiu o de provisió de llocs de treball, en el termini màxim d'un mes a partir de la data de cessament, llevat del personal docent no universitari que es regirà per la seva normativa que regula la borsa de treball i el sistema de provisió.

6.3.7.- Pel que fa als llocs de treball de comandament i singulars, la seva provisió provisional mitjançant l'adscripció de personal funcionari o estatutari amb un encàrrec en funcions o una comissió de serveis, respectivament, tindrà una durada màxima de 6 mesos quan aquests llocs estiguin vacants no reservats. En el supòsit que el lloc estigui reservat, el termini de 6 mesos començarà a comptar a partir de l'endemà de la data en la qual la reserva hagi decaigut per qualsevol motiu.

Durant aquest termini de 6 mesos, el departament del qual depengui el lloc de comandament o singular haurà de publicar la corresponent convocatòria de concurs específic de mèrits i capacitats. En el cas contrari, el personal funcionari o estatutari adscrit provisionalment haurà de retornar al lloc d'origen que tingui reservat en el seu àmbit i el lloc restarà vacant fins a la resolució del corresponent concurs, i serà necessari iniciar un nou procediment de publicitat per proveir provisionalment aquest lloc, al qual podran aspirar tots/totes els/les funcionaris/àries o estatutaris/àries que reuneixin els requisits establerts per ocupar-lo.

6.3.8.- Els concursos generals de mèrits i capacitats inclouran els llocs de treball base que s'hagin de mantenir a la relació de llocs de treball durant el corresponent exercici pressupostari, vacants ocupats per personal interí, amb o sense reserva a favor d'un/una funcionari/ària, així com els llocs base ocupats efectivament per un/una funcionari/ària. La provisió dels llocs reservats o ocupats definitivament per un/una

funcionari/ària constarà a resultes condicionada al fet que aquest/a funcionari/ària hagi obtingut en la mateixa convocatòria de concurs general un altre lloc de treball amb caràcter definitiu.

La publicació de la convocatòria del concurs general s'haurà de fer efectiva dins del termini previst per convocar els processos selectius corresponents per accedir als cossos o escales afectats per aquests concursos, de forma que es convocaran cada dos o tres anys segons els casos, o cada any en aquells supòsits en què ja es feia amb aquesta periodicitat.

Pel que fa al personal docent no universitari i al personal estatutari, els serà d'aplicació la normativa bàsica que regula aquests sistemes de provisió.

#### 6.4.- Mobilitat administrativa

##### 6.4.1.- Mobilitat entre cossos d'un mateix grup

En l'àmbit de la Mesa Sectorial de Negociació del personal d'administració i tècnic es determinaran els criteris en virtut dels quals els llocs de treball de cossos de l'Administració de la Generalitat dels grups A, B, C i D puguin ser ocupats per personal funcionari procedent d'altres cossos del mateix grup que disposi de la titulació necessària per accedir-hi. Aquests llocs en cap cas no poden superar el 5% del total de llocs del grup corresponent.

La provisió d'aquests llocs es podrà condicionar a la superació d'un curs de formació, amb la finalitat de garantir l'adequació del personal concursant a les tasques dels diferents llocs de treball. S'exclouen d'aquesta mesura els cossos amb menys de 50 efectius, llevat d'aquells cossos que per les seves característiques se'ls hagi de facilitar aquesta mobilitat.

Dins del marc d'aplicació de l'Estatut marc, s'estudiarà la possibilitat d'adaptar aquest sistema de mobilitat a tots els grups dels col·lectius sanitari i no sanitari del personal estatutari d'institucions sanitàries, sempre que reuneixin els requisits establerts per ocupar els respectius llocs de treball.

##### 6.4.2.- Mobilitat interadministrativa

La mobilitat del personal funcionari entre les diferents administracions públiques està condicionada a la prèvia homologació per grups d'àrees de coneixements dels cossos als quals pertanyin, per tal de poder participar en les convocatòries de provisió de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de conformitat amb la relació de llocs de treball.

Per aquest motiu, en l'àmbit de la Mesa General de Negociació, la Direcció General de la Funció Pública impulsarà els processos administratius necessaris amb les altres administracions públiques catalanes per determinar l'homologació i per possibilitar, a partir del principi de reciprocitat, la mobilitat interadministrativa del personal funcionari mitjançant la signatura dels corresponents convenis de col·laboració, amb la finalitat de disposar en cada cas del personal funcionari més idoni per proveir un lloc de treball de l'Administració de la Generalitat de Catalunya segons la naturalesa, la finalitat, les funcions i les tasques bàsiques dels llocs a proveir.

L'Administració de la Generalitat de Catalunya, durant la vigència d'aquest Acord, portarà a terme les actuacions administratives necessàries per possibilitar la mobilitat, obrint fins a un 20% els llocs de treball del personal funcionari.

#### 6.5.- Desenvolupament i carrera professional

6.5.1.- El personal funcionari i estatutari té el dret a optar a les possibilitats d'anar progressant en el seu desenvolupament professional. Per això l'Administració de la Generalitat i les organitzacions sindicals convenen en la necessitat d'impulsar sistemes que potenciïn el creixement professional d'aquest personal, com a element clau relacionat amb la seva satisfacció i la seva motivació i, per tant, amb el rendiment i la productivitat, a fi i efecte de millorar l'eficàcia de l'Administració pública catalana en benefici del servei a la ciutadania del nostre país.

6.5.2.- La carrera professional horitzontal del personal d'administració i tècnic, d'acord amb els principis de mèrits, capacitat i igualtat, es basa en el reconeixement per part de l'Administració pública del desenvolupament professional del personal funcionari sense canviar de lloc de treball, és a dir, desenvolupant les competències professionals del lloc de treball.

L'Administració de la Generalitat de Catalunya, pel que fa a l'àmbit del personal d'administració i tècnic, articularà un model de carrera professional horitzontal que permeti la progressió professional del personal funcionari en el mateix lloc de treball mitjançant la consolidació del grau personal, d'acord amb els mecanismes establerts a la normativa d'aplicació i a les convocatòries públiques periòdiques.

6.5.3.- En el termini d'un mes des de l'entrada en vigor d'aquest Acord general, en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Negociació del personal d'administració i tècnic es constituirà un grup de treball per tractar de la posada en marxa i els calendaris d'implantació de les mesures establertes en l'apartat anterior en aquest sector de l'Administració pública. Aquest grup de treball haurà d'analitzar els aspectes següents, que s'enuncien a títol indicatiu i no exhaustiu, relatius a carrera professional horitzontal:

- Determinació dels mecanismes de consolidació del grau personal.
- Determinació dels requisits i dels terminis de permanència per a la consolidació del grau.
- Formulació dels criteris de consolidació del grau: serveis prestats i formació, entre d'altres, que hauran d'ajustar-se a principis d'objectivitat.

6.5.4.- Paral·lelament, s'establirà la regulació per a l'assoliment de trams de productivitat, segons uns criteris que s'hauran d'acordar al si del grup de treball descrit a l'apartat anterior. Aquest grup de treball haurà d'analitzar els aspectes següents que s'enuncien a títol indicatiu i no exhaustiu, relatius a la productivitat:

- Establiment dels trams de productivitat.
- Definició d'indicadors del desenvolupament competencial i dels instruments de valoració de les competències professionals.
- Acreditació de les competències professionals per poder assolir els trams.
- Establiment de compensacions retributives per a cada tram.

6.5.5.- Pel que fa al personal docent no universitari i al personal estatutari d'institucions sanitàries, que ja tenen implantat un model de carrera professional, es tractarà en cada mesa sectorial l'aplicació de la carrera professional als col·lectius inclosos dins del seu àmbit d'actuació d'acord amb allò que estableix l'apartat 6.5.1. d'aquest Acord.

## 6.6.- Funcionarització i estatutarització

L'Administració de la Generalitat de Catalunya durant la vigència d'aquest Acord general portarà a terme processos de funcionarització de conformitat amb les previsions contingudes en el VI Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, i negociarà en el si la Mesa Sectorial de Negociació del personal estatutari d'institucions sanitàries la possibilitat de realitzar processos d'estatutarització d'acord amb el que disposi l'Estatut marc.

## 6.7.- Hores extraordinàries

Amb la finalitat de seguir una política social solidària, ambdues parts acorden reduir al mínim les hores extraordinàries, llevat les de força major, sens perjudici de la possibilitat d'efectuar serveis extraordinaris compensats amb hores lliures de servei segons les equivalències següents:

- 1 hora normal es compensarà amb 1,5 hores normals lliures de servei.
- 1 hora festiva es compensarà amb 1,75 hores normals lliures de servei.
- 1 hora nocturna es compensarà amb 1,75 hores normals lliures de servei.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries normals les que es realitzin com a conseqüència de la prolongació de la jornada ordinària del treballador o treballadora.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries nocturnes les que es realitzin com a conseqüència de la prolongació de la jornada ordinària del treballador o treballadora en la franja horària compresa entre les 22 i les 6 hores, o les que es regulin en el torn nocturn vigent en cada àmbit.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries festives les que es realitzin en un dia de descans.

## 6.8.- Empreses de treball temporal

L'Administració de la Generalitat es compromet a no contractar empreses de treball

temporal. Es podrà contractar empreses de serveis integrals per fer tasques temporals i excepcionals, diferents a les ordinàries de l'Administració, mitjançant els procediments i amb les limitacions establertes a la normativa sobre contractació de les administracions públiques. Aquestes empreses en la seva relació amb l'Administració hauran de garantir el compliment de la normativa en matèria laboral i de prevenció de riscos. De la contractació d'aquestes empreses de serveis integrals es donarà informació a les organitzacions sindicals amb la màxima immediatesa possible.

#### 6.9.- Comissió paritària de seguiment de polítiques d'ocupació pública

En cada àmbit sectorial es constituirà una comissió paritària de seguiment de l'Acord sobre aspectes de polítiques d'ocupació pública. La comissió estarà formada per les organitzacions sindicals signants de l'Acord i per l'Administració, i amb periodicitat semestral rebrà informació sobre les matèries següents:

- Col·lectius, nombre i descripció quan sigui possible, de llocs en cada oferta anual.
- Nombre de llocs susceptibles de ser ofertats en concurs de trasllats.
- Distribució del nombre de llocs per cossos per a l'oferta pública.
- Realització d'hores extres i llocs de jornada a temps parcial.
- Bases de les convocatòries: percentatge de promoció interna i valoració de la fase de concurs.
- Mesures de promoció interna.
- Seguiment de l'aplicació de la borsa de treball.
- Mesures o instruments de racionalització.
- Sol·licituds de reducció de jornada.
- Previsions establertes a l'apartat 6.3.7.
- Tot allò que desenvolupi l'Acord.

### 7.- JORNADA I HORARI. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

7.1.- La jornada de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la mesa general es determinarà respectant les disposicions establertes a la Directiva 2003/88/CE del

Parlament Europeu i del Consell de 4 de novembre de 2003, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball.

#### 7.2.- Personal docent no universitari

La jornada de treball del personal docent no universitari està relacionada amb el calendari escolar establert amb caràcter general per als centres d'ensenyament públic o serveis educatius. La Mesa Sectorial de Negociació del personal docent no universitari, dins del marc de les negociacions per assolir un acord sobre les condicions de treball específiques d'aquest personal, tractarà de la jornada, de l'horari i del calendari escolar.

#### 7.3.- Personal estatutari

Les jornades de treball d'aquest col·lectiu es regulen a la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis sanitaris i a l'Acord de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat sobre les condicions de treball del personal de les institucions sanitàries de l'Institut Català de la Salut, de 29 d'octubre de 2002, o en el que en el seu cas el substitueixi.

En aquest sentit la Mesa Sectorial de Negociació del personal estatutari d'institucions sanitàries acordarà l'establiment dels criteris per a l'aplicació específica de les previsions del punt 7 d'aquest Acord.

#### 7.4.- Personal d'administració i tècnic

7.4.1.- La jornada ordinària de treball és de fins a 37 hores i 30 minuts de treball efectiu en còmput setmanal, de dilluns a divendres, en el període comprès entre l'1 d'octubre i el 31 de maig; i de 35 hores setmanals, de dilluns a divendres, en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos.

7.4.2.- Sense perjudici del que es pugui determinar reglamentàriament o per acord sindical, es mantenen en vigor les jornades especials establertes per a determinats col·lectius i/o llocs de treball del personal d'administració i tècnic, segons les

peculiaritats derivades dels seus llocs de treball, l'organització de la prestació dels serveis públics i els torns de treball.

7.4.3.- La jornada es realitzarà segons els horaris de treball determinats mitjançant els corresponents acords, pactes o normes sobre aquesta matèria, i en el seu cas desenvolupats reglamentàriament.

7.4.4.- D'acord amb aquesta jornada, el permís per assumptes personals es fixa en un total de 70 hores anuals. El període de gaudiment d'aquest permís serà el comprès entre el 16 de gener d'un any i el 15 de gener de l'any següent, en períodes mínims de 30 minuts, i supeditat a les necessitats del servei. Si per aquesta raó, no és possible gaudir del permís durant aquest període de temps, es podrà autoritzar durant la segona quinzena del mes de gener.

7.4.5.- Els dies 24 i 31 de desembre, les tardes anteriors a les dues festes locals i a la festivitat de Reis i la tarda del dia de Sant Jordi, només es mantindran els serveis essencials que determinin els secretaris generals de cada departament dins del seu àmbit competencial. Aquests dies i aquestes tardes tindran caràcter de no recuperables i si coincideixen en dissabte, diumenge, festiu o jornada d'estiu, la Mesa Sectorial de Negociació determinarà els sistemes de compensació.

7.4.6.- Durant els períodes compresos entre el 15 de desembre i el 10 de gener, ambdós inclosos, i durant la setmana santa, la jornada ordinària de treball setmanal serà equivalent a multiplicar el nombre de dies laborables d'aquests períodes per 7 hores diàries.

7.4.7.- Durant l'any 2008 es constituirà un grup de treball amb l'objecte d'estudiar, amb vista al futur acord, una nova regulació i una homogeneïtzació amb altres administracions públiques de la jornada i horaris de treball, i gestió del temps de treball, que permeti optimitzar els serveis públics i els requeriments de la pròpia organització del treball, i donar una millor resposta a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels empleats i de les empleades públics.

## 7.5.- Vacances

Les vacances anuals retribuïdes seran d'un mes natural de data a data, si es gaudeixen en un sol període, o, prèvia modificació normativa, de 23 dies laborables si

es gaudeixen en períodes fraccionats, amb un mínim cada un d'ells d'una setmana natural, cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat sigui inferior a l'any. S'hauran de gaudir de conformitat amb el que prevegi la normativa vigent aplicable a cada sector o col·lectiu, i sempre obligatòriament dins de l'any natural.

Excepcionalment, de conformitat amb la normativa vigent en la matèria, els períodes de gaudiment de les vacances anuals, així com la seva distribució i el seu còmput anual, poden variar en funció de l'organització dels serveis públics prestats per determinats col·lectius.

#### 7.6.- Jornada a temps parcial

Durant el primer semestre de l'any 2006, l'Administració de la Generalitat de Catalunya iniciarà els estudis tècnics adients, dels quals donarà coneixement a la comissió de seguiment de l'Acord, i efectuarà les corresponents modificacions normatives adreçades a la regulació dels llocs de treball a temps parcial, prèvia negociació a la mesa sectorial corresponent.

### 8.- POLÍTIQUES PER A LA IGUALTAT

#### 8.1.- Mesures referents a conciliació del treball amb la vida familiar

L'Administració de la Generalitat proposarà les modificacions legislatives corresponents, i dins del seu àmbit competencial desplegarà les disposicions reglamentàries necessàries, per tal d'assolir els objectius següents:

- Equiparació entre les unions estables de parella, tant heterosexuals com homosexuals, i els matrimonis.
- Equiparació entre la filiació biològica i les adopcions i acolliments, tenint en compte que els terminis de gaudiment dels permisos, excedències i reduccions de jornada es computen de forma diferent (no des del naixement sinó des de la resolució judicial o administrativa).

En els supòsits d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant a adoptar, el permís es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial que ha d'atorgar l'adopció, amb la presentació del certificat de l'Institut Català de l'Acolliment i de l'Adopció que el/la adoptant o els/les adoptants tenen un infant assignat.

Els terminis de gaudiment de mesures relacionades amb els supòsits de part, adopció o acolliment múltiple s'ampliaran respecte dels previstos per als casos en què el part, l'adopció o l'acolliment sigui d'un únic infant.

- Establiment d'un permís de paternitat de quatre setmanes que s'ha d'iniciar a la finalització del permís per maternitat, i que té una doble finalitat: d'una banda, ampliar el temps de permanència del nadó en l'àmbit familiar, i de l'altra, permetre una major implicació del pare en la cura del o de la menor.

Les mares solteres o vídues i separades o divorciades, o amb resolució judicial que empari el cessament de la convivència, quan tinguin la guarda legal i exclusiva del fill o la filla, també podran gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

En cas de mort o malaltia incapacitant de la mare, el pare podrà fer ús de tot el permís de maternitat o de la part que en resti.

- Compactació de les hores de permís de lactància per gaudir-les en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense que es pugui alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.
- Incorporació de les mesures en matèria de violència de gènere regulades per la legislació catalana i de l'Estat, amb la finalitat de flexibilitzar al màxim la relació de treball de les víctimes de manera que la seva situació no els comporti un major risc ni haver de renunciar al lloc de treball.

- Concessió de l'excedència voluntària per tenir cura d'un fill/a recollida a l'article 86.2.b) del Decret legislatiu 1/1997, al personal interí funcionari i estatutari. Aquest personal tindrà dret a retornar al lloc de treball que ocupava en el termini d'un any. El cessament d'aquest personal es produirà en els mateixos supòsits que en el cas que estigués ocupant el lloc de treball efectivament.
  
- Es proposaran les modificacions normatives corresponents perquè el personal funcionari i estatutari tingui dret a un període d'excedència no superior a cinc anys per tenir cura de cada fill/a, tant si ho és biològic, com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, a comptar des de la data del naixement, o si s'escau, de la resolució judicial o administrativa. Durant els tres primers anys, els funcionaris i el personal estatutari tindrien dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin. Transcorregut aquest període, durant el quart i cinquè any, la reserva seria en un lloc de la mateixa localitat, d'igual nivell i retribució.

## 8. 2.- L'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat

L'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat és un òrgan creat per l'Administració i per les organitzacions sindicals presents a la Mesa general, que té la missió de vetllar i impulsar el compliment efectiu de les polítiques d'igualtat i la no discriminació del personal al seu servei. Aquest òrgan es constituirà durant el primer semestre de l'any 2006.

### 8. 2.1.- Àmbit d'actuació

Aquest Òrgan té com a grans àmbits d'actuació la igualtat de gènere a l'Administració de la Generalitat, la integració de les persones amb discapacitats i de les persones immigrants.

En aquest sentit, l'Òrgan ha de valorar i impulsar mesures tendents a millorar les condicions d'accés del col·lectiu de persones immigrants a llocs de treball de l'Administració, tenint en compte el que preveu la normativa de funció pública pel que fa a les condicions i requisits d'accés de les persones d'altres nacionalitats.

### 8. 2.2.- Contingut de l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat

Les funcions de l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat són les següents:

- Analitzar les condicions d'incorporació als llocs de treball i proposar i impulsar la introducció de mesures que facilitin les polítiques de no discriminació i d'integració en l'àmbit de l'accés als llocs de treball de l'Administració de la Generalitat.
  
- Proposar i impulsar l'elaboració de plans d'inserció i integració laboral de persones amb dificultats d'inserció i de persones amb discapacitat, així com vetllar per la seva execució. Per portar a terme aquesta funció es constituirà un grup de treball específic dins l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat, per tal de facilitar la inserció i la integració social d'aquestes persones mitjançant el corresponent procés d'adaptació al lloc de treball proposant l'adopció de les mesures necessàries i suficients.
  
- Impulsar i difondre accions i campanyes a favor de la igualtat i per a la no discriminació del personal al servei de l'Administració de la Generalitat.
  
- Recopilar i analitzar les dades estadístiques referents al seu àmbit d'actuació, i proposar la realització d'estudis en aquestes matèries.

L'Òrgan paritari de Polítiques d'Igualtat disposarà dels mitjans interns que l'Administració li pugui facilitar per tal de dur a terme les tasques que tingui encomanades.

### 8. 3.- Elaboració d'un protocol específic sobre assetjament sexual a la feina.

En el si de l'Òrgan Paritari s'elaborarà un protocol específic d'actuacions per a la intervenció en casos d'assetjament sexual en l'àmbit del lloc de treball. D'aquest document se'n donarà difusió i informació als departaments.

## 9. - PROGRAMES D'INSERCIÓ LABORAL

En el marc d'aquest Acord, l'Administració de la Generalitat de Catalunya potenciarà la signatura de convenis de col·laboració amb entitats sense afany de lucre per dur a terme programes d'inserció laboral, amb l'objectiu de facilitar l'entrada en el món del treball a les persones amb discapacitats psíquiques, físiques, i sensorials amb dificultats d'integració laboral, per tal que gaudeixin de drets laborals plens. Aquests programes han de garantir un accés en igualtat de condicions per a totes les entitats que reuneixin els requisits que s'estableixin. En aquestes actuacions participaran les organitzacions sindicals presents a la Mesa General de Negociació i se n'informarà al grup de treball de l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat previst al punt 8.2.2.

## 10.- FORMACIÓ

La formació, que es configura com un dret inalienable dels empleats i de les empleades públiques, ha d'afavorir el seu desenvolupament professional i personal, i ha d'esdevenir alhora un mitjà per a l'assoliment dels objectius de l'organització.

10.1.- Els empleats i les empleades públiques tindran dret a 40 hores anuals de formació. Amb la finalitat de fer efectiu aquest dret, l'Administració habilitarà els mecanismes adients.

### 10.2.- Objectius de la formació

La formació persegueix dos objectius fonamentals:

10.2.1.- Desenvolupar les competències professionals per dur a terme eficaçment les funcions pròpies del lloc de treball, contribuint així a l'assoliment dels objectius organitzatius i estratègics, i a la millora del servei públic.

Aquest objectiu s'assoleix mitjançant la formació necessària per a l'adaptació al nou lloc de treball (formació d'acollida); la formació necessària per desenvolupar nous projectes, nous serveis o la implantació de formació proposada per òrgans

interdepartamentals (formació estratègica); i la formació necessària per a la millora en la prestació del servei (formació d'actualització i aprofundiment).

En aquest sentit, els continguts i la metodologia de la formació s'han d'orientar a la millora de l'acompliment del lloc de treball i a les necessitats de formació. Per aquesta raó, les persones destinatàries d'aquesta formació han de desenvolupar funcions relacionades amb els objectius a assolir.

10.2.2.- Millorar les competències del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, amb vista a la mobilitat i a la promoció vertical i horitzontal, amb l'objectiu d'augmentar el seu potencial professional, independentment de les tasques que desenvolupen (formació bàsica), a la qual es destinarà el 30% dels fons previstos per a la formació, sense perjudici que els grups de treball departamentals decideixin per acord majoritari una distribució diferent dels fons.

S'entén com a formació bàsica la basada en l'interès de les persones i de l'organització a realitzar formació en matèries relacionades amb l'Administració i els serveis públics.

Per tant, els continguts i la metodologia de la formació s'han d'orientar a l'adquisició de formació bàsica en coneixements, habilitats i actituds. Les persones destinatàries d'aquesta formació poden ser tot el personal de l'Administració de la Generalitat, excepte els casos en què els continguts recomanin adreçar-la a determinats cossos, col·lectius, departaments o organismes.

### 10.3.- Gestió dels plans de formació

L'Administració de la Generalitat ha de desenvolupar la formació mitjançant el Pla de formació de la Generalitat, coordinat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) i que serà aprovat per l'òrgan competent en la matèria. Aquest Pla es compon dels plans de formació departamentals i del Pla de formació de l'EAPC, i el seu àmbit d'aplicació comprèn tot el territori de Catalunya.

Cada un dels departaments ha d'elaborar un Pla de formació, amb un programa d'activitats adreçat al seu personal, mitjançant una detecció de necessitats prèvia que garanteixi l'orientació de les activitats cap a l'aplicabilitat dels coneixements adquirits.

Aquest Pla ha d'incloure l'avaluació de les activitats i la del mateix Pla.

El Pla de formació de la Generalitat es presentarà a la Comissió de seguiment. Els responsables de formació de cada departament presentaran les propostes dels plans de formació departamentals als grups de treball creats o que es creïn amb representació de les organitzacions sindicals. Cada grup podrà fixar les reunions de seguiment que es considerin convenients per tal de garantir la participació sindical durant tot el procés d'elaboració i d'execució dels plans de formació i de determinació dels criteris de selecció.

#### 10.4.- Criteris de selecció

L'Administració de la Generalitat facilitarà al seu personal l'accés a la formació necessària per a l'assoliment dels objectius descrits al punt 10.1.

Com a criteri general, la formació orientada al desenvolupament del lloc de treball (d'acollida, estratègica i d'actualització i aprofundiment), sempre que no es perjudiqui el servei, es desenvoluparà dins de l'horari laboral. En el cas que existeixi una incompatibilitat manifesta per realitzar aquesta formació durant l'horari laboral, s'arbitraran específicament les mesures adients per compensar el temps emprat pels empleats i per les empleades públics a formar-se.

Els criteris de selecció emprats s'han d'ajustar als objectius de la formació esmentats al punt 10.2; per tant:

a) En el cas de la formació d'acollida, estratègica o d'actualització i aprofundiment, la selecció tindrà en compte la vinculació de la formació amb les tasques de les persones destinatàries.

b) En la formació bàsica, se seleccionaran els assistents seguint criteris objectius que garanteixin els principis d'igualtat en l'accés i d'idoneïtat de la formació.

Tots els col·lectius, àdhuc des del punt de vista de la seva distribució territorial, han de tenir possibilitats d'accedir a la formació i, per tant, s'han d'aplicar mecanismes àgils per garantir-ho, i en el seu cas facilitar substitucions quan aquestes siguin necessàries i estiguin justificades, tenint en compte els diferents horaris i la descentralització

territorial, i posant en marxa solucions organitzatives, metodològiques i de recursos que ho permetin. En les mateixes condicions es garantirà la preferència d'aquell personal que no hagi pogut fer formació l'any anterior.

#### 10.5.- Accés a la formació

Pertoca a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, juntament amb la Comissió de responsables de formació, vetllar per a la igualtat d'oportunitats i per a la qualitat de la formació, per la qual cosa establirà criteris i recomanacions d'acord amb el marc de la normativa vigent, tant pel que fa a la formació que es realitzi de manera presencial com no presencial, perquè els departaments de l'Administració de la Generalitat posin els mitjans necessaris per al desenvolupament adequat del que estableixen els punts 10.3 i 10.4, fent públics els acords que desenvolupin aquest apartat.

#### 10.6.- Processos de millora i de modernització

Amb la finalitat de potenciar els processos de millora i modernització de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en els àmbits de gestió i polítiques públiques, l'Escola d'Administració Pública de Catalunya potenciarà la recerca especialitzada en aquest àmbit, la concessió de beques d'estudi per a la millor preparació dels empleats i de les empleades públics i, en general, totes les actuacions que condueixin a l'obtenció d'informació i de coneixements orientats a la millora dels serveis públics.

#### 10.7.- Formació sectorial

Ateses les especials característiques del personal estatutari i docent no universitari, la mesa sectorial corresponent acordarà l'establiment dels criteris per a l'aplicació específica de les previsions del punt 10 d'aquest Acord.

### 11.- MILLORES SOCIALS

#### 11.1.- Fons d'acció social

Les parts signants garanteixen la continuïtat del fons d'acció social durant la vigència d'aquest Acord. Les meses sectorials podran determinar la reserva d'una part d'aquest fons per a la cobertura d'assegurances. Així mateix, manifesten la seva voluntat que els diferents col·lectius de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord gaudeixin d'un fons d'acció social homogeni i de caràcter general, la distribució del qual serà negociada en el si de cada àmbit de negociació.

El personal d'institucions sanitàries té reconegudes diverses mesures en matèria d'acció social, tot i que la seva distribució entre els seus col·lectius, categories i institucions és heterogènia i fins i tot en algunes ocasions poden respondre a la cobertura de finalitats que el pas del temps aconsella revisar. Les quanties destinades a satisfer aquestes mesures es computaran en la dotació del fons d'acció social del personal sotmès a l'àmbit d'aplicació de la Mesa Sectorial de Negociació del personal estatutari, la qual analitzarà la distribució actual amb la finalitat de negociar la procedència, si és el cas, d'una nova distribució cap a altres finalitats. A aquest efecte no es considera com a concepte del fons d'acció social el complement de pensions previst a la disposició derogatòria f) de l'Estatut marc.

#### 11.2.- Premis

Amb efectes del dia 1 de gener de 2006, la Generalitat posarà en marxa un sistema de premis vinculat als anys de serveis prestats a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, que consistirà en el gaudiment de dies addicionals de vacances, que tindran el caràcter de jornada efectiva de treball, d'acord amb el quadre següent:

- Entre 15 i 19 anys, ambdós inclosos, de serveis: 1 dia laboral addicional anual.
- Entre 20 i 24 anys, ambdós inclosos, de serveis: 2 dies laborals addicionals anuals.
- Entre 25 i 29 anys, ambdós inclosos, de serveis: 3 dies laborals addicionals anuals.
- Entre 30 i 34 anys, ambdós inclosos, de serveis: 4 dies laborals addicionals anuals.
- 35 o més anys de serveis: 5 dies laborals addicionals anuals.

Aquest premi, al qual es tindrà dret un cop s'hagin completat els anys de serveis prestats relacionats anteriorment, es farà efectiu a partir de l'any natural següent al compliment del primer any del període de serveis prestats a l'Administració de la Generalitat esmentat.

Al personal que presti serveis a l'Administració de la Generalitat de Catalunya procedent d'un procés de transferència de competències d'una altra administració pública, se li computarà també el temps de serveis prestats a l'administració d'origen per tal de determinar el premi que li correspon. Per tant, no es podrà tenir en compte el temps de serveis prestats en altres administracions públiques quan el personal estigui prestant serveis a l'Administració de la Generalitat de Catalunya en virtut de qualsevol altre procés de selecció de personal o de provisió de llocs de treball.

Per a aquells col·lectius i/o sectors de l'àmbit de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya que realitzin una jornada de treball especial, el premi per anys de serveis prestats en aquesta administració s'haurà d'adequar a les peculiaritats i característiques de la seva jornada, per tal de garantir el gaudiment dels dies laborals addicionals corresponents al règim de vacances establerts per al seu col·lectiu i/o sector, amb la correcta prestació del servei públic i la seva implementació equivalent per a tots els empleats i totes les empleades públics en funció de la seva jornada de treball, la qual cosa s'haurà de concretar a la mesa sectorial o grups de treball corresponents.

11.3.- L'Administració de la Generalitat proposarà les modificacions legislatives corresponents, i dins del seu àmbit competencial desplegarà les disposicions reglamentàries que les desenvolupin, per tal que el permís previst per als supòsits de mort d'un o d'una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, garanteixi l'assistència a l'enterrament per a aquells casos excepcionals en què per causes justificades de força major aquest fet es produeix passats els dos o quatre dies que preveu el permís. Així mateix, el permís per als supòsits d'accident, malaltia greu o hospitalització incorpori també els diferents supòsits d'intervenció sanitària.

11.4.- Els dies de permís que recullen els apartats a) i f) de l'article 96 del Decret legislatiu 1/1997, i concordants en la regulació del personal estatutari, es podran

utilitzar dins del termini de 10 dies a partir del succés, a voluntat del personal. El gaudiment d'aquests permisos exclou el de qualsevol altre permís per les mateixes causes.

11.5.- Les parts signants de l'Acord consideren positiu, per realitzar una adequada política de recursos humans a l'Administració pública, que el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord pugui accedir a les situacions de jubilació parcial, contracte de relleu i jubilació especial amb igualtat de condicions que la resta de treballadors i treballadores. Per aquest motiu, es comprometen a portar a terme les iniciatives necessàries per poder assolir aquesta millora social.

11.6.- Es concediran llicències sense cap retribució per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat que ho sol·liciti quan ostenti un càrrec electiu a nivell autonòmic, provincial o estatal en alguna organització sindical que tingui presència en algun dels òrgans unitaris de representació de personal de l'Administració de la Generalitat, mentre duri el seu mandat.

## 12.- SEGURETAT I SALUT LABORAL

### 12.1.- Principis generals

La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de personal de l'Administració de la Generalitat i de les organitzacions sindicals signants d'aquest conveni.

Atesa la importància de garantir la seguretat i la salut de tots els treballadors i de totes les treballadores en tots els aspectes relacionats amb el treball ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquests objectius.

L'Administració de la Generalitat es compromet a potenciar l'assoliment d'una autèntica cultura preventiva i a realitzar la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en el seu sistema general de gestió, en el conjunt de les seves activitats i en tots els nivells jeràrquics, a través de la implantació i l'aplicació

d'un pla de prevenció que ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per realitzar l'acció de prevenció.

## 12.2.- Activitat preventiva

Per tal de contribuir a l'assoliment de la integració de l'activitat preventiva, l'Administració de la Generalitat i les organitzacions sindicals signants acorden:

- Revisar el Decret 312/1998, d'1 de desembre, pel qual es creen els serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat per tal, si s'escau, d'incorporar les modificacions necessàries que contribueixin a l'assoliment d'una autèntica cultura preventiva i a una integració de l'activitat preventiva.
  
- Establir un sistema de gestió integrat de la prevenció, per mitjà de la documentació del Pla de prevenció de riscos laborals d'acord amb les previsions de la nova redacció de l'article 16.1 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. S'iniciaran immediatament els treballs d'elaboració d'aquest pla, el qual inclourà l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per realitzar l'acció de prevenció.

## 12.3.- Mesures de desenvolupament de la normativa sobre prevenció de riscos laborals

L'Administració de la Generalitat i les organitzacions sindicals signants acorden les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la normativa sobre prevenció de riscos laborals:

- Continuar amb el programa de realització i actualització de les avaluacions de riscos laborals, que inclouen la seguretat en el treball, la higiene industrial i l'ergonomia i psicopsicologia aplicada, i la planificació de l'activitat preventiva d'acord amb les partides pressupostàries específiques incloses en els pressupostos departamentals, en aplicació del Pla de prevenció.
- Continuar complimentant, en els pressupostos departamentals, la partida pressupostària de condicions de treball i riscos laborals, que es presentarà a informació en el corresponent comitè de seguretat i salut.
- Incloure un informe elaborat pels serveis de prevenció sobre el compliment de les disposicions de seguretat i salut en els llocs de treball, previ a l'execució d'obres o remodelacions en els centres de treball.
- Fer un seguiment en l'aplicació, en els casos de presumpte assetjament psicològic laboral, del protocol per a la detecció i l'actuació en els casos de mobbing o assetjament psicològic laboral.
- Incloure en l'activitat preventiva els terminis d'execució, la designació de responsables i els recursos materials i humans necessaris. S'establiran sistemes de seguiment continu per tal d'assegurar l'execució efectiva de les activitats preventives.
- Garantir que cada treballador i treballadora rebi una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada en matèria preventiva, oferint-los formació específica en funció dels riscos específics que s'hagin avaluat prèviament. Per tal de reduir els riscos que no es poden eliminar, es prioritzarà una formació anual per a aquelles persones que ocupin llocs de treballs en els quals el resultat de l'avaluació de riscos faci recomanable que rebin una formació específica.

#### 12.4.- Accidents de treball

L'Administració elaborarà una relació trimestral d'accidents laborals produïts, que serà lliurada als comitès de seguretat i salut laboral. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació d'aquests accidents.

## 12.5.- Mesures de coordinació

En aplicació de l'article 24 de la Llei de prevenció de riscos laborals i del Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, l'Administració de la Generalitat establirà les mesures de coordinació necessàries amb les empreses públiques, consorcis i altres empreses que tingui contractades, per garantir que el personal que hi treballa tingui la cobertura i protecció adients.

12.6.- L'Administració garantirà de manera específica la protecció dels treballadors que siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball, atenent les seves característiques personals o el seu estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial. A aquest efecte s'establirà un procediment que reguli els diferents supòsits d'adaptació funcional dels llocs de treball per motius de salut.

## 13.- MEDI AMBIENT

### 13.1.- Comissió Paritària de Medi Ambient

Atesa la importància de garantir un medi ambient saludable en els centres de treball, ambdues parts es comprometen a potenciar l'actuació de la Comissió de Medi Ambient com a l'òrgan competent de vetllar per al desenvolupament d'una millor protecció del medi ambient i la implicació de tots els departaments de l'Administració de la Generalitat.

Per tal d'assolir aquest objectiu, la Comissió de Medi Ambient es constituirà en Comissió Paritària de Medi Ambient i tindrà la composició següent:

- Onze membres en representació de la part social. Es tindrà en compte la representativitat de les diferents organitzacions sindicals en els àmbits respectius, tant pel que fa al personal funcionari i estatutari com pel que fa al personal laboral.

- Onze membres en representació de l'Administració de la Generalitat.

La Comissió Paritària de Medi Ambient tindrà les funcions específiques següents:

- Promoure el desenvolupament d'una conscienciació sobre la protecció del medi ambient.
- Estudiar mesures concretes per al desenvolupament d'una millor protecció del medi ambient en l'àmbit dels centres de treball dels departaments de l'Administració de la Generalitat.
- Vetllar per l'aplicació de les mesures proposades.

### 13.2.- Actuacions de la Comissió Paritària

Per tal de contribuir a l'assoliment d'un desenvolupament d'un medi ambient saludable, ambdues parts acorden que la Comissió Paritària de Medi Ambient desenvoluparà les actuacions següents:

- Dotar els delegats i les delegades de prevenció de la competència de col·laboració amb l'Administració de la Generalitat en el desenvolupament d'un medi ambient saludable en els seus centres de treball.
- Impulsar plans d'estalvi i d'eficàcia energètica en els centres de treball de l'Administració de la Generalitat.
- Impulsar plans de minimització, de reutilització, de reciclatge i de tractament dels residus generats en els centres de treball de l'Administració de la Generalitat.
- Impulsar la implantació progressiva i continuada del Programa de bones pràctiques ambientals en els centres de treball de l'Administració de la Generalitat.

- Implantar un procés de valoració, seguint els criteris de millora contínua, de l'aplicació de les actuacions mediambientals en els centres de treball de l'Administració de la Generalitat.
- Promoure una conscienciació mediambiental de tot el personal al servei de l'Administració de la Generalitat mitjançant mesures d'informació i de formació específica en aquesta matèria.

### 13.3.- Informació i formació

Un cop constituïda, la Comissió Paritària de Medi Ambient elaborarà un pla d'actuacions que, d'acord amb el punt 13.2, inclourà la planificació de la informació i de la formació en matèria de medi ambient saludable en els centres de treball.

### 14.- ÒRGAN DE MEDIACIÓ

L'Administració de la Generalitat impulsarà durant el primer any de vigència d'aquest Acord general la creació d'un òrgan de solució extrajudicial de conflictes en l'àmbit de les administracions públiques catalanes.

### 15.- MODIFICACIONS LEGISLATIVES

Aquelles modificacions normatives que depenguin estrictament del Govern de la Generalitat s'impulsaran durant els sis primers mesos de vigència d'aquest Acord, llevat que en aquest Acord no s'estableixi un termini diferent.

En el cas de modificacions legislatives que requereixin un projecte de llei davant del Parlament de Catalunya, el termini per iniciar-ne la tramitació serà d'un any a partir de l'entrada en vigor d'aquest Acord.

Barcelona, 10 d'octubre de 2005

Certificació de text autèntic

Per l'Administració:

Per les organitzacions sindicals:

Joan Carretero i Grau  
Conseller de Governació i Administracions  
Públiques

Joan Carles Gallego Herrera  
CCOO

Rut Carandell i Rieradevall  
Secretària d'Administració i Funció Pública

Albert Palacios Ortiz  
CCOO

Joan Plana i Sola  
Director general de la Funció Pública

Luisa Montes Pèrez  
CCOO

Salvador Maluquer Amorós  
Director general de Pressupostos i Tresor

Francisco Ujeda Gonzàlez  
CCOO

Joan Carles Cordon Bofill  
Departament de Salut

Josefina Pujol Pardo  
CCOO

Joan Manel Rebollo Torrecillas  
Departament de Salut

Lluís Blanco Maldonado  
IAC

Eloïsa Anglada Guajardo  
Departament d'Educació

Jesús Veza Franco  
IAC

Ricardo Rodilla Juarranz  
IAC

Mariano Hidalgo Arenas  
IAC

Encarna Fernández Martínez  
UGT

Ildefons Prat Alsina  
UGT

Albert Tierraseca Hernández  
UGT

Maria Assumpció Vilarnau Salip  
CEMSATSE

Patricio Martínez Jiménez  
CEMSATSE

Antoni Gallego Zurdo  
CEMSATSE