



RESOLUCIÓ de 17 d'abril de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Consorci del Besòs per al període 2.12.2022-31.12.2025 (codi de conveni núm. 08103892012023).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de Consorci del Besòs subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de novembre de 2022, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de Consorci del Besòs per al període 2.12.2022-31.12.2025 (codi de conveni núm. 08103892012023) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL DEL CONSORCI DEL BESÒS

### Clàusules preliminars

Clàusula preliminar primera. Determinació de les parts que concerten aquest Conveni

Aquest Conveni ha estat negociat en la Mesa de negociació del Consorci del Besòs.

Clàusula preliminar segona. Àmbit funcional i personal

El present Conveni és d'aplicació al personal laboral del Consorci del Besòs.

Així mateix serà d'aplicació, amb les limitacions previstes en l'ordenament jurídic, al personal d'altres administracions públiques que prestin serveis al Consorci del mitjançant un sistema de provisió o mobilitat.

En resten exclosos el personal especial amb contracte d'Alta Direcció. Aquests casos es regularan per la normativa d'aplicació.

Per a l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu i amb la finalitat de garantir l'adequació de les seves condicions de treball als criteris establerts en aquest Conveni, es requereix que hi hagi una negociació prèvia, de caràcter col·lectiu. La negociació col·lectiva l'han de portar a terme les parts legítimes. La negociació s'acollirà al que es reguli a la normativa que li sigui d'aplicació (Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les Directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/ UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014, a la Llei 22/2021 de 28 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'exercici 2022 i a l'article 23.1 i següents del RD Llei 18/2022 de 18 d'octubre, pel qual s'aproven mesures de reforç de la protecció dels consumidors d'energia i de contribució a la reducció del consum de gas natural en aplicació del "Pla+Seguretat per a la teva energia" (+SE)", així com mesures en matèria de redistribucions de retribucions del personal al servei del sector públic i de protecció de les persones treballadores agràries eventuales afectades per la sequera.

#### Clàusula preliminar tercera. Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva ratificació pel Consell General del Consorci del Besòs i tindrà vigència fins al 31 de desembre del 2025, llevat de disposició en contrari que haurà de constar en el seu text articulat.

Aquest Conveni s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia, que s'haurà de formalitzar dins els tres darrers mesos previs a la data de venciment del termini inicial o, si s'escau, al del venciment de la respectiva pròrroga.

Un cop denunciat, es procedirà a constituir la Mesa de Negociació en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia. La part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació.

En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa la normativa d'aplicació.

Un cop denunciat aquest Conveni, el seu contingut normatiu es mantindrà en vigor mentre no se n'acordi un de nou.

#### Clàusula preliminar quarta. Clàusula de garantia

Les condicions econòmiques de qualsevol índole acordades en aquest Conveni formen un tot orgànic i substitueixen, compensen i absorbeixen en còmput anual i global totes les que hi hagi al Consorci del Besòs, sigui quina sigui la seva naturalesa, origen o denominació.

Es respectaran les situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del que s'ha pactat i es mantindran estrictament *ad personam*.

Es garanteix el respecte als drets adquirits mitjançant qualsevol contracte, acord o disposició que no vulneri l'ordenament jurídic.

Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable ha de prevaler sobre el que aquí s'estableix.

#### Clàusula preliminar cinquena. Indivisibilitat del Conveni

Les condicions regulades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

En cas que l'autoritat competent, en l'exercici de les seves facultats, efectués el control de la legalitat, i com a conseqüència d'aquesta actuació la jurisdicció competent anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar i acordar la totalitat o parcialitat anul·lada o, en el seu cas, establir mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i la resta del Conveni quedarà en vigor.

#### Clàusula preliminar sisena. Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones

El Conveni Col·lectiu incorpora el Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el si del Consorci del Besòs.

Tenint en compte el caràcter de conveni col·lectiu del Pla d'igualtat, l'avaluació, l'aplicació de les mesures i proposta de modificació, es tractaran a la Comissió de seguiment del conveni.

S'annexarà al Conveni Col·lectiu els successius plans d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

#### Clàusula preliminar setena. Comissió Paritària de Seguiment i comissions tècniques

En el termini d'un mes des de la ratificació d'aquest Conveni pel Consell General del Consorci del Besòs es constituirà la Comissió Paritària per al Seguiment i Interpretació del Conveni

Col·lectiu, que estarà formada per 2 representants designats per l'Administració i 2 representants designats per les treballadores i treballadors del Consorci del Besòs.

La Comissió tindrà les funcions següents:

- a) Interpretar els continguts del Conveni col·lectiu.
- b) Vigilar el compliment d'allò que s'ha pactat
- c) Desenvolupar les matèries que s'estableixin
- d) Conèixer i resoldre els conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del Conveni.
- e) Cas de modificació total o parcial del seu articulat, negociar el contingut de la modificació

La Comissió ha de fer reunions ordinàries com a mínim amb caràcter semestral, i amb caràcter extraordinari, en cas de raons d'urgència reconeguda, a petició de la majoria de qualsevol de les representacions.

La Comissió de Seguiment podrà constituir comissions tècniques pel seguiment específic dels preceptes d'aquest Conveni i de les que hagin de ser d'aplicació a àmbits específics del Consorci del Besòs d'acord amb l'àmbit de personal del Conveni, que s'establiran de comú acord entre les representants del Consorci del Besòs i les representants de les treballadores per presentar una problemàtica clarament específica que faci necessària l'adaptació de les normes generals a les seves particularitats. Les comissions tècniques elevaran el resultat del seus estudis -que tindran caràcter orientatiu i no vinculant- a la Comissió Paritària de Seguiment d'aquest Conveni per tal de negociar i acordar, si s'escau, la seva aplicació.

En tot cas, s'acorda la constitució d'una comissió tècnica per a la elaboració i seguiment del pla de formació, que estarà formada per:

- 2 treballadors
- Responsable de RRHH

Clàusula preliminar vuitena. Solució extrajudicial de conflictes

Els conflictes derivats de la negociació, aplicació, i interpretació dels acords, excepte les matèries en què existeix reserva de llei, es resoldran pel procediment de la mediació.

En cas de desacord que no s'hagi pogut resoldre, amb caràcter previ, a la Comissió Paritària de Seguiment, les parts, de comú acord, podran replantejar la qüestió debatuda davant del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació en l'Administració Local. Les propostes de solució podran ser lliurement acceptades o rebutjades per les parts.

## CAPITOL I Condicions econòmiques

### Article 1. Règim retributiu

L'estructura i el règim de les retribucions són els establerts legalment per a la funció pública local i, en particular, els establerts al Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic i la resta de normativa de referència, en concret el Reial decret 861/1986, de 25 d'abril que estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració local, i el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament català del personal al servei de les entitats locals.

Les taules retributives són les establertes en el sistema pel qual es regula l'ocupació pública del Consorci del Besòs, sense perjudici de les modificacions que resultin d'aplicació, d'acord amb el procediment de negociació establert al Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

### Article 2. Retribucions bàsiques

Les retribucions bàsiques són les que retribueixen segons l'adscripció del seu cos o escala a un determinat grup o subgrup de classificació de la categoria i a l'antiguitat de serveis i són: el sou i els triennis. Els seus imports es determinen anualment en les lleis de pressupostos, i dins d'aquestes estan compresos els components de sou i triennis de les pagues extraordinàries.

### Article 3. *Complement de destinació*

El complement de destinació és el concepte que retribueix el nivell del lloc de treball desenvolupat en funció del grup de titulació, la responsabilitat de direcció o comandament, especialització i complexitat de la tasca. El grau personal recull la progressió assolida per la persona dins del sistema de carrera vertical al Consorci del Besòs. La determinació del nivell de cada lloc figurarà en el catàleg de llocs de treball atenent a criteris de qualificació i de rang jeràrquic i en funció dels intervals que per a cada subgrup de classificació i per a cada tipologia de llocs d'acord amb els intervals de nivell màxim i mínim següents:

Grup A1 – 22 a 30  
Grup A2 – 20 a 26  
Grup C1 – 16 a 22  
Grup C2 – 14 a 18  
Grup E – 12 a 14

El sistema de consolidació de grau personal és el determinat per la normativa vigent.

### Article 4.

#### 4.1 Complement específic

El complement específic es el concepte que retribueix les condicions particulars dels llocs de treball segons consti en les taules retributives vigents o l'instrument d'ordenació adient, tenint en compte els diferents factors. La definició i imports d'aquests consten a les taules retributives del Consorci del Besòs:

- Responsabilitat i dificultat tècnica: s'atribueix als llocs de treball en funció de l'esforç intel·lectual i les habilitats necessàries per a la resolució del problema derivats de les tasques encomanades al lloc i els coneixement i competències exigides per a la seva execució. Així mateix, la responsabilitat vindrà determinada en funció de l'impacte de les decisions en l'exercici de les tasques en combinació amb la responsabilitat sobre els recursos gestionats, siguin aquests econòmics, humans o d'altre tipus, interns o externs a l'organització. La tècnica de valoració de llocs emprada per diferenciar aquest factor, mesura:

- Competència: tècnica o especialitzada, gerencial o directiva, i interacció humana.
- Solució de problemes: marc de referència i exigència dels problemes.
- Responsabilitat: llibertat per actuar, magnitud i impacte.

- Incompatibilitat: s'atribueix als llocs que de manera regular estiguin afectats per una incompatibilitat de caràcter especial.

#### 4.2 Complement específic circumstancial

El complement específic pot incorporar els factors següents que tenen caràcter circumstancial per compensar determinades condicions que afecten l'exercici de les tasques encomanades al lloc de treball. Aquestes condicions poden afectar la jornada, la disponibilitat, la penositat o la perillositat. La seva assignació als llocs de treball no és general i es vinculen a cada dotació en funció de les necessitats del servei on s'adscriuen o de la conjuntura temporal que es requereixi. Els factors seran el següents:

- Festivitat: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que requereixin durant l'any el desenvolupament parcial de la seva activitat en dies festius.

- Nocturnitat: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que requereixin durant l'any el desenvolupament parcial de la seva activitat en horari de nit (considerat entre les 22 h i les 6 h).
- Desplaçament: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball ubicades en centres de treball no coberts per la xarxa urbana de transports, així com, de manera específica, per a les dotacions ocupades per personal amb minusvalidesa, quan el corresponent transport urbà utilitzable per al trasllat al seu centre de treball no disposi de mesures d'accessibilitat adequades a la seva minusvalidesa.
- Menyscapte: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que requereixin en el desenvolupament de la seva activitat la manipulació de diners en efectiu (menyscapte de diners), de diners o valors dipositats als serveis d'hisenda (menyscapte de caixa d'hisenda).
- Emergències socials: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que exigeixen freqüentment una disponibilitat fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat.
- Complement personal subgrup C2 amb 10 anys: s'atribuirà als llocs de treball ocupats per personal del subgrup C2 amb una antiguitat al Consorci del Besòs, ens consorciats i entitats depenents dels mateixos de 10 anys.
- Experiència professional: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball ocupades per personal amb una antiguitat de dos anys al Consorci del Besòs, ens consorciats i entitats depenents dels mateixos en concepte de reconeixement a la trajectòria en la prestació de serveis al Consorci del Besòs, ens consorciats i entitats depenents dels mateixos. Aquest complement no és d'aplicació a les dotacions dels tipus de lloc de Direcció General, Sot Direcció General i Direcció d'àrees.
- Plena dedicació de comandaments, tècnics i suport: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que requereixen de manera freqüent una jornada superior a l'establerta amb caràcter general, i que no permet la compatibilitat de l'ocupant. Aquest complement no és d'aplicació a les dotacions dels tipus de lloc de Direcció General i Sot Direcció General que l'integren al seu complement específic.
- Complement de perillositat: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que exigeixen la prestació regular d'activitats d'especial o clara perillositat o toxicitat.
- Complement personal designat: s'atribueix al personal que s'ocupa de l'activitat preventiva en matèria de prevenció de riscos laborals.

#### 4.3 Altres factors del complement específic

Complement específic d'equiparació del grup A1 d'aplicació al llocs de nivell 26 o inferior.

#### 4.4 Altres complements

- Complement personal de migració (CPM) és de caràcter personal i es xifrarà per a cada persona en funció del lloc de treball ocupat i les diferències entre els dos catàlegs de llocs de treball en el moment de l'aplicació del nou catàleg, de caràcter incrementable i no absorbible.
- Complement personal de migració de jornada (CMJ) és de caràcter personal i es xifrarà per a cada persona en funció del lloc de treball ocupat i les diferències entre els dos catàlegs de llocs de treball en el moment de l'aplicació del nou catàleg, de caràcter incrementable i no absorbible.
- Complement personal per diferències (CPD) és de caràcter personal i absorbeix les diferències retributives que no encaixin amb les quanties de l'esquema retributiu derivat del nou catàleg. Aquest complement desapareix quan la persona ocupant del lloc canvia de categoria o de lloc de treball.

#### 4.5 Disposició general

Els imports dels conceptes retributius regulats consten a les taules retributives, sense perjudici de la seva modificació per impacte de la normativa d'aplicació i de l'aplicació d'altres modificacions respecte els conceptes retributius i els seus imports que resultin d'aplicació, d'acord amb el procediment de negociació establert al Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

En el cas de jornades inferiors a les 37,5 hores, tots els conceptes retributius es veuran reduïts proporcionalment o tal com estableixi la normativa.

#### Article 5. Hores extraordinàries i serveis extraordinaris

Es consideren hores extraordinàries i serveis extraordinaris les que, excepcionalment i mitjançant prèvia autorització, es realitzin per sobre la duració màxima de la jornada ordinària de cada empleat/ada en còmput mensual.

Donada la necessitat de realització d'hores extraordinàries i serveis extraordinaris, aquestes es realitzaran amb caràcter voluntari.

Com a fórmula de compensació, el Consorci del Besòs informará prèviament a la seva realització de la possibilitat de compensar o retribuir hores extraordinàries i serveis extraordinaris. La compensació es realitzarà per temps de descans retribuït de durada equivalent, a excepció de les fetes en horari festiu, cas en el qual la compensació serà del doble del temps corresponent. La recuperació indicada caldrà realitzar-la, en tot cas, dins dels sis mesos següents a la realització de les hores o dels serveis i d'acord amb les necessitats del servei.

Alternativament les hores extraordinàries i serveis extraordinaris s'abonaran d'acord amb els imports que s'estableixen en les taules salarials, amb els imports que consten en aquest article aplicables en quanties que s'han d'incrementar en un 20% per les hores extraordinàries/serveis extraordinaris realitzats en dissabtes, diumenges o en dies declarats expressament festius en cada calendari laboral.

Les hores extraordinàries/serveis extraordinaris que s'han de fer a conseqüència de les necessitats del servei es computen mensualment i s'han d'abonar en la nòmina en un termini màxim de dos mesos.

El nombre d'hores extraordinàries a realitzar no podrà ser superior a 80 a l'any.

No es computaran les hores extraordinàries que s'hagin compensat mitjançant descans dins de l'any en curs a la seva realització.

El valor de l'hora extraordinària o servei extraordinari per l'any 2022 és el següent:

#### Serveis extraordinaris i hores extraordinàries laboral diürn

Subgrup	Import
A1	26,75
A2	20,81
C1	17,43
C2	15,76
E	14,70

#### Serveis extraordinaris i hores extraordinàries festives

Subgrup	Import
A1	32,09
A2	24,96
C1	20,91
C2	18,88
E	17,62

Aquests imports seran d'aplicació en la data de ratificació pel Consell General del Consorci del Besòs d'aquest Conveni.

#### Article 6. *Pagues extraordinàries*

S'abonaran dues pagues extraordinàries conjuntament amb les nòmines de juny i desembre.

El còmput de cadascuna d'aquestes serà el corresponent a una mensualitat íntegra de les retribucions, tant bàsiques com complementàries, segons apareixen en les taules salarials, afegint-hi igualment la resta de complements salarials de pagament periòdic mensual, d'acord amb la normativa d'aplicació.

#### Article 7. *Dietes i quilometratge*

S'aplicarà el sistema de dietes a qualsevol empleat/ada que, de manera circumstancial i autoritzat degudament, exerceixi la seva tasca fora del terme municipal de Sant Adrià de Besòs.

El personal que utilitzi vehicle propi, per desplaçar-se per motius de treball, ha de percebre la quantitat per quilòmetre que estigui establerta en cada moment per als empleats públics.

En aquest supòsit d'utilització autoritzada del vehicle propi per motius de servei, es percebrà també, si s'escau, i prèvia presentació de justificant, la despesa d'aparcament que s'hagi ocasionat.

Si el personal fa el desplaçament per motius de feina amb transport públic se li facilitarà el títol de transport públic corresponent.

#### Article 8. *Incrementos retributius*

##### 8.1 Increment general

L'increment general de les retribucions per als anys de vigència del Conveni serà el que, amb caràcter general, prevegin les lleis de pressupostos generals de l'Estat. Aquest increment s'aplicarà al personal funcionari i laboral de forma proporcional sobre tots els conceptes retributius de caràcter fix i periòdic, tret que la normativa indicada estableixi una regulació bàsica diferent.

##### 8.2 Incrementos específics

Derivat d'aquest Conveni s'aplicaran els increments següents,

8.2.1 Com a resultat de l'avaluació dels llocs de treball que integren la RLT, s'incrementarà el complement específic, d'acord amb la valoració que s'obtingui i negociï.

8.2.2 Creació i atribució de valor del complement circumstancial del personal designat en matèria de prevenció de riscos laborals: amb caràcter singular i excepcional i vinculat als llocs de treball amb aquesta atribució funcional establerta al Reial decret 39/1997 de 17 de gener, pel que s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

El valor del complement circumstancial es de 30 euros mensuals any 2022.

Sense perjudici de l'establert al present article, la Comissió de Seguiment podrà debatre en relació als increments retributius adoptats per l'administració d'adscripció.

#### Article 9. *Domiciliació i pagament de la nòmina*

El Consorci del Besòs abonarà la nòmina en l'entitat bancària o d'estalvis que el/la empleat/ada designi. La data límit d'ingrés de la nòmina en els comptes corrents és el dia 24 de cada mes. La nòmina s'ha d'abonar conjuntament amb les pagues extraordinàries corresponents, excepte la de desembre, que s'ha d'abonar de manera que es pugui cobrar abans del dia 23.

## CAPITOL 2 Condicions de dedicació

### Article 10. *Jornada de treball*

#### 10.1 Jornada ordinària

La durada de la jornada ordinària de treball serà de 37 hores i 30 minuts setmanals en còmput anual.

Amb l'objectiu d'adequar la jornada efectiva ordinària de treball (37,5 hores setmanals), s'acorda l'ampliació del període de reducció de jornada a 35 hores setmanals des de l'1 de maig al 30 de setembre i del 24 de desembre al primer dia laborable després de la festivitat del 6 de gener.

#### 10.2 Jornada reduïda per interès particular

En aquells casos de personal amb jornada ordinària en què resulti compatible amb la naturalesa del lloc, el personal podrà sol·licitar el reconeixement d'una jornada reduïda de 35 hores setmanals, amb una reducció proporcional de les retribucions.

La realització d'aquesta jornada requereix que l'òrgan competent en matèria de personal resolgui el reconeixement d'aquesta jornada. La denegació d'aquesta jornada tindrà caràcter motivat.

No es pot reconèixer aquesta reducció de jornada al personal que presti serveis en règim d'especial dedicació.

Aquesta modalitat de jornada reduïda serà incompatible amb altres reduccions de jornada previstes en la normativa vigent

Durant el període d'estiu comprès entre l'1 de maig i el 30 de setembre, ambdós inclosos, la jornada es reduirà en 2 hores i 30 minuts setmanals.

Igualment en el període comprès entre el 24 de desembre al primer dia laborable després de la festivitat del 6 de gener, la jornada es reduirà en 2 hores i 30 minuts setmanals.

#### 10.3 Jornada simplificada

La durada de la jornada de treball serà de 30 hores setmanals en còmput anual.

Aquesta jornada implicarà la reducció de tots els conceptes retributius de forma proporcional a la jornada ordinària (80%).

La jornada simplificada és una condició ad personam a extingir, vinculada a l'ocupació efectiva del lloc de treball ocupat a data d'entrada en vigor d'aquest Conveni. El canvi de lloc de treball de caràcter voluntari comportarà l'aplicació de la jornada ordinària.

#### 10.4 Jornada de dedicació especial

La jornada de dedicació especial és de 40 hores de treball efectiu setmanals en còmput anual, sense perjudici de l'increment horari que excepcionalment es pugui produir per necessitats del servei, que es compensarà per temps de descans retribuït de durada equivalent, a excepció de les fetes en horari festiu, cas en el qual la compensació serà del doble del temps corresponent.

Durant el període d'estiu comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos, la jornada de dedicació especial es reduirà en 2 hores i 30 minuts setmanals.

La realització de la jornada de dedicació especial resta subordinada a les necessitats del servei.

És incompatible amb l'exercici d'activitats públiques i privades llevat de les activitats compatibles d'acord amb el que estableix la normativa d'aplicació.

La jornada de dedicació especial es retribueix amb el complement circumstancial de plena dedicació, d'acord amb el subgrup de titulació.

#### Article 11. *Interrupció de la jornada*

El personal disposa, durant la seva jornada de treball, d'una interrupció de 30 minuts, computables com a treball efectiu. La interrupció es gaudeix, d'acord amb les necessitats de servei, amb caràcter general durant l'horari de permanència obligada.

#### Article 12. *Horari*

##### 12.1 Horari comú

El personal amb jornada ordinària (37 hores i mitja setmanals) i horari comú, que afecta els centres i col·lectius de caràcter administratiu i aquells altres que, sense aquest caràcter, puguin assimilar-s'hi genèricament a aquests efectes, es realitza mitjançant la permanència obligada de 5 matins de 09.30 a 14.00 hores de dilluns a divendres i d'una tarda a la setmana d'una durada mínima de dues hores amb flexibilitat d'entrada entre les 15.00 i les 16.30 hores.

El temps restant fins a completar la jornada setmanal es realitzarà de manera flexible entre les 7.30 hores i les 20.00 hores. Els horaris indicats en el cas que siguin afectats per modificacions derivades del pacte d'usos del temps, serà negociat en el si de la comissió de seguiment d'aquest Conveni.

Entre la jornada de matí i la de tarda hi haurà una interrupció mínima de 30 minuts que en cap cas computarà com a treball efectiu.

En el supòsit que es prestin serveis a la tarda un dia no assignat com a tarda setmanal, i no se n'ha tramitat cap canvi, haurà d'haver-hi una interrupció mínima de 30 minuts que en cap cas computarà com a treball efectiu si el temps va més enllà de les 16.00 hores.

En les dependències en què es consideri necessària la cobertura permanent de les tardes, s'establiran els pertinents sistemes de repartiment i distribució de la tarda setmanal. El personal amb horari fix majoritàriament de tardes s'adequarà, de comú acord, la durada de la tarda dels divendres, tret de necessitats del servei, sense modificació del còmput de jornada.

Els horaris especials actualment existents, dins de la jornada ordinària, seran objecte de revisió, amb especial atenció a garantir les condicions de conciliació, i es negociaran en el si de la comissió de seguiment del Conveni Col·lectiu, en el termini màxim de dos mesos.

Aquells horaris especials, que no han sigut objecte de negociació, seran revisats i acordats a la comissió de seguiment del Conveni.

##### 12.2 Horari de la jornada reduïda per interès particular

El personal amb jornada reduïda per interès particular tindrà la permanència obligada de 5 matins de 09.30 a 14.00 hores de dilluns a divendres. El temps restant fins a completar la jornada setmanal es realitzarà de manera flexible d'entre les 7.30 hores i les 20.00 hores.

El personal podrà gaudir d'aquests horaris per motius de conciliació familiar.

##### 12.3 Horari per permís de reducció de jornada per conciliació familiar

El personal que gaudeix del permís de reducció de jornada per conciliació familiar, fixarà de mutu acord la concreció del seu horari mínim diari tenint en compte l'horari que més s'adeqüi a les seves necessitats i a les del servei, tenint en compte que

- L'horari per a les persones que tenen autoritzada la reducció de la seva jornada en 1/3, es complirà de dilluns a divendres en horari de matí i haurà de ser amb un mínim de 4 hores i 30 minuts i la resta flexible en còmput mensual.

- L'horari per a les persones que tenen autoritzada la reducció de la seva jornada en 1/2 es complirà de dilluns a divendres en horari de matí i haurà de ser amb un mínim de 3 hores i 15 minuts i la resta flexible en còmput mensual.

Aquest personal també tindrà, dins l'horari de permanència obligada, 30 minuts diaris de flexibilitat a l'entrada o a la sortida sobre la franja diària que s'hagi fixat, i s'han de recuperar el mateix dia.

#### 12.4 Horari de la jornada de dedicació especial

Per al personal amb jornada de dedicació especial, aquesta es realitza mitjançant la permanència obligada de 5 matins de 09.30 a 14.00 hores de dilluns a divendres i de les tardes a la setmana que resultin adients segons necessitats de servei, sense que pugin ser inferiors a tres setmanals amb caràcter ordinari, d'una durada mínima de dues hores amb flexibilitat d'entrada entre les 15.00 i les 16.30 hores, sense perjudici que, atenent les directrius del comandament, es pugui establir un nombre inferior de tardes a la setmana.

El temps restant fins a completar la jornada setmanal es realitzarà de manera flexible d'entre les 7.30 hores i les 20.00 hores.

Entre la jornada de matí i la de tarda hi haurà una interrupció mínima de 30 minuts, que en cap cas computarà com a treball efectiu.

En el supòsit que es presti serveis a les tardes haurà d'haver-hi una interrupció mínima de 30 minuts que en cap cas computarà com a treball efectiu si el temps va més enllà de les 16.00 hores.

#### 12.5 Horari dels períodes de reducció durant l'estiu i període de Nadal

Entre l'1 de maig a 30 de setembre i de 24 de desembre al primer dia laborable després de la festivitat del 6 de gener, l'horari comú i l'horari de jornada reduïda per interès particular, es realitzarà mitjançant la permanència obligada de 5 matins de 09.30 a 14.00 hores de dilluns a divendres. El temps restant fins a completar la jornada setmanal es realitzarà de manera flexible entre les 7.30 hores i les 20.00 hores, sense obligatorietat de fer cap tarda.

El personal amb jornades reduïdes per conciliació familiar i jornada reduïda per interès particular, se'ls aplicarà la reducció proporcional que correspongui a la seva jornada.

El personal amb jornada ordinària i horari comú, així com el personal amb horaris especials que per raons específiques del servei no pugui acollir-se a l'indicat horari dels dos períodes de reducció establerts, per expressos necessitats del servei, gaudirà a canvi, com a fórmula alternativa, de l'assignació compensatòria de 4 dies de lliure disposició. Per la jornada de dedicació especial l'assignació compensatòria serà de 3 dies de lliure disposició.

La reducció indicada en aquest punt no és aplicable a jornades inferiors a 32 hores i 30 minuts en còmput setmanal, llevat de les que puguin derivar-se de l'aplicació dels permisos de reducció de jornada.

#### 12.6 Horaris especials

Els horaris especials seran determinats en la seva distribució diària o setmanal per la naturalesa i exigències específiques del funcionament dels diferents serveis a desenvolupar.

La prestació de servei en període nocturn o en dies festius fora de l'horari habitual del lloc de treball són objecte de la corresponent contraprestació en els complements corresponents en els

termes establerts en aquest Conveni, sens perjudici de la negociació de les condicions retributives de festius i nocturns en el si de la Comissió Paritària de Seguiment.

En tot cas, el descans mínim intersetmanal serà de 48 hores ininterrompudes, ajustant-se aquest referent de forma proporcional en els casos en què la distribució horària es realitzi en períodes diferents al setmanal. En el si de la comissió de seguiment es negociaran les adaptacions d'aquest criteri respecte dels llocs de treball amb prestació periòdica els dissabtes.

Entre la finalització d'una jornada i el començament de la següent caldrà que hi hagi un mínim de 12 hores.

En aquelles dependències en què, per raó dels serveis a prestar, s'hagi de treballar necessàriament en dissabte, es procedirà a la formació dels corresponents torns rotatoris, mai per sota del 25%, que lliuraran en dilluns.

La modificació i/o aplicació dels horaris establerts en els punts anteriors, es realitzarà prèvia negociació en l'àmbit de negociació que correspongui.

## 12.7 Règim general de compliment horari

### 12.7.1 Còmput de jornada

El còmput de jornada serà mensual.

Ateses les mesures de flexibilitat horària, s'estableix un marge de tolerància a l'hora d'entrada de fins a 5 minuts diaris amb caràcter no recuperable, a partir dels quals els incompliments s'hauran de compensar amb les hores per afers propis i en cas d'esgotament d'aquestes hores es produirà la detracció de nòmina corresponent.

Aquests marges es refereixen al període de permanència obligada.

La deducció proporcional de retribucions no té caràcter sancionador i s'aplica sense perjudici de la sanció disciplinària que pugui correspondre.

El personal subjecte a aquests horaris gaudirà de tots els dissabtes com a dies de descans i així mateix de tots els dies declarats festius al calendari laboral vigent per a cada any a la ciutat de Barcelona.

### 12.7.2 Règim general i especial d'hores per afers propis amb caràcter recuperable

S'estableix el dret a 30 hores trimestrals per a afers propis amb caràcter de recuperables. La utilització d'aquestes hores es farà de comú acord amb el comandament immediat, tenint en compte les necessitats del servei i en fraccions mínimes de 30 minuts diaris i màximes de cinc.

La recuperació es realitzarà abans que finalitzin els dos mesos següents al mes en què han estat utilitzades, de comú acord amb el Consorci del Besòs i en fraccions mínimes de 30 minuts.

Es reconeix un règim especial d'utilització d'aquestes hores per motius de conciliació familiar, de 80 hores trimestrals, per als pares/mares de menors de 14 anys, per al personal amb fills/es amb discapacitat psíquica, física o sensorial i per a les empleades i empleats amb cònjuge, pare o mare amb dependència funcional acreditades documentalment i que igualment requereixi assistència especial.

Les 80 hores poden ser tramitades pels cònjuges indistintament, si tots dos treballen al Consorci del Besòs, sense que es superi el límit de 80 hores en global. La utilització d'aquestes hores es farà de comú acord amb la persona responsable immediata, tenint en compte les necessitats del servei i en fraccions mínimes de trenta minuts i màximes de cinc hores.

La recuperació es realitzarà abans que finalitzin els dos mesos següents al mes en què han estat utilitzades, de comú acord amb el Consorci del Besòs i en fraccions mínimes de trenta minuts.

La recuperació d'hores que s'estableix en aquest article no podrà realitzar-se dins de l'interval de migdia previst per dinar en cada règim de prestació horària, excepte per al personal acollit al règim especial d'utilització de 80 hores trimestrals per motius de conciliació familiar que s'estipula en el paràgraf anterior.

La denegació del gaudiment d'aquestes hores tindrà caràcter motivat.

Els empleats/des que tinguin la intenció de fer ús d'aquest règim especial ho posaran en coneixement prèviament al Consorci del Besòs a l'efecte de programar la forma i els horaris habituals de recuperació.

#### 12.7.3 Visites mèdiques dels empleats/des

La visita mèdica del mateix empleat/ada pel temps indispensable es considera motiu justificat d'absència amb la corresponent justificació, així com les prescripcions que constin al justificant i que afectin en el compliment horari. L'assistència a consulta mèdica ha de concertar-se fora de l'horari de treball i quan no sigui possible s'autoritzarà l'absència per visita mèdica pel temps indispensable per anar i retornar a la feina.

Als efectes, sempre que la visita al metge es produeixi fora dels marges de presència obligada de cada horari, es computarà com a temps de visita mèdica de la següent manera:

- per a l'entrada al matí l'hora de citació que s'especifiqui en el corresponent justificant mèdic.
- per a la sortida al migdia fins a les 14 si no es retorna a la feina, si es retorna computarà fins a l'hora d'entrada.
- per a les visites mèdiques a la tarda només es computarà el temps d'absència justificada quan la visita mèdica coincideixi amb la tarda a treballar i fins a les 17 h si no es retorna a la feina o fins a l'hora d'entrada si es retorna a la feina.

En els horaris especials s'aplicaran els mateixos criteris, però atenent a les seves especificitats pel que fa al còmput de la visita mèdica fora de la presència obligada.

#### 12.7.4 Regim específic del còmput d'hores de formació

Les accions formatives i de desenvolupament que la seva duració diària, per raons pedagògiques i organitzatives, sigui de 5 hores al matí, es realitzaran de 9.30 a 14.30 hores. Es computaran com a temps de treball efectiu 6 hores i 30 minuts, a efectes de desplaçament. Per a aquelles accions formatives i de desenvolupament que tinguin una durada inferior a les 4.30 hores de l'horari de permanència obligatòria, s'establirà de manera general que comencin a les 9.30 del matí o finalitzin a les 14.00 hores. En ambdós casos, si comencen a les 9.30 hores o finalitzen a les 14.00 hores, es computarà a efectes de jornada 30 minuts més de temps efectiu de treball a efectes de desplaçament. Aquesta regulació és aplicable al personal que ha de realitzar l'acció formativa fora del seu centre de treball, i sempre que per necessitats del servei no requereixi una regulació o assistència diferent a l'establerta.

#### 12.8 Condicions específiques de flexibilitat

El personal que tingui al seu càrrec persones amb discapacitat fins al primer grau de consanguinitat o afinitat gaudirà d'un règim especial de flexibilitat horària, sobre l'horari fix que correspongui, de dues hores diàries que li permeti conciliar els horaris dels centres d'educació ordinari d'integració o d'educació especial dels centres d'habilitació i rehabilitació, així com d'altres centres específics en què la persona rebi atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes aquest personal podrà gaudir de fins a dues hores de flexibilitat horària diària, i aquest marge s'haurà de recuperar en còmput mensual.

El gaudiment d'aquest marge de flexibilitat horària especial, la concessió del qual correspondrà a la prefectura de personal corresponent prèvia acreditació de les circumstàncies expressades en el paràgraf anterior, no es podrà acumular als altres règims de flexibilitat, ni amb el règim

especial de 80 hores recuperables previst en aquest mateix article, i l'afectat/ada que es trobi en aquesta situació haurà d'optar per un o altre sistema de flexibilitat o de recuperació.

Igualment el personal víctima de violència de gènere tindrà dret a la reordenació del temps de treball mitjançant l'adaptació horària, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball, que es valoraran atenent a les circumstàncies de cada cas.

#### 12.9 Condicions específiques per raó de reincorporació després d'un període de baixa

Amb l'objectiu de millorar les condicions de reintegració després d'un procés d'incapacitat temporal es regula l'adaptació de la jornada quan aquesta ajudi a la plena recuperació de la persona (atenent a la gravetat i la durada) prèvia recomanació del servei de prevenció, amb una duració ordinària de dos mesos i una reducció màxima del 40% de la jornada diària, de major a menor reducció progressiva preferentment de la part flexible de l'horari, considerant la reducció com a temps de treball efectiu. Amb caràcter excepcional i prèvia valoració del servei de prevenció, la reducció pot arribar fins al 50% de la jornada en els termes indicats en aquest mateix punt, i podrà ser ampliable fins a un mes addicional, previ informe preceptiu del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

### Article 13. *Vacances*

#### 13.1 Durada

Les vacances anuals retribuïdes són d'un mes de durada per cada any complet de servei, amb una garantia de 22 dies hàbils, o la part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat és inferior a l'any. A aquests efectes els dissabtes es consideren inhàbil, sense perjudici de les adaptacions que es puguin produir pels horaris especials.

En el supòsits d'haver completat els anys d'antiguitat en l'administració que consten a continuació es tindrà dret al gaudiment dels següents dies addicionals de vacances anuals

- Deu anys de servei: 1 dia
- Quinze anys de servei: 2 dies
- Vint anys de servei: 3 dies
- Vint-i-cinc anys de servei: 4 dies

El còmput total dels dies de vacances anuals i els addicionals de vacances s'hauran de gaudir en fraccions mínimes de 7 dies naturals consecutius. Malgrat això, del total d'aquests dies es podran sol·licitar fins a 7 dies de lliure disposició d'acord amb les necessitats del servei. Per al càlcul d'aquests dies addicionals de vacances és computarà l'antiguitat el 31 de desembre de cada any.

Les vacances es gaudeixen, amb caràcter general i d'acord amb les necessitats del servei durant els mesos de juliol a setembre, preferentment els mesos de juliol i agost.

Es podrà autoritzar, prèvia petició del personal, el gaudiment de les vacances en altres períodes, d'acord amb les necessitats del servei.

Es podrà autoritzar el gaudiment de les vacances en períodes fraccionats, cadascuna de les diferents fraccions ha de ser com a mínim de set dies naturals amb una garantia de 22 dies hàbils de vacances a l'any. Aquesta modalitat de gaudiment requereix la prestació del servei durant l'any complet. En aquest cas el període mínim de prestació efectiva de servei entre fraccions és d'una setmana.

Per a la correcta planificació de les vacances aquestes s'aprovaran, en el seu cas prèvia sol·licitud dels interessats, amb una antelació de dos mesos previs al període general de gaudiment.

Els dies de vacances, els dies addicionals de lliure disposició, els derivats dels permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i els dies d'assumptes personals es poden acumular sempre que ho permetin les raons de servei.

Quan es prevegi el tancament de les instal·lacions degut a la inactivitat estacional derivat del model de prestació de serveis, els períodes de gaudiment de les vacances coincidiran amb la franja fixa del tancament.

El període de vacances anuals retribuïdes dels treballadors públics no pot ser substituït per una quantitat econòmica i, en els casos de renúncia voluntària, haurà de garantir-se en tot cas el gaudiment de les vacances meritades.

No obstant l'anterior, en els casos de finalització de la relació de serveis dels treballadors públics per causes alienes a la voluntat d'aquests, tindran dret a sol·licitar l'abonament d'una compensació econòmica per les vacances meritades i no gaudides; i en particular, en els casos de jubilació per incapacitat permanent o mort, fins a un màxim de divuit mesos.

### 13.2 Incidència de raons de servei especials

En els casos en què pel tipus de servei públic els períodes de vacances s'hagin de distribuir de manera motivada fora del període comprès entre l'1 de juliol i el 30 de setembre, per indicació expressa dels responsables dels serveis i tant si l'afectació és de caràcter individual com si és de caràcter col·lectiu d'acord amb la planificació dels torns de vacances, el personal afectat gaudirà d'un dia addicional de vacances per cada fracció de 15 dies naturals realitzats fora d'aquests mesos.

No s'aplicarà aquest increment si les vacances es gaudeixen fora del període habitual a petició pròpia

### 13.3 Interrupció de les vacances

Si les situacions de permís de maternitat, paternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs impedeixen iniciar el gaudiment de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguin, o si una vegada iniciat el període de vacances sobrevé una de les situacions esmentades, el període de vacances es pot gaudir encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Si durant el gaudiment del període de vacances autoritzat sobrevingués un permís per defunció d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, el període de vacances quedarà interromput pel gaudiment d'aquest permís i es reiniciarà el període de vacances tot seguit.

## Article 14. *Permisos i llicències*

### 14.1 Criteris generals

Es concediran permisos retribuïts i no recuperables per les causes, degudament justificades, que consten en aquest article.

Els permisos no impliquen en cap cas pèrdua de les retribucions fixes i periòdiques.

El fet causant ha d'estar inclòs en el període del permís, tret dels permisos on consti un termini de gaudiment específic.

Als efectes de permisos, la referència al cònjuge es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet, amb independència de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant document oficial.

S'entendrà per document oficial l'acta de matrimoni, el certificat de registre de parelles de fet, el llibre de família on consti el matrimoni o una acta notarial; alternativament es poden presentar

els certificats d'empadronament de la persona interessada i de la parella, de dos anys d'antiguitat mínima, o certificat de convivència vigent (d'un mes a la data del fet causant) del treballador o treballadora, juntament amb una declaració jurada de parella de fet, excepte per gaudir del permís per matrimoni que s'ha d'acreditar amb l'acta de matrimoni, el certificat de registre de parelles de fet, el llibre de família en què consti el matrimoni o una acta notarial.

Per poder gaudir del permís per matrimoni s'haurà d'acreditar l'acta de matrimoni, el certificat de registre de parelles de fet, el llibre de família on consti el matrimoni o una acta notarial.

Així mateix seran també d'aplicació aquells permisos relacionats amb els fills/es no comuns de noves parelles.

Igualment es considera situació protegida el naixement de fill, l'adopció i l'acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de conformitat amb el Codi Civil o les lleis civils de les Comunitats Autònomes que el regulin, sempre que en aquest últim cas, la seva durada no sigui inferior a un any.

Es reconeix als efectes dels permisos i llicències el vincle d'afinitat als padrastres i madrastrès, sense que sigui extensiu a d'altres graus de parentesc vinculats a padrastres i madrastrès. A l'efecte és requisit que s'aporti el certificat de matrimoni o certificat de registre de parelles de fet que acrediti aquest vincle familiar.

En tot cas l'Administració, en cas de dubte quan no s'aporti l'acta de matrimoni, o el certificat de registre de parelles de fet, o el llibre de família o una acta notarial, pot reclamar documentació complementària, i en els seu cas, denegar el permís si considera que hi ha causes motivades.

#### 14.2 Permisos

a) Per raó de matrimoni o inici de convivència, en els casos de les unions estables de parella, el permís tindrà una durada de quinze dies naturals consecutius que els cònjuges o convivents i dins el termini d'un any a comptar des de la data de casament o des de l'inici de la convivència. Igualment, si s'opta per gaudir-ne abans, es podran gaudir fins a set dies abans des de la data del casament o des de l'inici de la convivència.

b) Per raó de matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: el permís tindrà una durada d'un dia si el matrimoni se celebra dins del territori de Catalunya i dos si se celebra fora.

c) Per raó de defunció, hospitalització, accident o malaltia greus de familiar fins el primer grau de consanguinitat o afinitat que s'indiquen per raó de consanguinitat o afinitat: cònjuge, fills, pares i sogres, gendres i joves, el permís serà de tres dies laborables quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies laborables quan es produeixi en una localitat diferent al domicili.

Aquest permís es farà extensible als casos de cirurgia especialitzada sense hospitalització que requereixi atenció postoperatòria especial en el domicili quan afecti els familiars relacionats anteriorment i quan aquests no puguin ser objecte d'una adequada atenció per part d'un altre membre de la família.

En el cas de defunció, hospitalització, accident o malaltia greus dels familiars fins al segon grau que s'indiquen per raó de consanguinitat o afinitat: germans, avis, nets i cunyats, el permís serà de dos dies laborables quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i quatre dies laborables quan es produeixi en una localitat diferent al domicili.

En els casos de malaltia greu de familiar amb hospitalització, els dies de permís podran utilitzar-se en qualsevol moment del període d'hospitalització o en un període de deu dies a partir del finiment del període d'hospitalització. Es podrà fraccionar en dies aquest permís sempre que no suposi un increment dels dies laborables a gaudir en aquest concepte.

Igualment en el cas de personal que presti servei durant la nit es pot iniciar el permís la nit del dia abans, sempre que no suposi un increment dels dies laborables a gaudir en aquest concepte.

La permanència en un centre hospitalari en el seu servei d'urgències amb una estada en aquest servei superior a 24 hores s'equipara a l'ingrés hospitalari o hospitalització sempre que s'acrediti documentalment.

El permís regulat en aquest punt és extensible als empleats/des respecte de les persones que tinguin la tutoria legalment reconeguda.

d) Per trasllat de domicili dins la mateixa localitat: un dia laborable. En el cas de canvi de localitat el permís és de dos dies dins de l'àmbit metropolità; tres dies fora d'aquest àmbit i dins l'àmbit de Catalunya, aquests dies han de considerar-se sempre naturals i consecutius.

e) Per temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral. -

f) Per a exàmens finals i parcials alliberadors en centres acadèmics oficials i per a proves de promoció interna o oferta pública al Consorci del Besòs, un dia. En el supòsit de proves de provisió de llocs de treball, el temps indispensable i per a proves de promoció a la resta de les Administracions públiques, el temps indispensable per a la seva realització.

g) Permís per exercici de funcions de president/a, vocal, interventor/a o apoderat/da en eleccions públiques durant tot el dia de la votació i una reducció de cinc hores a la jornada següent.

h) Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part de les embarassades pel temps que estrictament es requereix a aquest efecte, previ avís i justificació de la seva realització en jornada laboral.

i) Per adopció o acolliment. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball. Aquest permís és extensiu en les mateixes condicions a les absències per l'assistència a tècniques de fecundació assistida.

En els casos d'adopció internacional quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de la criatura adoptada, es té dret també a un permís de fins a dos mesos per adopció o acolliment internacional. En aquest cas, es percebran exclusivament les retribucions bàsiques.

j) Per naixement de fills/es prematurs o que, per qualsevol motiu aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part. El personal té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de dues hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. Així mateix tindrà dret a reduir la seva jornada de treball en dues hores mes, amb la disminució proporcional de les seves retribucions. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per als dos progenitors/es

k) Els progenitors amb fills/es discapacitats o que es trobin en procés de valoració d'una possible discapacitat tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport.

l) Per lactància per fills/es menors de 12 mesos. Permís d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. Tanmateix, es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

En els casos de part, adopció o acolliment múltiple la durada del permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

El permís té una durada màxima fins que el fill/a compleixi 12 mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Quan els progenitors treballin, només un d'ells podrà exercir aquest dret, i el sol·licitant haurà de manifestar expressament per escrit que l'altre no gaudeix del mateix dret.

El personal amb jornada completa podrà acumular la reducció en la tarda reglamentària de prestació laboral.

El permís per lactància es configura com un dret individual dels empleats o empleades, sense que es pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor/a, adoptant, guardador/a o acollidor/a. Per tant, els dos progenitors tenen dret a gaudir del permís per lactància.

A petició de l'interessat o la interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

A petició de l'interessat o interessada les hores de lactància es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball. Aquesta modalitat només es podrà gaudir a partir de l'acabament del permís per naixement per a la mare biològica, permís per adopció, guarda, acolliment o permís del progenitor diferent de la mare biològica respectiu.

m) Per assumptes personals sense justificació de 6 dies. Als efectes d'homologació del regim general de dies festius, a més de la compensació dels dissabtes festius, s'estableix la compensació de 2 dies de festa més a l'any, que es gaudiran d'acord amb les necessitats del servei.

Per Nadal i Setmana Santa s'estableixen dos torns de lliurança, de quatre dies laborables per cadascun d'ells. La distribució dels torns de gaudiment corresponents a aquests períodes s'arbitrarà mitjançant circular. Fora d'aquest període, el gaudiment d'aquests dies estarà subordinat a les necessitats del servei i es farà durant l'any natural.

A més a més, es té dret al gaudiment de dos dies addicionals de dies d'assumptes personals en complir el sisè trienni, amb un increment d'un dia addicional per cada trienni que es perfeccioni a partir del vuitè.

n) Si cal tenir cura d'un familiar de primer grau, es tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i per al termini màxim d'un mes. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudiment d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre aquests, respectant, en tot cas, el termini màxim d'un mes. Aquest permís es podrà gaudir de manera compactada prèvia sol·licitud de la persona interessada.

o) Permís per gestació. Per a les dones en estat de gestació es reconeix un permís retribuït a partir del dia primer de la setmana 37 de l'embaràs i fins a la data del part.

En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís es podrà iniciar el primer dia de la setmana 35 de l'embaràs i fins a la data del part.

#### 14.3 Permís de reducció de jornada

a) Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions respectivament:

– Per a tenir cura d'un fill/a menor de 6 anys sempre que se'n tingui la guarda legal.

En aquest supòsit, es podrà optar per gaudir de forma compactada les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades senceres de treball consecutives, d'acord amb les necessitats del servei, durant el primer any de reducció d'un terç o la meitat de la jornada amb el 80% o 60% de les retribucions respectivament, a partir del finiment del permís de maternitat o paternitat, o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. El període de compactació ha de ser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball i suposarà una regularització proporcional al temps compactat.

- Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

- Per tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o discapacitat reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

- Les dones víctimes de la violència de gènere, per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

b) Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb disminució proporcional de les retribucions respectivament:

- per tenir cura d'un fill/a de mes de sis anys i menor de 12 anys sempre que se'n tingui la guarda legal.

- per encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat amb dependència funcional que per raons d'edat, accident o malaltia i no desenvolupi activitat retribuïda. Per la comissió de seguiment del Conveni Col·lectiu es delimitarà els requisits i condicions per accedir a aquesta modalitat de reducció.

En aquests supòsits b) i c) es podran acollir a les modalitats de jornada de 37,5 o 32,5 hores, amb aplicació de les taules retributives corresponents.

Les reduccions de jornada establertes en l'apartat anteriors són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Es podrà sol·licitar documentació complementària i/o denegar el gaudiment de la reducció de jornada, si s'aprecia que es traspassa manifestament els límits del seu exercici, l'objecte que persegueix, les circumstàncies concretes que es donen, o la reiteració no motivada d'ampliacions i reduccions successives.

En el supòsit de compactació del primer any de reducció de jornada per un/a fill/a menor de 6 anys i un cop finalitzada la compactació, a petició de la persona interessada i en el cas que s'opti per la regularització econòmica, s'amplia el període de retorn del deute generat en qualsevol moment en el període comprès entre el finiment del permís compactat i a partir dels 14 mesos immediats posteriors a la finalització de la reducció de jornada per qualsevol motiu, per a iniciar el període de retorn de 24 mesos establert.

c) Per cessació progressiva d'activitats de l'empleat públic al qual manquin menys de cinc anys per complir l'edat de jubilació forçosa i als qui ho necessiten en processos de recuperació per raó de malaltia. Aquest permís està condicionat a les necessitats del servei. La reducció és d'un terç o de la meitat de la jornada, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

#### 14.4 Llicències

a) Es podran concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no podrà excedir en cap cas dels sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència està subordinada a les necessitats del servei.

b) Es podran concedir llicències sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat durant tres mesos, prorrogables excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

c) Igualment, es podran concedir llicències per efectuar estudis, amb el règim legalment previst.

d) Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal s'atendran al que s'estableix legalment i als pactes específics.

Article 15. *Permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere.*

a) Permís per naixement per a la mare biològica: tindrà una duració de setze setmanes, de les quals les 6 primeres setmanes immediates al naixement seran en tot cas de descans obligatori i e ininterrompudes.

Aquest permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, però el seu gaudiment serà d'una setmana per a cadascun dels progenitors o progenitores.

En cas de mort de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti de permís.

En el cas que tots dos progenitors o progenitores treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudiment d'aquest permís es pot portar a terme a voluntat d'aquells o aquelles, de manera interrompuda, i exercir-se des de l'acabament del descans obligatori posterior al part fins que el fill o filla compleixi dotze mesos.

En el cas de gaudiment interromput, es requerirà, per a cada període de gaudiment, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

El seu gaudiment podrà ser a jornada completa o temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin; i en els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat o nounada hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat o nounada es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

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

Durant el gaudiment d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració, però es condiona al fet que hagi acabat el període de descans obligatori.

b) Permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple:

El permís té una durada de setze setmanes, però només sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual s'estableix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. Tanmateix el seu gaudiment podrà ser a jornada completa o temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin.

El permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor o la menor adoptat o acollit i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiple, però el seu gaudiment serà d'una setmana per a cadascun dels progenitors o progenitores

En el cas que tots dos progenitors o progenitores treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudiment d'aquest permís es pot portar a terme a voluntat d'aquells o aquelles, de manera interrompuda, i exercir-se des de l'acabament del descans obligatori posterior al fet causant dintre dels 12 mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual se constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment. En el cas de gaudiment

interromput, es requerirà, per a cada període de gaudiment, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

Els progenitors o progenitores podran triar el permís a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudiment d'aquest permís

Tanmateix, el seu gaudiment podrà ser a jornada completa o temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin.

Durant el gaudiment d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit que s'hi estableix, el permís per adopció o acolliment, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

c) Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb fins d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla.

El permís té una durada de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors a la data de naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. El permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, però el seu gaudiment serà d'una setmana per a cadascun dels progenitors o progenitores.

En el cas que tots dos progenitors o progenitores treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudiment d'aquest permís es pot portar a terme a voluntat d'aquells o aquelles, de manera interrompuda, i exercir-se dintre dels 12 mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual se constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment. En el cas de gaudiment interromput, es requerirà, per a cada període de gaudiment, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

En el cas que s'opti pel gaudiment del present permís amb posterioritat a la setzena setmana del permís per naixement, si el progenitor o progenitora que gaudeix d'aquest últim permís hagués sol·licitat la compactació del permís per lactància d'un fill o filla de menys de 12 mesos en jornades completes de treball, serà a l'acabament del permís per lactància compactat que es donarà inici al còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor o progenitora diferent de la mare biològica.

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

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

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

Durant el gaudiment d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració, però es condiona al fet que hagi acabat el període de descans obligatori.

c.1) Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb fins d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla. En el cas de famílies monoparentals

S'acorda ampliar el permís de naixement i cura de menors del/a progenitor/a, en el cas de famílies monoparentals, de les 16 setmanes que corresponen a una única persona progenitora, a les 32 setmanes, amb data d'efectes de la signatura d'aquest Conveni.

En els casos que preveuen els apartats a), b) i c), el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si s'escau, de l'altre progenitor, durant tot el període de durada del permís, i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els treballadors que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment tant temporal com permanent, una vegada finalitzat el període de permís tenen dret a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que haurien pogut tenir dret durant la seva absència.

d) Permisos per situacions de violència de gènere. Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, tinguin faltes d'assistència totals o parcials tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi l'Administració pública competent a cada cas.

En el supòsit enunciat en el paràgraf anterior, la funcionària pública ha de mantenir les retribucions íntegres quan redueixi la jornada en un terç o menys.

e) Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: es tindrà dret, sempre que els dos progenitors, adoptants, o acollidors de caràcter permanent o preadoptiu treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquesta i a percebre les retribucions íntegres per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i com a màxim, fins que el menor compleixi els 23 anys.

Quan concorrin en els dos progenitors, adoptants, o acollidors de caràcter permanent o preadoptiu, pel mateix subjecte i fet causant, el treballador tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o guardador amb fins d'adopció o acollidor de caràcter permanent, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat social que li sigui aplicable. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

Quan la persona malalta contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, tindrà dret a la prestació que sigui el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acrediti les condicions per ser-ne beneficiari

Article 16 . *Teletreball*

Estableix el model de teletreball com a una modalitat de prestació de serveis a distància. S'entén per teletreball als efectes d'aquest Conveni la forma d'organització del treball en la qual una part de la jornada laboral es desenvolupa de forma no presencial, fora del centre de treball habitual, i mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació.

#### 16.1 Àmbit objectiu d'aplicació: llocs amb teletreball

16.1.1 La relació de llocs de treball ha de recollir els llocs de treball que es poden dur a terme mitjançant teletreball, llevat que per raons de servei o per raó de l'especificitat de les seves tasques, i tenint en compte l'interès i/o necessitats de la ciutadania, no sigui possible dur-les a terme mitjançant teletreball.

16.1.2 Es considera teletreball aquella modalitat de prestació de serveis a distància en la qual el contingut competencial del lloc de treball pot desenvolupar-se, sempre que les necessitats del servei ho permetin, fora de les dependències de l'Administració, mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i comunicació.

16.2.3 En el cas de serveis, el contingut essencial dels quals sigui l'atenció al públic o requereixi una prestació presencial, el sistema de teletreball es regularà de manera específica sempre que amb caràcter previ es dissenyen i apliquin sistemes que permetin, de manera parcial, i proporcionada l'atenció al ciutadania per medis telemàtics o la prestació del servei a distància.

#### 16.2 Caràcter voluntari i reversible de la modalitat de teletreball

El teletreball té caràcter voluntari i reversible en qualsevol moment a instància de la persona treballadora o per revocació de l'administració d'acord amb el que preveu l'apartat 21. No obstant, tindrà caràcter obligatori quan concorrin circumstàncies de força major, de salut pública o similars que ho requereixin.

#### 16.3 Requisits i condicions del teletreball

##### 16.3.1 Per a dur a terme la prestació en modalitat de teletreball:

a) Les persones sol·licitants han d'ocupar llocs que permetin la modalitat de teletreball d'acord amb la relació de llocs de treball.

b) Les persones sol·licitants han de tenir un mínim sis mesos de serveis actiu en el lloc de treball al qual es vol teletreballar.

En els canvis de lloc de treball mitjançant qualsevol sistema de provisió o mobilitat no s'exigirà aquest període mínim quan les funcions o tasques del lloc d'origen són substancialment similars a les del lloc de destí.

c) Les persones sol·licitants han de disposar dels mitjans tecnològics i un espai adequat per a dur a terme el teletreball, que s'hauran de mantenir durant tot el període de teletreball, d'acord amb el que s'estableix al punt 16.7.1 d'aquest Conveni.

d) Les persones sol·licitants han d'haver realitzat la formació obligatòria que es preveu a l'apartat 16.11.

e) El programari requerit per realitzar les funcions del lloc de treball ha de ser accessible des de fora de la xarxa corporativa.

16.3.2 Els comandaments han d'establir mecanismes per assegurar el contacte entre les persones treballadores, amb independència de la modalitat de prestació de serveis, promovent la cooperació i la interacció positiva per treballar de manera eficient i evitar la sensació d'aïllament ocupacional, sempre que no modifiqui la cadència setmanal entre la modalitat de teletreball i modalitat presencial.

#### 16.4 Jornada i horaris en teletreball

16.4.1 La jornada setmanal en règim teletreball és com a màxim de dues jornades diàries en aquesta modalitat.

De forma excepcional i en funció de les necessitats organitzatives de cada servei, es podrà autoritzar que la prestació de serveis sigui duta a terme amb altres combinacions setmanals, mantenint-se en tot cas la proporció màxima mensual que el seixanta per cent de la jornada sigui en la modalitat presencial i el quaranta per cent restant en la modalitat de teletreball.

16.4.2 La jornada diària de treball no es pot fraccionar entre les modalitats de servei presencial i de teletreball.

16.4.3 Les jornades de treball de tots el horaris amb distribució horària partida en les franges de permanència obligada, es prestaran sempre en modalitat presencial.

16.4.4 Les franges horàries de permanència obligatòries en la modalitat de teletreball són les mateixes que en la modalitat presencial en els termes establerts al Conveni Col·lectiu.

16.4.5 El règim de flexibilitat i les hores conveni per afers propis o altres condicions específiques de flexibilitat previstos al Conveni Col·lectiu s'han recuperar en jornades laborals de la mateixa modalitat de prestació de serveis- treball presencial o teletreball- en què s'han gaudit, sense que sigui possible combinar ambdues modalitats.

16.4.6 La persona treballadora ha de registrar l'hora d'inici, de fi i qualsevol incidència de la jornada en modalitat de teletreball en el sistema de marcatge habilitat a aquests efectes.

16.4.7 La jornada en teletreball ha de respectar les pauses i els descansos entre jornades, així com les franges horàries de permanència obligatòries, per interconnexió i coordinació.

16.4.8 Les condicions establertes en aquest article són d'aplicació a les situacions de jornada comuna, reduïda i jornada amb dedicació especial.

## 16.5 Persones de més de 60 anys

Les persones majors de 60 anys podran optar a prestar el serveis en modalitat de teletreball un màxim de tres jornades diàries en aquesta modalitat a la setmana, en funció de les necessitat del servei degudament justificades que afectin al correcte i normal funcionament del servei.

De forma excepcional i en funció de les necessitats organitzatives de cada servei, es podrà autoritzar que la prestació de serveis sigui duta a terme amb altres combinacions setmanals, mantenint-se en tot cas la proporció màxima mensual que el quaranta per cent de la jornada sigui en la modalitat presencial i el seixanta per cent restant en la modalitat de teletreball.

## 16.6 Serveis ocasionals en teletreball

Amb caràcter excepcional, es podrà autoritzar ocasionalment la prestació de serveis en la modalitat de teletreball quan es declari episodis climàtics o meteorològics, ambientals de contaminació o d'altres situacions d'emergència derivades de plans de protecció civil, o d'altres circumstàncies excepcionals com son obres o remodelacions en els seus llocs de treball . En aquests casos, en funció de l'emergència o causa de força major, la modalitat de teletreball podria esdevenir obligatòria.

## 16.7 Mitjans tecnològics

16.7.1 El teletreball es durà a terme amb els equips informàtics i mitjans tecnològics que proporcioni el Consorci del Besòs.

Transitòriament, fins que hi hagi dispositius suficients, també es pot dur a terme amb els mitjans propis de la persona treballadora.

16.7.2 En cas que s'utilitzin mitjans propis, les persones treballadores han de seguir les recomanacions de seguretat i protecció que estableixi el Consorci del Besòs.

16.7.3 L'ús dels mitjans tecnològics està subjecte a les normatives i bones pràctiques que el Consorci del Besòs defineixi.

#### 16.8 Espais on dur a terme el teletreball

16.8.1 La persona que vol teletreballar ha de disposar un espai adient que compleixi els requeriments de prevenció de riscos laborals d'acord amb l'apartat 16.12 d'aquesta instrucció.

16.8.2 En la sol·licitud s'ha de comunicar i identificar l'espai on es desenvoluparà el teletreball, informació que la persona treballadora ha de mantenir actualitzada. Es pot declarar més d'un espai de teletreball.

#### 16.9 Desconnexió digital

16.9.1 El personal que presta serveis en teletreball té dret a la desconnexió digital i a què se li garanteixi, fora de les franges permanència obligatòries, el respecte al seu temps de descans, permisos i vacances així com la seva intimitat personal i familiar.

Amb caràcter general i per tal de garantir el dret a la desconnexió digital s'han de seguir les següents pautes de treball:

- a) Entre les 20.00 hores i les 07.30 hores del matí no s'han de realitzar trucades telefòniques o missatges de telefonia o per qualsevol altre mitjà telemàtic de recepció instantània, excepte en casos d'urgència. L'enviament de correus electrònics en aquestes franges horàries s'ha de realitzar amb sistemes de lliurament retardat.
- b) No s'han de realitzar de realitzar trucades telefòniques ni enviar correus electrònics o missatges de telefonia o per qualsevol altre mitjà telemàtic per motius laborals en els dies de descans setmanal, festius, vacances o jornades no laborables, excepte en cas d'imperiosa necessitat o urgència.
- c) Les reunions de treball es recomana que s'han de celebrar en les franges horàries de permanència obligatòries.
- d) Preferentment les reunions de treball no s'han de es celebrar en horari comprès entre les 13.30 i les 15.00 h.

#### 16.10 Drets i deures

El personal que presta serveis en la modalitat de teletreball té els drets i deures previstos a la normativa vigent i en aquest Conveni, sense que hi pugui haver, per aquest motiu, cap afectació retributiva ni diferència respecte a les oportunitats de formació, de promoció professional ni en cap altre dret reconegut al personal del Consorci.

Les persones treballadores que desenvolupin les tasques en teletreball estan subjectes al règim disciplinari comú.

#### 16.11 Formació

Amb caràcter previ a l'inici de la prestació en la modalitat de teletreball, el Consorci del Besòs ha de facilitar la formació suficient a les persones treballadores per a l'adequada utilització dels sistemes així com l'assistència tècnica que es pugui requerir.

Les persones treballadores han de superar els cursos de formació que es considerin necessaris amb caràcter previ a l'inici del teletreball, especialment en temes de ciberseguretat i prevenció de riscos laborals.

Les persones amb comandament han formar-se en gestió i lideratge en teletreball dels seus equips. El Consorci facilitarà formació en aquest àmbit.

#### 16.12 Mesures de prevenció de riscos laborals

16.12.1 En compliment del deure de protecció establert a l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, el Consorci del Besòs i la resta d'entitats incloses en l'àmbit d'aplicació han de vetllar per l'acompliment de la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals, especialment pel que fa als riscos psicosocials i ergonòmics.

16.12.2 El Consorci del Besòs informará amb caràcter previ sobre els requisits mínims que han de reunir els espais des d'on es porti a terme la modalitat de teletreball. Igualment facilitarà informació i formació si resulta necessària en matèria de prevenció de riscos laborals, en particular relativa en particular relativa al treball amb pantalles de visualització i a la gestió dels riscos psicosocials associats al teletreball

16.12.3 Les persones que sol·licitin la modalitat de teletreball han d'acompanyar la sol·licitud amb el Qüestionari informatiu sobre les condicions de seguretat i salut laboral associades al teletreball en els termes previstos en l'article 16 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals que inclogui una declaració responsable sobre l'espai on desenvoluparan el teletreball.

El qüestionari ha de recollir les condicions tant de l'equip de treball, mobiliari i espai de treball, així com l'obligació del teletreballador de comunicar qualsevol canvi que pugui haver-hi en un futur sobre aquest lloc.

En cas que es declari més d'un espai de teletreball, cal fer un qüestionari per a cadascun d'ells.

16.12.4 A partir d'aquest qüestionari el servei de prevenció de riscos laborals realitzarà l'avaluació de riscos laborals i establirà les mesures correctores o/i preventives que resultin necessàries. S'establiran els canals necessaris perquè el servei de prevenció proporcioni assistència i assessorament als teletreballadors sempre que ho necessitin.

16.12.5 És responsabilitat de l'empleat o empleada el compliment de les mesures de seguretat i salut laborals així com l'adopció de les mesures correctores que proposi el servei de prevenció. L'incompliment d'aquestes mesures és causa de revocació de l'autorització de teletreball.

### 16.13 Teletreball amb perspectiva de gènere

El Consorci del Besòs es compromet a:

16.13.1 Garantir el dret a la promoció vertical de les persones que teletreballin, en especial les dones.

16.13.2 Posar en valor la jornada flexible limitada, de tal manera que aquelles persones que tenen una major demanda en termes de conciliació laboral, personal i familiar facin ús de les eines de conciliació establertes en conveni.

16.13.3 Dissenyar una campanya comunicativa amb missatges igualitaris sobre el contingut i finalitat de la nova modalitat de treball, amb especial dedicació a la sensibilització de les dones.

### 16.14 Procediment de sol·licitud i resolució

16.14.1 La sol·licitud de teletreball es formalitza mitjançant d'acord amb el que s'estableixi pels Recursos Humans del Consorci del Besòs.

16.14.2 Amb caràcter previ a la resolució, la persona sol·licitant i el/la seu/va comandament han de reunir-se per fixar el desenvolupament de les funcions i competències del seu lloc de treball al règim de teletreball.

16.14.3 La persona treballadora ha de concretar el o els dies que vol teletreballar en la sol·licitud. El comandament pot retornar la sol·licitud de forma motivada a la persona interessada per tal que modifiqui els dies de teletreball als efectes de garantir l'adequat funcionament del servei i/o una distribució òptima de les jornades en teletreball entre el personal de la unitat o departament.

16.14.4 La Gerència del Consorci resoldrà la petició de teletreball, resolució administrativa que serà notificada a la persona interessada i que determinarà el moment en el qual s'iniciarà, si escau, la prestació de serveis en la modalitat de teletreball.

#### 16.15 Durada màxima i pròrrogues de l'autorització del teletreball

16.15.1 Cada any s'ha de prorrogar la prestació de serveis en la modalitat de teletreball.

16.15.2 La pròrroga s'ha de sol·licitar dos mesos abans que finalitzi la data de la pròrroga anual de teletreball, la persona treballadora pot sol·licitar-ne la pròrroga.

16.15.3 En el transcurs dels dos mesos següents a la sol·licitud de pròrroga anual el/la comandament s'ha de reunir amb la persona que estigui teletreballant per avaluar de forma motivada el teletreball desenvolupat.

16.15.4 En cas d'avaluació desfavorable, la persona interessada i el/a comandament acordaran els aspectes a millorar i que s'hauran de valorar novament en el termini de tres mesos, durant el qual es mantindrà l'autorització de teletreball.

Transcorreguts els tres mesos, el/la comandament ha de fer una nova valoració.

16.15.5 En el cas que la segona avaluació també sigui desfavorable, la gerència de districte, sector o organisme competent resoldrà denegant la petició de pròrroga del teletreball, mitjançant resolució administrativa motivada que serà notificada a la persona interessada.

En aquest cas caldrà que transcorri un any des de la denegació per tornar a sol·licitar la modalitat de teletreball.

16.15.6 En cas que la persona treballadora no sol·liciti la pròrroga de la modalitat de teletreball en el termini establert s'entendrà que en desisteix.

#### 16.16 Modificació dels termes de autorització

Per modificar els dies de teletreball assignats caldrà l'autorització del comandament d'acord amb les necessitats del servei. degudament justificades que afectin al correcte i normal funcionament del servei.

#### 16.17 Suspensió temporal de l'autorització de teletreball

16.17.1 L'autorització de teletreball es podrà suspendre temporalment:

a) per circumstàncies sobrevingudes que afectin la persona autoritzada o per necessitats dels serveis degudament justificades que afectin al correcte i normal funcionament del servei.

b) pel funcionament deficient per un període superior a dos dies de l'equip informàtic, dels sistemes de comunicació i connectivitat, supòsit en el qual la persona afectada ha de prestar serveis en règim presencial fins que es resolguin els problemes tècnics.

16.17.2 La suspensió temporal serà comunicada pel comandament de la persona que teletreballi que li ha de comunicar indicant-li, en cas que sigui possible, la data de represa del teletreball. En el cas que la suspensió temporal es produeixi a instància de la persona que teletreballa, aquesta haurà de proposar la data de represa del teletreball.

#### 16.18 Desistiment de l'autorització per part de la persona treballadora.

La prestació de serveis en modalitat de teletreball és voluntària i reversible en qualsevol moment a instància de la persona autoritzada. El desistiment al teletreball s'haurà de formalitzar amb el corresponent tràmit en l'aplicació "El meu temps" o el que s'estableixi en aquells organismes que no hi tinguin accés.

#### 16.19 Revocació de l'autorització per part del Consorci del Besòs

16.19.1 Durant la seva vigència, l'autorització de prestació de serveis en la modalitat de teletreball pot ser revocada pel Consorci del Besòs, prèvia audiència de la persona afectada, per necessitats dels serveis degudament justificades, per valoració desfavorable del comandament per incompliment de les funcions o no assoliment de les competències del lloc en règim de teletreball o per incompliment dels compromisos en matèria de seguretat, protecció de dades i confidencialitat, incompliment de mesures de prevenció de riscos laborals, sens perjudici de la responsabilitat disciplinària en què s'hagi pogut incórrer.

16.19.2 Amb caràcter previ a la revocació per incompliment de les funcions o no assoliment de les competències del lloc en règim de teletreball, el comandament s'ha de reunir amb la persona que estigui teletreballant per fer-li retorn de l'avaluació i dels aspectes que no han estat valorats positivament per tal que es puguin millorar en el termini de tres mesos. En cas que no es constati aquesta millora, el comandament emetrà un informe d'avaluació sol·licitant la revocació de la prestació en teletreball.

16.19.3 La persona avaluada tindrà dret a presentar al·legacions, en un termini de 10 dies hàbils des de la seva recepció, que seran objecte de valoració i resposta per part de la Gerència del Consorci en un termini de 10 dies hàbils des de la seva recepció.

16.19.4 La resolució de revocació serà adoptada per la Gerència del Consorci del que depengui la persona afectada. Aquesta resolució administrativa serà notificada a la persona.

16.19.5 En el cas que s'hagi revocat l'autorització a teletreballar per informe desfavorable caldrà que transcorri un any des de la revocació per tornar a sol·licitar accedir al teletreball.

16.19.6 L'autorització per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball queda sense efectes pel canvi de lloc de treball de la persona autoritzada i cal tornar-ho a sol·licitar en el nou lloc de treball, si escau, en els termes previstos a l'article 5 d'aquesta instrucció.

## 16.20 Pactes addicionals

16.20.1 Als efectes de l'autorització de permisos i llicències del personal es prendrà en consideració el domicili particular que consta al seu registre personal.

16.20.2 S'informarà en el si comissió de seguiment dels indicadors rellevants en relació a la implantació del teletreball, específicament del nombre de persones acollides, renunciades, no renovacions i revocacions sense perjudici de la salvaguarda dels drets establerts a la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal

## 16.21 Pactes per a la transició en el teletreball

16.21.1 Es modificarà la relació de llocs de treball per a donar compliment al que disposa aquesta norma de desenvolupament, amb caràcter previ a la seva aplicació que s'haurà d'aprovar abans del 31 de desembre de 2022, per l'aplicació d'aquest règim als llocs de treball que el contingut essencial dels quals sigui l'atenció al públic o requereixi una prestació presencial.

Les sol·licituds de teletreball es presentaran a partir del moment en què es publiqui la modificació de la relació de treball

Durant el període transitori establert a l'apartat es continuarà en aplicació la Instrucció de la Gerent Municipal de l'Ajuntament de Barcelona, del que és dependent el Consorci del Besòs, de 15 de maig de 2020 relativa a l'establiment de pautes en el treball a distància durant la situació de crisi sanitària ocasionada per la COVID-19.

16.21.2 Transitòriament durant el període de modificació de la relació de llocs de treball, les persones majors de 60 anys que estiguin adscrits en llocs susceptibles de teletreballar podran sol·licitar als seus comandaments la prestació de treball en la modalitat establerta a l'apartat 16.5

En el cas de serveis, el contingut essencial dels quals sigui l'atenció al públic o requereixi una prestació presencial, la modalitat de teletreball per a majors de 60 anys es valorarà conjuntament amb la regulació específica d'aquest col·lectiu.

16.21.3 S'habilita un període d'un any per a realitzar i superar els cursos de formació previstos al punt 16.11.

En el cas que una normativa de caràcter bàsic estableixi una altra regulació es revisarà aquest article en el si de la mesa general.

### CAPÍTOL III Condicions professionals

#### Article 17. *Ofertes d'ocupació pública*

##### 17.1 Criteris generals

L'actuació en matèria d'ocupació al Consorci del Besòs en relació amb l'accés a l'ocupació pública, promoció i carrera professional, es regiran pels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. Els principis generals que s'han de garantir en els procediments de selecció són els següents

- Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.
- Transparència.
- Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar.
- Agilitat, eficàcia i eficiència, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

Igualment s'impulsaran els processos que permetin la progressió en la carrera professional i promoció interna, d'acord amb els mateixos principis.

Els òrgans de selecció han de vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.

En el cas d'introducció d'accions positives seran de caràcter temporal, proporcional a l'objectiu i sense perjudici del principi d'igualtat, s'adoptaran a favor del sexe menys representat. En els processos selectius s'intentaran introduir mesures que evitin la segregació horitzontal.

##### 17.2 Disminució de la temporalitat

Durant la vigència d'aquest Conveni s'establiran els mecanismes per facilitar la màxima estabilització i continuïtat laboral, de tot el personal temporal, en règim laboral i funcional, mitjançant la utilització de totes les mesures legals possibles en els processos d'estabilització de l'ocupació, d'acord amb la normativa d'aplicació com són l'agilització dels processos de selecció, la reducció de temaris o d'altres que també pugin quedar establertes a la normativa, com el concurs de mèrits, així com l'aplicació negociada de qualsevol altra legislació de referència que pugui promulgar-se en aquest sentit i dels criteris que regeixen les bases de les convocatòries.

Igualment i sempre que es disposi de l'empara normatiu suficient s'adoptaran mesures per a l'estabilitat del personal d'especial consideració per raó d'edat, a partir dels 60 anys, tenint en compte els serveis prestats i el temps que resta per a entrar en la edat de jubilació.

En el cas que la regulació a la que es fa referència es derivin efectes per a la regulació de les borses de treball, es procedirà a la seva revisió.

D'acord amb la normativa que resulti d'aplicació i en la mesura que les diferents LPGE ho permetin, es tendirà a reduir la temporalitat perquè es situï per sota del 8% al final de la vigència del present Conveni.

De manera complementària, i sempre que sigui conforme amb la normativa aplicable en matèria d'ofertes públiques per tal de reduir la temporalitat les places vacants ocupades per funcionaris interins o laborals en règim temporal no fix així com les places vacants pressupostades i no reservades en l'exercici pressupostari de l'esmentada oferta, s'inclouran en l'oferta d'ocupació corresponent a l'exercici en què es produís el nomenament o, com a màxim, en la següent, tret que s'amortitzin. No es pot amortitzar ni modificar cap plaça ofertada fins a la resolució de les convocatòries d'oferta d'ocupació.

### 17.3 Reserva de places de persones amb diversitat funcional (discapacitat)

D'acord amb el global de places de l'oferta pública d'ocupació, es reservarà un mínim del 7% del total per a la seva distribució per categories i escales que siguin compatibles pels aspirants que tinguin la condició legal de discapacitat, de manera que almenys el 2% de les places es reservin a persones que acreditin discapacitat intel·lectual i la resta de les places es reservin per a persones que acreditin qualsevol altre tipus de discapacitat.

### 17.4 Places addicionals a les ofertes públiques d'ocupació

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

## Article 18. Selecció i accés

### 18.1 Sistemes de selecció

Els sistemes selectius seran els previstos legalment. En concret els sistemes selectius seran els de concurs oposició i oposició, sens perjudici del que es disposi legalment sobre el procediment de selecció per concurs, i de la regulació laboral corresponent.

El sistema ordinari d'accés a l'ocupació pública al Consorci és el de concurs oposició.

En el cas dels sistemes de concurs oposició, en la fase de concurs, es valoraran mèrits que podran incloure condicions de formació, nivells d'experiència o d'altres mèrits específics. La valoració d'aquests mèrits o nivells d'experiència no pot significar, en relació amb les proves selectives, més del 40% de la puntuació màxima assumible en el conjunt del concurs oposició, tret de modificacions legals.

### 18.2 Criteris selectius

Amb l'objectiu que la selecció per a l'accés es fonamenti en la qualificació específica per les exigències dels llocs de treball, s'establiran criteris selectius basats en el desenvolupament de la funció i en les competències necessàries per al seu desenvolupament. A aquest efecte els processos selectius podran incloure la tipologia de proves establertes legalment i per a les categories que es determinin podran incorporar la superació d'un curs selectiu teòric i/o pràctic.

D'acord amb les previsions de l'TREBEP es negociaran en el si de la comissió de seguiment els principis generals en matèria d'accés i promoció. Igualment en el termini de sis mesos es realitzarà la negociació per a la modificació de les bases marc de selecció i provisió sense perjudici, de la negociació de les bases corresponents als diversos processos selectius.

Els procediments de selecció han de cuidar especialment la relació entre el tipus de proves a superar, les tasques dels llocs de treball convocats, l'escala o categoria.

Els processos selectius han d'incloure com a mínim les proves de coneixements pràctics i teòrics orals i/o escrites, d'acord amb el temari per a l'accés a les escales i categories, les proves d'avaluació de competències professionals i les proves psicotècniques adients.

Sense perjudici de les proves o exercicis comuns que habilitin per a accedir al corresponent cos o escala, els processos selectius vinculats a llocs de treball adscrits a famílies professionals poden establir proves o exercicis específics per a cadascun d'aquests àmbits, adreçats a garantir la capacitat i idoneïtat de les persones aspirants vers l'àmbit dels llocs de treball objecte de selecció, tret que hi hagi disposició legal.

En el règim general, en els processos de promoció i selecció, les places desertes s'acumularan en el següent procés selectiu.

## Article 19. *Promoció Interna*

### 19.1 Criteris generals

La promoció interna que consisteix en el canvi de la categoria professional és un dels instruments indispensables per aconseguir un major grau de professionalització de la plantilla i un increment de les capacitats i oportunitats professionals dels empleats públics i,

per tant, es potenciaran tots els mecanismes legals de promoció. La promoció interna es portarà a terme mitjançant processos selectius que garanteixin el compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Als efectes indicats i per tal de garantir la promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens de grup o subgrup, en el marc dels processos selectius del total de places convocades de cada grup o subgrup es garantirà, sempre que sigui possible pel nombre de places a convocar, la reserva d'un màxim del 50% un mínim del 20% de les places.

El torn lliure i el de promoció interna corresponents a una mateixa categoria, escala o especialitat podran formar part del mateix procés selectiu, a l'efecte d'agilitar i simplificar el procediment administratiu, sens perjudici del tractament diferenciat de les proves d'un torn o de l'altre. En el cas que el nombre d'aspirants que superin els processos selectius sigui inferior al de places convocades en algun dels torns, el nombre resultant de vacants es pot incorporar del torn de promoció interna al lliure i a l'inrevés.

Per tal de fomentar la promoció interna en el marc dels processos selectius, la Comissió Paritària de Seguiment d'aquest Conveni determinarà les mesures que puguin incorporar-se a les corresponents convocatòries per assolir aquesta finalitat. Dins els plans per a l'ordenació dels recursos humans, i d'acord amb els criteris normatius, es podran adoptar mesures específiques de promoció interna.

### 19.2 Promoció Interna especial

D'acord amb la planificació de recursos humans l'accés a determinades categories professionals podrà fer-se mitjançant procediments especials de promoció que no comportin la prèvia oferta d'ocupació pública, les quals es desenvoluparan en convocatòries independents separades de les d'ingrés quan pel seu volum així es justifiqui. Els expedients de nomenaments derivats d'aquestes promocions es completaran en un termini no superior a tres mesos a comptar des de la publicació de la llista definitiva de seleccionats pel tribunal.

S'informarà a la Comissió Paritària de Seguiment de l'articulació dels processos indicats.

En els processos selectius de promoció interna vertical indicats en els punts anteriors hi podrà participar el personal laboral fix per tal de possibilitar la promoció d'un grup laboral inferior a una categoria funcional superior.

El personal que es promociona i que ocupi, amb caràcter previ a la promoció, un lloc de treball amb caràcter definitiu que pot ser ocupat, d'acord amb la relació de llocs de treball, amb la nova categoria, pot optar per romandre en el mateix lloc de treball.

### 19.3 Promoció interna horitzontal

D'acord amb les necessitats que es determinen es podrà regular en els processos selectius la promoció interna horitzontal que consisteix en l'accés a categories, cossos o escales del mateix subgrup professional.

El personal laboral fix, podrà participar en els processos selectius de promoció interna horitzontal que suposa passar d'una categoria o grup professional laboral a una categoria funcional del mateix nivell o equivalent sense canviar de lloc de treball, que es convoquin pel sistema de concurs oposició, d'acord amb el procediment establert a la normativa d'aplicació.

#### 19.4 Regulació específica de la promoció del subgrup C2 a C1

Per a l'accés mitjançant promoció interna des de categories del subgrup C2 al subgrup C1, de la mateixa família professional, no serà necessari posseir el requisit general de titulació si es té una antiguitat de 10 anys en categories i escales del subgrup C2 o si es té una antiguitat de 5 anys en aquests i s'ha superat un curs de formació convocat específicament a aquests efectes.

#### Article 20. *Desenvolupament i experiència professional*

##### 20.1. Experiència professional

El complement d'experiència professional s'aplica com a reconeixement del major grau d'aportació d'experiència del personal. La percepció del complement s'inicia quan es compleixin 2 anys d'experiència en el Consorci del Besòs, ens consorciats i entitats dependents dels mateixos, amb els imports vinculats a cada grup i subgrup de titulació.

El complement d'experiència professional es percep:

- Pel grup de titulació en el qual es desenvolupa l'experiència. Aquest grup de titulació s'actualitzarà en els casos en què es canviï, sempre que aquest s'hagi ocupat de manera permanent durant dos anys continuats.
- I en cada grup, pels anys d'experiència en l'organització al Consorci del Besòs, ens consorciats i entitats dependents dels mateixos

El complement a percebre variarà en funció dels anys d'experiència a l'organització del Consorci del Besòs, ens consorciats i entitats dependents dels mateixos d'acord amb el grup i subgrup de titulació, amb els valors anuals establerts a les taules retributives.

2022

Experiència (anys)	A1	A2	C	E
2	51,19	43,88	36,57	32,91
3	51,19	43,88	36,57	32,91
4	51,19	43,88	36,57	32,91
5	193,35	164,91	146,79	112,45
6	244,52	208,78	183,35	145,36
7 o més	288,39	246,38	214,69	173,57

#### Article 21. *Carrera vertical*

##### 21.1 Criteris generals

Sense perjudici de l'impuls dels sistemes de promoció indicats en els articles anteriors, la carrera professional s'articula d'acord amb l'ascens en l'estructura de llocs de treball. La provisió de llocs de treball es realitzarà pels procediments de concurs i de lliure designació amb convocatòria pública.

## 21.2 Concurs

El concurs és el procediment normal de provisió de llocs de treball i consistirà en la valoració dels mèrits i capacitats i en el seu cas de les aptituds necessàries per al desenvolupament dels llocs convocats. En aquests concursos amb la finalitat d'avaluar les competències i habilitats dels candidats en relació amb els llocs a proveir, es pot establir la realització de les proves adequades sempre que es publiquin a les bases del concurs.

## 21.3 Lliure designació

Els llocs d'especial responsabilitat i confiança es proveiran pel sistema de lliure designació, basat en l'apreciació discrecional per l'òrgan convocant de la idoneïtat dels candidats, amb convocatòria pública. Els llocs a proveir mitjançant el procediment de lliure designació quedaran establerts en la relació de llocs de treball.

## 21.4. Modificació del requisit d'antiguitat als efectes de la provisió de llocs de treball

S'estableix que als efectes del còmput del temps mínim requerit per a participar en les convocatòries de concurs, els períodes de serveis prestats com a interí en el Consorci del Besòs, ens consorciats i entitats depenents dels mateixos, amb caràcter previ a la presa de possessió com a personal del Consorci.

A l'efecte es computaran els serveis prestats com a personal interí en la mateixa categoria que es reguli com a requisit a la convocatòria que es tracti, sempre que, en la data que finalitza el termini de presentació de sol·licituds que estableixi la convocatòria, s'hagi pres possessió d'un lloc de treball com a personal del Consorci.

Als efectes de còmput de temps d'antiguitat, es tindran en compte els contractes de relleu i el temps de prestació de servei en el si del Consorci del personal subrogat.

Aquest Conveni resulta d'aplicació, en els concursos oberts a personal laboral, al còmput de temps com a personal laboral temporal que hi hagi assolit la condició de laboral.

## 21.5. Carrera vertical del personal del subgrup C1

Al llarg de la vigència del Conveni es garanteix la carrera vertical del personal del subgrup C1, en relació amb la provisió i manteniment dels llocs de treball C1 de nivell de destinació 20 i 22.

### Article 22. *Relació de llocs de treball*

Com a data màxima el 31 de maig del 2023, es finalitzarà el procés d'aprovació de la relació de llocs de treball.

S'incorporarà en la seva elaboració i concreció la perspectiva de gènere.

### Article 23. *Traslats i mobilitat*

23.1 Correspon a la facultat organitzativa del Consorci del Besòs, als efectes de portar a terme una adequada optimització dels recursos humans en els diferents centres de treball que hi puguin haver, distribuir al personal en unitats, departaments o organismes per al desenvolupament de les funcions assignades als seus respectius llocs de treball, respectant en qualsevol cas el lloc de treball, les seves retribucions i condicions de treball i sense que aquesta distribució es consideri canvi de lloc de treball.

23.2. Com a mesura de racionalització que afecti el dimensionament de diverses unitats, departaments o organismes, es podrà recórrer a la convocatòria pública i interna de mobilitat restringida entre el personal afectat que reuneixi les característiques dels llocs requerits i només després d'aquesta convocatòria, i si restessin places vacants, es procediria a la redistribució d'ofici.

23.3 Es facilitarà la mobilitat voluntària periòdica entre personal que ocupi llocs de treball amb iguals funcions, requisits d'ocupació i retribucions. Aquestes convocatòries es podran realitzar per a cobrir els llocs vacants destinats a ser coberts mitjançant l'oferta pública d'ocupació, prèviament a la seva cobertura pel personal de nou ingrés.

En tot cas i a l'efecte que el personal funcionari, i el personal laboral, pugui ocupar les places vacants estructurals dels llocs singulars, plurals, les convocatòries preveuran una puntuació o criteri de superació del procés de provisió de les places, de manera que en el cas que el nombre de personal que superi aquest criteri o puntuació sigui superior al número de places vacants convocades, resti en una llista ordenada per puntuació de major a menor, d'expectativa d'ocupació provisional fins a la següent convocatòria de provisió. Aquesta mesura s'aplicarà a les provisions dels llocs del tipus indicat a partir de la ratificació d'aquest Conveni pel Consell General, i que no hagin estat publicades les convocatòries.

En el cas dels llocs base s'arbitrarà un sistema que permeti que el personal del Consorci pugui ocupar amb caràcter definitiu les places vacants abans de la incorporació de personal interí.

23.4 Quan es tracti d'una redistribució que afecti un conjunt d'empleats/des d'un mateix centre, es tindran en compte les preferències dels afectats/des en ordre a la seva reubicació en les noves destinacions, sempre que això sigui possible i es considerin idonis per a aquestes, procedint-ne a la redistribució d'ofici d'acord amb criteris d'idoneïtat i d'antiguitat al Consorci.

23.5. En el cas que les necessitats de servei així ho justifiquin es podrà procedir a la rotació entre llocs de treball iguals. En el si de la Comissió Paritària de Seguiment del Conveni Col·lectiu es negociaran prèvia negociació dels criteris de rotació, la periodicitat i els criteris d'excepció de la rotació dels llocs afectats.

23.6 El personal que ocupi llocs de treball singularitzats, quan resulti necessari per a garantir el funcionament dels serveis o per una millor optimització des recursos humans, podrà ser adscrit a llocs de treballs diferents que corresponguin a la seva escala i categoria professional sempre que tinguin el mateix nivell de complement de destí i específic de responsabilitat i igual sistema de provisió.

23.7 En el cas d'establiment de mesures de racionalització de plantilla, el Consorci informarà a la comissió de seguiment del Conveni respecte de les necessitats que motiven les mesures i criteris a aplicar i negociarà el seu contingut, sense perjudici de les competències de la Junta de Personal i el Comitè d'Empresa en matèria d'informació

#### Article 24. *Aprofitament de recursos propis*

El Consorci es compromet a aprofitar al màxim els serveis de que disposa.

#### Article 25. *Canvi del model de gestió*

El Consorci ha d'informar en cada cas amb l'òrgan de representació del personal els casos i els criteris de canvi de la gestió dels serveis que afecten les condicions de treball del personal del Consorci, sens perjudici que en els àmbits de negociació es porti a terme la negociació que correspongui.

#### Article 26. *Borses de Treball*

Dins la política general d'adopció de les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal a la Corporació es realitzi, amb caràcter general, mitjançant la superació de processos selectius de funcionaris/àries de carrera o laboral fixos d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar i la incorporació de funcionaris/àries interins es limitarà als supòsits establerts a la normativa.

En el cas del personal laboral temporal no fix la seva incorporació es limitarà a les modalitats previstes a l'Estatut dels treballadors.

El Consorci ha d'aprofitar i incentivar la promoció del personal del Consorci del Besòs. A tal efecte convocarà les vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix, entre el personal del Consorci del Besòs, ens consorciats i entitats dependents dels mateixos que compleixi els requisits per a ocupar els llocs.

Quan no hi hagi candidats/es o aquests/es no reuneixin els requisits per ocupar els llocs, els/les candidats/es provindran de les borses de treball que es formin per cobrir el treball temporal i interí.

Les borses de treball -seran genèriques per a les categories professionals i funcions comunes del mateix Consorci del Besòs.

Amb la finalitat de fer efectiva la política d'integració de persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33%, es reservarà un 5% del global dels llocs de treball oferts en règim d'interinatge o contractació temporal per a la seva ocupació per a persones amb discapacitat que formin part de les borses de treball temporal.

Els sistemes de constitució, els criteris d'ordenació de les borses de treball i els criteris d'exclusió i altres matèries rellevants es regularan a cada una de les bases de convocatòria de personal. S'informarà a la Comissió de seguiment de l'articulació dels processos de constitució de les borses de treball.

#### Article 27. Formació

##### 27.1 Tipus de formació

Els empleats/ades tindran accés a una formació continuada que respongui a l'exigència de la millora organitzativa dels serveis del Consorci del Besòs, la prevenció de riscos laborals i al dret de qualificació i promoció professional.

La formació es desenvoluparà a partir de tres tipus de formació:

- La formació estratègica adreçada a la millora de la formació basada en processos i models de gestió, de caràcter transversal.
- La formació d'actualització adreçada per a un millor desenvolupament de les funcions i que abasta la formació necessària per a l'adaptació al nou lloc de treball, i la necessària per a la millora de la prestació del servei i als canvis ocasionats per les innovacions tecnològiques i de gestió i de prevenció de riscos laborals.
- La formació de desenvolupament adreçada a la millora de les competències professionals en vinculació amb la carrera vertical i horitzontal del personal.

##### 27.2 Pla de formació

Anualment es podrà aprovar un Pla de formació de personal que recollirà de forma planificada els objectius de la formació, les accions i cursos que s'han de realitzar, els recursos i els criteris d'accés, i es procedirà a la seva publicació en la forma i mesures pertinents.

Els criteris de selecció de l'alumnat seran de caràcter objectiu i en tot cas s'adequaran a les tipologies de formació enunciades.

Amb l'objectiu d'incrementar i millorar les accions formatives, el Consorci del Besòs promourà l'obtenció de fons específics per a la formació contínua, que s'afegiran i acumularan als crèdits pressupostaris pertinents destinats a aquesta finalitat.

Es podran establir plans específics de formació adreçats al personal afectat per una mesura de reorganització del treball que suposi reassignació d'efectius o reconversió de llocs de treball. El temps d'assistència a cursos inclosos en un pla de formació derivat d'aquestes mesures es considera treball efectiu a tots els efectes.

## CAPÍTOL IV Condicions socials

### Article 28. *Suport específic pel personal discapacitat*

El personal que per la seva discapacitat, sigui usuari/a de gossos d'assistència per a l'accés i mobilitat laboral, podrà acreditar com a causa d'absència no recuperable justificada, el temps empleat en les actuacions que requereixen el compliment de les obligacions que com a usuària estan establertes a l'article 17 de la Llei 19/2009 de 26 de novembre, de l'accés a l'entorn de les persones acompanyades de gossos d'assistència.

### Article 29. *Mesures específiques de conciliació familiar*

S'amplia fins els 13 anys la reducció de jornada d'un terç o de la meitat, i la jornada simplificada de 32,5 hores setmanals, amb disminució proporcional de les retribucions respectivament per tenir cura d'un fill o filla de més de sis anys i menor de 12 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal, dins les mesures de protecció a la conciliació

Es complementarà en un 6% adicional la reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb disminució proporcional de les retribucions respectivament per tenir cura d'un fill o filla de més de sis anys i menor de 13 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal, dins les mesures de protecció a la conciliació.

Igualment es completarà la reducció proporcional d'una hora de les dues de permís per naixement de fills/es prematurs/res o que, per qualsevol motiu aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part.

Aquesta mesura serà d'aplicació el primer dia del mes següent al de la data de ratificació d'aquest Conveni pel Consell General.

### Article 30. *Comissió tècnica per a la millora de les condicions de prestació de servei efectiu de les dones*

La comissió de seguiment valorarà l'impacte en les condicions de prestació del servei dels cicles de menstruació i climateri de les dones i les possibles mesures de millora.

### Article 31. *Bestretes reintegrables*

Durant la vigència d'aquest Conveni s'ha d'aplicar al personal que hi és subjecte l'article 83.4 del Reglament de funcionaris de l'Administració local de 30 de maig de 1952, relatiu a bestretes reintegrables per atendre necessitats de la persona sol·licitant.

L'òrgan competent en matèria de recursos humans podrà denegar l'autorització de la bestreta, de forma motivada, en aquells casos que no s'ajustin a una necessitat urgent.

La quantia màxima serà de dues mensualitats íntegres de les retribucions corresponents al lloc base del grup o subgrup de titulació de la persona sol·licitant, d'acord amb les taules retributives.

El reintegrament es realitzarà en un màxim de 10 mesos en el cas d'una mensualitat i en un màxim de 14 mesos si es tracta de dues mensualitats. Es podrà reintegrar en menor temps la bestreta i liquidar-la en la seva totalitat dins dels terminis indicats.

En casos excepcionals i motivats, s'ampliarà el nombre de mensualitats de dos a tres i/o ampliar el termini de devolució a un màxim de 24 mesos. Tindran la consideració d'excepcionals les despeses derivades de malaltia, intervenció quirúrgica i accidents greus de la persona que sol·licita la bestreta, i dels familiars fins al primer grau de consanguinitat que depenguin econòmicament i les despeses derivades de sinistres d'especial gravetat que afectin l'habitatge o despeses sobrevingudes destinats a mantenir la seguretat, salubritat i habitabilitat de l'habitatge, així com els supòsits d'adaptació d'aquest en el cas d'ús per persones amb discapacitat, degudament acreditades.

En el si de la comissió de seguiment es tractarà la regulació concreta de les bestretes reintegrables.

#### Article 32. *Premis d'antiguitat*

El personal del Consorci en situació de servei actiu que compleixi l'antiguitat de serveis efectius al Consorci del Besòs, ens consorciats i entitats depenents dels mateixos que s'indica a continuació té dret als premis següents:

- Als 25 anys de servei, una paga especial consistent en el 50% d'una mensualitat de retribucions íntegres
- Als 30 anys de servei, una paga especial consistent en el 55% d'una mensualitat de retribucions íntegres.
- Als 35 anys de servei, una paga especial consistent en el 65 % d'una mensualitat de retribucions íntegres.
- Als 40 anys de servei, una paga especial consistent en el 75% d'una mensualitat de retribucions íntegres.
- Als 45 i als 50 anys de servei, una paga especial consistent en el 100% d'una mensualitat de retribucions íntegres.

Als efectes d'aquest premi, l'antiguitat en el servei inclou els reconeixements de serveis previs al Consorci del Besòs, ens consorciats i entitats depenents dels mateixos.

D'aquest premi en quedaran exclosos els empleats/ades que hagin estat objecte d'una sanció per falta molt greu durant els tres anys immediatament anteriors a la data del corresponent aniversari.

Pel que fa a l'abonament de la quantia econòmica del premi, aquest s'abonarà, d'ofici, a la nòmina del mes següent a la data de compliment del premi.

#### Article 33. *Assistència jurídica i responsabilitat civil*

El Consorci del Besòs garanteix l'assistència jurídica gratuïta als empleats/ades que la necessitin a causa de conflictes amb tercers derivats de la prestació del servei.

El Consorci del Besòs ha de garantir la cobertura de la responsabilitat civil, amb cobertura de fiances, defensa jurídica i costos processals, de tots els empleats/ades, sempre que s'esdevingui com a fruit de la realització de qualsevol actuació que aquests empleats/ades portin a terme en relació amb les funcions assignades.

Queden exceptuats en casos en què l'empleat/ada sigui condemnat com a responsable per imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusable, dol o mala fe, o per infracció o incompliment voluntari de normes.

#### Article 34

##### 34.1 Seguretat i salut laboral

El Consorci del Besòs mantindrà l'impuls de les activitats que en matèria de seguretat i salut laboral s'adrecen als objectius següents:

.- Integració de la prevenció de riscos laborals en l'organització i en el conjunt d'activitats del Consorci del Besòs mitjançant l'adequació de l'activitat preventiva a l'organització, l'ampliació del suport preventiu a la descentralització i la definició i assignació de funcions i responsabilitats en matèria preventiva.

.- La realització, participació, aprovació i aplicació dels plans de prevenció, tant generals com sectorials. Específicament s'impulsaran els programes preventius adreçats a la millora de la coordinació empresarial, la vigilància de la salut i les mesures relatives als riscos psicosocials, i

dins d'aquestes al llarg de la vigència del Conveni Col·lectiu s'aplicarà un servei de suport psicosocial per als col·lectius en els quals aquest sigui rellevant per a la seva funció.

.- Impuls de la participació en el si dels comitès de seguretat i salut laboral.

#### Article 35. *Incapacitat temporal*

D'acord amb la possibilitat establerta a la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018. En cas d'incapacitat temporal per malaltia o accident, degudament autoritzada per la Seguretat Social, o en cas d'accident de treball la mútua d'accidents de treball, i acreditada amb la presentació dels comunicats oficials de baixa o confirmació, el Consorci del Besòs completarà les prestacions fins a l'import íntegre de les retribucions de l'empleat/ada mentre continuï en aquesta situació i fins al termini màxim legal establert de durada d'aquesta.

Es completaran fins al cent per cent les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

El Consorci del Besòs podrà verificar l'estat de malaltia o accident mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa de l'empleat/ada als esmentats reconeixements determinarà la suspensió dels drets econòmics a càrrec del Consorci del Besòs establerts en el primer paràgraf d'aquest article.

#### Article 36. *Capacitat disminuïda*

La incorporació d'una persona amb la condició legal de discapacitat comportarà la valoració, si és el cas, l'adaptació del seu lloc de treball.

El Consorci del Besòs garantirà de manera específica la protecció dels empleats/ades especialment sensibles als riscos derivats del treball a fi d'aconseguir una adequada adaptació entre les seves circumstàncies personals i professionals i les característiques dels llocs de treball.

El Consorci del Besòs farà accessibles les dependències i llocs de treball als empleats/ades amb condicions físiques disminuïdes i suprimirà progressivament les barreres arquitectòniques o obstacles que dificultin la seva mobilitat física.

En el si de la comissió de seguiment d'aquest Conveni i dins les polítiques d'integració del Consorci del Besòs es valoraran els possibles programes específics, de caràcter no permanent, de promoció de l'ocupació per persones amb capacitat disminuïda.

#### Article 37. *Jubilació*

El personal es jubilarà quan compleixi l'edat legalment establerta en la normativa, sense perjudici que normativament es determinin altres condicions específiques.

37.1. D'acord amb la normativa de funció pública, la jubilació del funcionari/ària es declararà d'ofici en complir els seixanta-cinc anys d'edat. Les peticions de perllongació de permanència en el servei actiu, com a màxim fins als 70 anys d'edat es resoldran prèvia valoració de l'adequació entre les condicions personals i les exigències del lloc de treball, així com atenent a les raons del servei i les condicions que concorrin en cada cas.

En tot cas les peticions de perllongació es resoldran de forma motivada pel que fa a la seva acceptació o denegació.

Independentment de l'edat de jubilació forçosa establerta anteriorment, per al personal inclòs en el Règim General de la Seguretat Social l'edat de jubilació forçosa serà la que estableixi les normes reguladores d'aquest règim per a l'accés a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva sense coeficient reductor per raó de l'edat.

37.2 En el si de la comissió de seguiment es valorarà la viabilitat de l'aplicació de la jubilació parcial d'acord amb els criteris establerts a la normativa d'aplicació. Igualment la Comissió de

Seguiment del Conveni Col·lectiu valorarà els resultats dels plans d'incentius a la jubilació incentivada de les empleades i els empleats amb caràcter general, en cas d'existir. Durant el període de vigència del Conveni tractarà les condicions d'aplicació dels plans d'incentivació, en relació amb les polítiques generals d'ocupació, disponibilitat pressupostària i modificacions normatives que puguin resultar d'aplicació.

37.3 A fi de millorar la qualitat de l'ocupació, arbitrar els plans de relleu que millorin el servei públic i les polítiques de no discriminació per motiu d'edat, es convocaran anualment les places de plantilla ocupades temporalment.

L'edat de jubilació establerta per al personal laboral es considera sens perjudici que tot treballador/a pugui completar els períodes de carència per a la jubilació, supòsit en el qual la jubilació obligatòria s'ha de produir en el moment en què el treballador/a completi els esmentats períodes de carència a la Seguretat Social.

37.4 Per al personal laboral, es valorarà la viabilitat de la l'aplicació de la jubilació parcial d'acord amb els criteris establerts a la normativa d'aplicació.

#### *Article 38. Programa d'incentivació de presència efectiva i cessament progressiu d'activitat*

S'estableix que, amb caràcter voluntari, i com a data límit 31 de desembre de cada any, es poden acumular el dies d'assumptes particulars, en el nombre màxim anual que reguli el Conveni Col·lectiu o en el seu defecte la normativa que resulti d'aplicació, així com els dies d'assumptes particulars addicionals per antiguitat, o la part proporcional que correspongui, els dies addicionals de vacances, indisposat. El seu gaudiment s'ha de realitzar els darrers quatre anys de vida laboral previs a la edat de jubilació. Les modalitats de gaudiment, ordenadament, podran ser parcial o compactada.

#### *Article 39. Personal Laboral. Treballs de categoria inferior*

Si per necessitats peremptòries cal adscriure un treballador/a a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té del grup immediatament inferior al seu podrà fer-se pel temps imprescindible i se li mantindrà la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional. Per a la mobilitat funcional del personal laboral, és preceptiu l'informe del comitè d'empresa i s'han de realitzar sens perjudici econòmic ni professional de l'empleat/ada afectat i sense dret a indemnització de cap tipus.

#### *Article 40. Preavis de cessament*

El treballador/a que vulgui cessar voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit a la Gerència del Consorci amb l'antelació mínima estipulada per llei.

#### *Article 41. Garanties*

El Consorci efectuarà la tramitació dels contractes laborals a través de Recursos Humans i farà arribar a la comissió de seguiment la còpia bàsica dels contractes, així com, les previsions anuals de contractació.

#### *Article 42. Excedències*

Sens perjudici del que es disposa en els articles 45 a 48 de l'Estatut dels treballadors, i de les disposicions regulades en aquest pacte de caràcter comú als empleats del Consorci del Besòs respecte dels supòsits de suspensió per maternitat, adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple i paternitat, el personal laboral té dret a la suspensió del contracte en els supòsits següents:

##### 42.1 Excedència voluntària per interès particular

Es podrà concedir l'excedència voluntària als treballadors laborals que ho sol·licitin per interès particular. Pot ser sol·licitada pels treballadors amb almenys un any d'antiguitat al Consorci del Besòs i la seva durada no pot ser inferior a un quatre mesos ni superior a deu anys.

Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada si han transcorregut 2 anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària, llevat del supòsit en què se sol·liciti per tenir cura d'un fill o filla o familiar.

Els treballadors/res excedents no cobren remuneracions ni els és computable el temps que resten en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de la seguretat social que els sigui d'aplicació.

Els treballadors/res en situació d'excedència voluntària conserva el dret a reintegrar-se al Consorci del Besòs en les vacants d'igual o similar categoria que hi hagi, sempre que l'interessat hagi sol·licitat el reingrés abans de caducar el període d'excedència. La negativa del treballador a reincorporar-se al lloc ofert documentalment comporta la renúncia al seu dret i l'extinció de la relació contractual.

42.2 Excedència voluntària per interès particular i l'excedència voluntària per manteniment de la convivència/per agrupació familiar

L'excedència voluntària per interès particular i l'excedència voluntària per manteniment de la convivència per agrupació familiar, resulten d'aplicació al personal, amb els requisits establerts normativament per aquestes excedències.

1. L'excedència voluntària per manteniment de la convivència es pot sol·licitar per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.
2. L'excedència voluntària per agrupació familiar, per l'obtenció i el desenvolupament d'un lloc de caràcter definitiu com laboral en qualsevol de les administracions públiques, organismes públiques i entitats de dret públic dependents o vinculats a elles, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com en la Unió Europea o en organitzacions internacionals, la seva durada no tindrà cap limitació, ni mínima ni màxima.
3. El període d'excedència per les causes precedents no merita ni es computa als efectes de triennis, grau personal, ascensos i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

42.3 Excedència voluntària per violència de gènere

Les treballadores víctimes de violència de gènere tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense haver prestat un mínim de serveis previs i pel temps que ho sol·licitin. Durant els primers sis mesos tindran dret a reserva del mateix lloc de treball, i el període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, carrera i drets del règim de seguretat social que els sigui d'aplicació.

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

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència l'empleada tindrà dret a percebre les retribucions íntegres.

42.4 Excedència per tenir cura de familiars

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill/a, tant si ho és per naturalesa com per adopció o acolliment a comptar des de la data de naixement, o si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència d'una durada no superior a tres anys per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda o sigui beneficiari d'una pensió inferior

al salari mínim interprofessional. El període concret d'excedència es determinarà segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

L'excedència per tenir cura de familiars, que es podrà gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa unitat o departament generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, només en podrà gaudir un d'ells.

Quan un nou fill o familiar doni lloc a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta posarà fi a la que s'estigüés gaudint.

El període d'excedència computa a efectes de reconeixement de triennis, i del sistema de previsió o drets passius, d'acord amb la normativa aplicable. Així mateix, durant els tres anys d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva.

El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'administració.

Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració de l'excedència la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària regulada en l'apartat 1 d'aquest punt.

#### 42.5 Excedència per incompatibilitat

Es concedeix als treballadors laborals fixos que a conseqüència de l'aplicació de la normativa d'incompatibilitat opti per un lloc de treball o de categoria diferent, restarà en aquesta situació d'excedència encara que no hagi complert un any d'antiguitat en el servei i hi romandran mentre duri la situació d'incompatibilitat.

Els treballadors que es trobin en aquesta situació d'excedència han de sol·licitar el reingrés amb un mínim de 30 dies abans de la seva finalització. En cas de no sol·licitar reingrés, restarà en excedència voluntària.

#### 42.6 Excedència per violència terrorista

Es concedeix als treballadors i treballadores que hagin patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, així com els amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tindran dret a gaudir d'un període d'excedència en les mateixes condicions que les víctimes de violència de gènere.

Aquesta excedència serà autoritzada i mantinguda en el temps en tant que resulti necessària per a la protecció i assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a la qual es troba sotmesa, en els termes previstos reglamentàriament.

#### Article 43. *Contractació temporal*

##### 7.1. Modalitats

Quan les necessitats de funcionament dels serveis ho requereixin, es podrà procedir a la contractació de personal en règim temporal, segons les modalitats previstes a la normativa vigent en matèria laboral.

### **Règim disciplinari**

Deures, règim disciplinari i codi de conducta:

El règim de deures dels treballadors/res del Consorci, així com el seu codi de conducta serà l'establert en el capítol VI del Títol III de l'EBEP i resta de normativa de desenvolupament i/o aplicació.

El règim disciplinari dels treballadors/res del Consorci del Besòs serà el determinat en el Títol VII de l'EBEP. Mentre no es dictin les normes de desenvolupament de l'EBEP, el règim disciplinari, en allò no determinat en l'esmentat Títol VII, es regirà per l'establert al respecte a l'Estatut dels treballadors i al present conveni.

#### Article 44. Faltes disciplinàries

44.1 Els treballadors/res poden ser sancionats, mitjançant resolució administrativa motivada per incompliments laborals i d'acord amb la gradació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest article. Les faltes poden ser lleus, greus i molt greus.

Són faltes lleus les següents:

- a) Les faltes de puntualitat fins a 3 dies, dintre el mateix mes, sense causa justificada.
- b) La manca d'assistència al treball sense causa justificada.
- c) L'absència del lloc de treball durant la jornada laboral, sense avís ni causa justificada.
- d) La falta de registre en rellotges de control o la manca de formalització dels permisos i comissions.
- e) La no tramitació de l'imprès/comunicat mèdic d'incapacitat temporal (baixa per malaltia) en el termini legalment previst, llevat que es justifiqui la impossibilitat de haver-ho fet.
- f) La incorrecció amb el públic i/o amb el personal al servei del Consorci.
- g) La negligència del treballador/a en l'ús i conservació dels locals, materials o documents dels serveis.
- h) L'endarreriment, la negligència i la descurança en el compliment de les seves tasques, sempre que no causi perjudici greu al servei.
- i) L'incompliment del que ordeni un superior dintre de les seves atribucions, quan no causi perjudici a l'Administració i/o als administrats.
- j) No comunicar de forma prèvia l'absència al treball per causa justificada llevat que es justifiqui la impossibilitat de fer-ho.
- k) L'oblit reiterat de marcar en els rellotges de control horari i de signar a les llistes d'assistència.
- l) L'incompliment de les normes de tramitació pel que fa a les dades personals

L'incompliment de normes o instruccions de prevenció de riscos laborals i/o la no utilització dels equips de protecció individual, si no constitueix falta greu.

Són faltes greus les següents:

- a) La tercera falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, en un mateix trimestre quan s'hagi sancionat.
- b) La manca d'assistència al treball sense causa justificada, durant tres dies al mes.
- c) L'abandó del lloc de treball, si aquest perjudiqués l'Administració o els ciutadans.
- d) La realització d'activitats alienes al servei durant la jornada de treball.
- e) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats, propis o d'altres empleats de la jornada i l'horari de treball.
- f) L'incompliment dels deures i obligacions professionals.
- g) La reincidència en la desobediència de les ordres d'un superior que no causi perjudicis a l'Administració i/o als administrats.
- h) Les agressions verbals o físiques entre empleats en hores de servei.
- i) La utilització o difusió indègudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball.
- j) El dany voluntari en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis.
- k) Les faltes de respecte o de consideració envers els ciutadans i/o personal al servei de l'Administració en la prestació del servei.
- l) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.

- m) La tolerància dels superiors respecte de les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels deures professionals o absència a la feina dels empleats al seu càrrec.
- n) La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- o) La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per l'article 5 tercer de la Llei del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin falta molt greu
- p) L'incompliment o l'abandonament de les normes o instruccions i mesures de seguretat establertes i que suposi una negligència greu que hagi pogut posar en situació de risc o perill per a la vida, la salut i la integritat física de l'empleat o tercers i hagi pogut ocasionar danys a l'administració o els administrats.
- q) La manipulació intencionada dels sistemes de control horari.

Són faltes molt greus :

D'acord amb l'article 95.2 de la Llei 7/2007 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic:

- a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de Catalunya en l'exercici de la funció pública.
- b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o altres conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- c) L'abandó del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causen perjudici greu a l'administració o als ciutadans.
- e) La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.
- g) L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades que comporti inhibició.
- h) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- j) La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a un mateix o per a algú altre.
- k) L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
- l) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- o) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.
- p) L'assetjament laboral.

També són faltes molt greus les establertes a l'article 54.2 de l'Estatut dels treballadors i aquelles que quedin tipificades així en una llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya.

## Article 45. Sancions

### 45.1 Sancions

Les sancions que es podran imposar, segons la qualificació de les faltes seran les següents: Per faltes lleus:

- a) Amonestació per escrit.
- b) Suspensió de sou i feina per menys de cinc dies

Per faltes greus:

- a) Suspensió de sou i feina per cinc dies i menys dos mesos .
- b) Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concursos d'ascens per un termini de fins a 1 any.
- c) Trasllet forçós

Per faltes molt greus:

- a) Suspensió de sou i feina per més dos mesos i menys de 6 anys.
- b) Demèrit, que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un termini de fins a dos anys.
- c) Acomiadament.

#### 45.2. Graduació

Per a la graduació de les sancions, a més d'allò que objectivament hom ha comès o omès, actuant sota el principi de proporcionalitat, caldrà tenir en compte:

- a) El grau en el qual s'hagi vulnerat la legalitat.
- b) La gravetat dels danys causats a l'interès públic, patrimoni o béns o drets del Consorci del Besòs o dels ciutadans.
- c) El descrèdit per a la imatge pública del Consorci del Besòs.

Els treballadors/res que indueixin a altres a la realització d'actes o conductes constitutives de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que aquests.

Igualment incorreran en responsabilitat els treballadors/res que encobreixin les faltes consumades greus i molt greus, quan de dits actes derivi dany greu per al Consorci del Besòs o els ciutadans.

#### Article 46. Procediment sancionador

##### 46.1 Per faltes greus i molt greus

La imposició de sancions per faltes greus i molt greus requerirà la incoació d'un expedient disciplinari en què es determini el nom de l'instructor/a i, si s'escau, del secretari/ària i els fets imputats, i es lliurarà còpia a la persona interessada.

a) En la resolució en la qual s'acordi la incoació, així com durant la tramitació del procediment, es poden acordar mesures cautelars per tal de garantir el normal desenvolupament dels serveis públics, la protecció dels interessos generals, la garantia de l'eficàcia en la substanciació de l'expedient o per raó de la gravetat dels fets imputats. La suspensió provisional de sou i feina, com a mesura cautelar en la tramitació de l'expedient no podrà excedir de 6 mesos. El treballador suspès provisionalment tindrà dret a percebre les retribucions bàsiques i, si s'escau, les prestacions per fill a càrrec. El temps de permanència en suspensió provisional serà d'abonament per al compliment, si s'escau, de la suspensió ferma.

b) En el termini d'un mes l'instructor/a proposarà a l'autoritat competent l'arxiu de les actuacions o procedirà a l'elaboració d'un plec de càrrecs, i es notificarà a la persona interessada.

c) Rebut el plec de càrrecs per la persona interessada, disposarà de 10 dies hàbils per presentar plec de descàrrecs amb les al·legacions que estimi convenientes, i podrà proposar la pràctica de prova.

d) L'instructor/a des de la recepció de l'escrit de descàrrecs i proposició de prova disposarà d'un termini d'un mes per a la pràctica d'aquelles que estimi pertinents. Aquest termini podrà prorrogar-lo ell mateix fins a dos mesos en supòsits de presumptes faltes molt greus.

e) Transcorreguts els terminis anteriors, l'instructor/a elaborarà en el termini de 15 dies hàbils la proposta de resolució i acordarà obrir el tràmit de vista de l'expedient, de la qual es donarà trasllat al/la treballador/a, que, si ho estima convenient al seu dret, podrà formular al·legacions en el termini comú de 10 dies hàbils, en el qual la documentació es posarà de manifest a la persona afectada.

f) Passat l'esmentat termini elevarà la proposta de resolució, amb les al·legacions de la persona interessada, si s'escau, a qui tingui atribuïda la competència sancionadora, que resoldrà en el termini de 30 dies hàbils.

#### 46.2 Per faltes lleus

Prèviament a la imposició de sancions per la comissió de faltes lleus, es concedirà audiència a la persona interessada durant deu dies, per tal que el treballador/a pugui formular les al·legacions per escrit, que convinguin al seu dret, contra els fets imputats, que prèviament li hauran estat notificats.

La imposició de sancions per la comissió de faltes lleus es farà mitjançant resolució administrativa motivada, que es notificarà al treballador/a, havent valorat prèviament, si s'escau, les al·legacions formulades, en la qual constaran els fets imputats, la data de falta o infracció, la tipificació de la falta i el tipus de sanció imposada.

#### Article 47. *Prescripció de faltes i sancions*

47.1 Les faltes o infraccions molt greus prescriuran als 3 anys, les greus als 2 anys i les lleus als 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuran als 3 anys, les imposades per faltes greus als 2 anys i les imposades per faltes lleus a l'any.

47.2 El termini de prescripció començarà a comptar-se des que la falta s'hagi comès i des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades. El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

#### Article 48. *Inscripció i cancel·lació*

Les faltes comeses i les sancions imposades s'han d'inscriure en el Registre General de Personal i es cancel·laran d'ofici, o a petició del personal laboral, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció.

La cancel·lació produeix efectes pertinents, inclosos els relatius a l'apreciació de reincidència.

Disposicions addicionals:

#### Primera

En cas de modificacions legislatives, que afectin matèries regulades en aquest Conveni, es negociarà el seu impacte i la seva aplicació en el si de la comissió de seguiment del Conveni Col·lectiu.

Barcelona, 17 d'abril de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada