



RESOLUCIÓ de 20 de març de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Consorci Urbanístic del Centre Direccional de Cerdanyola del Vallès per als anys 2024-2027 (codi de conveni núm. 08104772012026).

Vist el text del Conveni col·lectiu de del Consorci Urbanístic del Centre Direccional de Cerdanyola del Vallès, subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 30 de setembre de 2025 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 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 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 del Consorci Urbanístic del Centre Direccional de Cerdanyola del Vallès per als anys 2024-2027 (codi de conveni núm. 08104772012026), 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 CONSORCI URBANÍSTIC DEL CENTRE DIRECCIONAL DE CERDANYOLA DEL VALLÈS

INTRODUCCIÓ

El Consorci Urbanístic del Centre Direccional de Cerdanyola del Vallès és un Consorci constituït l'any 2001 per l'Institut Català del Sòl de la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, que ostentaven el 50% cadascun de participació. Te com a finalitat exercir les funcions d'administració actuant per al desenvolupament urbanístic del Centre Direccional. El planejament actualment vigent que s'està executant és el Pla Director Urbanístic del Centre Direccional de Cerdanyola del Vallès, aprovat definitivament el 22 de desembre de 2020 i amb un període d'execució previst segons la seva Memòria de 12-14 anys. Te, doncs, una duració determinada i limitada al desenvolupament urbanístic del sector.

En el moment de la constitució es va configurar com a consorci local i s'aplicava la normativa de règim local en tot allò referent a condicions laborals, vacances, permisos, etc.

La Disposició Addicional Segona de la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració Local, va modificar la Llei 30/1992, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, en el sentit d'introduir la Disposició Addicional Vigèsima, que establia el règim jurídic dels Consorcis. Aquest règim es va recollir posteriorment a la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

En compliment d'aquest nou règim jurídic, l'any 2015 es van modificar els Estatuts del Consorci per tal d'adscriure'l a l'Incasòl. Des d'aquell moment el Consorci forma part del sector públic de la Generalitat i se li aplica la seva normativa, inclosa la de personal.

La Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, va articular un procediment extraordinari d'estabilització de l'ocupació temporal, al que es va acollir el Consorci. En aquell moment la plantilla del Consorci era de nou persones, de les quals vuit tenien contracte laboral temporal d'obra i servei determinat, datats entre els anys 2002 i 2008, i una contracte laboral temporal d'interinatge des de l'any 2017.

Amb la tramitació i resolució d'aquest procediment, a resultes de la qual a hores d'ara tots els treballadors de la plantilla son fixos, s'ha donat compliment a la Llei i s'ha posat fi a més de vint anys de contractacions temporals en frau de llei.

El Consorci no té conveni col·lectiu propi, ni s'ha adscrit formalment a cap conveni en vigor. Ni en els contractes originaris ni els formalitzats a la finalització del procediment d'estabilització s'esmenta el conveni d'aplicació; es fa únicament una referència a l'Estatut dels Treballadors.

El Pressupost del Consorci s'elabora de conformitat amb la normativa del Departament d'Economia i Hisenda de la Generalitat de Catalunya i, una vegada aprovat com avantprojecte pel Consell General del Consorci, es tramita mitjançant la Llei de Pressupostos de la Generalitat. Però el Consorci no es finança amb aportacions de la Generalitat, sinó amb les quotes d'urbanització que paguen els propietaris del sector.

Els treballadors del Consorci també es van veure afectats per les mesures de contenció del dèficit aplicades els anys 2011 i 2012, però a diferència de la resta del sector públic de la Generalitat no han recuperat ni les pagues suprimides ni el complement de productivitat. Efectivament, l'any 2012 es van aplicar unes mesures extremes i singulars, mesures aplicades únicament al personal del Consorci, consistents en reducció del sou de forma permanent i definitiva del 2,5% i es va suprimir de manera definitiva del plus de productivitat de forma semestral i en la quantitat del 3% anual sobre la retribució anual fixada. Totes dues mesures eren aplicables des de l'1 de gener de 2012. D'altra banda i de forma excepcional i amb caràcter temporal, l'any 2012 en la paga extra de desembre es va deduir una quantitat equivalent al 1,5% del salari anual dels treballadors.

Altra de les singularitats del Consorci és que, per la reduïda dimensió de la plantilla, el personal és molt versàtil, i assumeix tasques i funcions necessàries i habituals en moltes administracions o organitzacions, però que en aquest cas no estan assignades a un lloc de treball, com ara la gestió del personal, la gestió comercial, la formació del personal, la gestió dels equipaments informàtics i del programari, etc., que s'assumeixen per treballadors de la plantilla.

D'aquesta exposició resulten algunes singularitats del Consorci:

- És un ens amb una duració determinada, vinculada a l'execució d'un projecte concret en l'espai i el temps: l'execució del Centre Direccional de Cerdanyola del Vallès, amb una previsió, segons el planejament aprovat el 2020, de 12-14 anys. És a dir, el Consorci pot ser que quedi dissolt en un termini de vuit o deu anys.
- No es finança amb fons públics, sinó mitjançant les quotes d'urbanització que paguen els propietaris
- La modalitat de contractes laborals de la pràctica totalitat del personal del Consorci, per obra i servei determinat, estaven en flagrant frau de llei.
- Els treballadors es van veure afectats per les mesures de contenció del dèficit aplicades els anys 2011 i 2012, com la resta de treballadors del sector públic, però a diferència de la resta de treballadors no han recuperat cap de les condicions anteriors.
- La versatilitat del personal i l'assumpció sistemàtica de funcions no assignades o no cobertes temporalment.

Un cop regularitzada la situació dels contractes amb la finalització del procediment extraordinari d'estabilització, s'ha de fixar el nou marc laboral del Consorci mitjançant aquest Conveni, que ha de resoldre les qüestions pendents amb una plantilla estable, motivada i dimensionada en relació a les funcions a desenvolupar, i adaptada al marc legal comú del sector públic de la Generalitat.

Per altra banda el present Conveni també recull la recuperació del 2,5% devengat del salari de manera singular del personal del Consorci i de la productivitat, així com el dret a la recuperació del 1,5% de la massa salarial devengada l'any 2012 al personal que li hagués estat aplicat (aquesta recuperació de la part de la paga es farà a l'any 2024 i serà d'aplicació única durant l'any indicat) de conformitat amb la Disposició addicional 30 i 113 de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat 2023 (prorrogats).

Pel que fa als sous dels empleats de la plantilla, es mantenen els pressupostats a l'any 2022 amb l'increment del 3,5% del 2023 i amb l'increment del 2% aprovat per la Generalitat de Catalunya pel 2024 amb la singularitat de l'increment extra del 2,5% devengat singularment a la plantilla del Consorci durant l'any 2012.

Per tot l'exposat anteriorment els salaris pel personal del Consorci amb la recuperació de la baixada de sou singular del personal a la qual li va ser aplicada l'any 2012 queda de la següent manera:

Núm.	Denominació lloc de treball	Grup i nivell	Sous exercici 2012	Sous exercici 2022 (14 pagues)	Sous exercici 2023 (14 pagues)	Sous 2024 incloent recuperació baixada extra sou 2012 (2,5%)	Import recuperat baixada 2012	Pagament extra 1,5 % paga (Pagament únic any 2024)
1	Responsable Control Econòmic i Financer	A1		48.201,13	49.888,17	50.885,93		
2	Cap dels Serveis Jurídics	A1		71.191,69	73.683,40	77.035,99	1.878,93	
3	Administratiu	C1	20.808,84	30.554,34	31.623,74	33.062,62	806,41	312,13
4	Administratiu	C1		30.496,54	31.563,92	31.790,81		
5	Cap àrea enginyeria civil	A1	50.599,43	68.645,07	71.047,65	74.280,32	1.811,72	758,99
6	Enginyer àrea enginyeria energètica	A1	33.730,84	46.216,29	47.833,86	50.010,30	1.219,76	505,96
7	Delineant	C1		33.071,54	34.229,04	30.214,38		
8	Tècnic superior arquitecte	A1		42.153,58	43.628,96	44.291,93		
9	Tècnic ambiental	A1	41.744,05	57.192,03	59.193,75	61.887,07	1.509,44	626,16
10	Enginyer àrea enginyeria civil	A1	39.381,28	53.905,41	55.792,10	58.330,64	1.422,70	590,72
11	Tècnic superior advocat	A1		38.141,63	39.476,59	40.076,46		
12	Geòleg	A1	29.504,71	40.432,90	41.848,05	43.752,14	1.067,13	442,57

* increment 2% 2024 aplicat

Total Laborals 579.809,23 595.618,59 9.716,08 3.236,54

El crèdit del Capítol 1 despesa de personal laboral s'incrementa en 15.809,36€ (un 2,73%) respecte al de 2023. Si tenim en compte que l'increment inclou el 2% d'increment en 2024, el 0,73% d'increment restant ve per la consolidació dels increments singulars de les retribucions del 2,5% associat al personal que li va ser devengat l'any 2012. S'ha de dir que el Capítol 1 despesa de personal contempla 4 places vacants que no s'han cobert, per la qual cosa el Capítol 1 no s'esgota i es pot fer front als increments sense que hi hagi cap increment de la massa salarial prevista per l'any 2024.

Si bé és cert que les respectives lleis de pressupostos estableixen el límit màxim de l'increment de la massa salarial, no ho es menys que l'article 25.3 de l'actual Llei 2/2023, del 16 de març, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2023, estableix expressament que això serà "sens perjudici de les adequacions retributives de caràcter singular i excepcional que resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació del nombre d'efectius assignats a cada programa o pel grau d'assoliment dels objectius que s'hi fixen, amb el compliment estricte de la normativa vigent".

La formalització del conveni i la consegüent normalització de les relacions laborals entre el Consorci i el seu personal ha de suposar un primer pas que permeti afrontar amb garanties la magnitud del projecte urbanístic a desenvolupar: la urbanització d'un nou barri residencial de mes de cinc mil habitatges, dels quals dos mil dos-cents de protecció pública, la finalització de la urbanització del Parc de la Ciència, i la culminació de la restauració dels àmbits afectats per diferents rebliments i de la via verda, amb una inversió de dos-cents seixanta milions d'euros, dels quals s'han executat vuitanta-cint. Tot això, en el termini de vuit o deu anys segons les previsions del PDU.

CAPÍTOL I Disposicions Generals

Article 1. Àmbit Funcional, Personal i Territorial

Aquest conveni col·lectiu regula les relacions laborals entre el Consorci i els seus empleats del centre de treball de Cerdanyola del Vallès.

Queden exclosos de l'àmbit d'aplicació del present conveni el personal al que fan referència els articles 1.3 apartat c) i 2.1 apartat a) de l'Estatut dels Treballadors.

Article 2. Vigència, Pròrroga i Denúncia

Aquest conveni entrarà en vigor en la data de la seva signatura, sens perjudici dels efectes retroactius a partir del dia 1 de gener de 2024 respecte les condicions retributives recollides al present Conveni i estendrà la seva durada fins al 31 de desembre de 2027.

El conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts, que podrà ser tant per rescindir-lo com per revisar-lo, amb dos mesos d'antelació a la data del venciment, per escrit i amb constància acreditada a l'altra part i a l'autoritat laboral.

Article 3. Prelació de Normes

Les normes incloses en el present conveni regularan les relacions laborals entre l'empresa i el seu personal amb caràcter preferent i prioritari, amb caràcter supletori, i en allò que no s'hagi previst, serà d'aplicació l'Estatut dels Treballadors i la resta de disposicions de caràcter general. També serà d'aplicació directa la normativa bàsica estatal i de la Generalitat de Catalunya que afecti al personal laboral.

Article 4. Absorció i Compensació

El conjunt de pactes que conté el present conveni col·lectiu substitueix íntegrament les condicions, tant econòmiques com de treball, existents en el moment de la seva entrada en vigor, excepte aquells articles que determinin una altra data d'inici. Per això, aquestes i qualsevol altres queden absorbides i compensades amb la nova regulació pactada, independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

Amb caràcter estrictament personal es respectaran les situacions del personal actual que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en el present Conveni amb un complement Ad Personam d'acord amb la normativa pressupostària.

Article 5. Vinculació a la Totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment. Si qualsevol dels acords continguts en aquest conveni resulta anul·lat o modificat per la judicatura, quedarà sense efecte el o els articles anul·lats o modificats, però continuaran sent vàlids tots els altres articles del conveni. També s'hauran de renegociar els articles que qualsevol de les parts consideri relacionats amb el que s'anul·la en un termini no superior a 30 dies.

Article 6. Procediment per a la Inaplicació del Conveni

Per a la inaplicació de les condicions establertes en el present conveni col·lectiu s'estarà al que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. Finalitzat el període de consultes sense acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni prevista a l'article 7 d'aquest conveni col·lectiu.

Tot això, sens perjudici de la inaplicació de les condicions establertes en el present conveni col·lectiu, conseqüència del que disposi una norma legal de directa aplicació a la entitat, que serà d'aplicació automàtica.

En tot cas, La Comissió Paritària haurà de pronunciar-se en el termini màxim de 7 dies naturals a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan no sigui sol·licitada la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no assoleixi un acord en el termini establert, l'assumpte serà sotmès als procediments de conciliació i mediació del l'organisme que correspongui legalment sobre qüestions d'organismes Públics de la Generalitat. En cas que davant d'aquest organisme no s'arribi a un acord o consens, ambdues parts actuaran d'acord amb el previst per la llei, essent que qualsevol modificació de les condicions laborals amb impacte econòmic, requerirà amb caràcter previ l'informe favorable conjunt que estableix la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

CAPÍTOL II Comissió Paritària

Article 7. *Comissió Paritària*

En el termini màxim de 2 mesos comptats a partir de l'entrada en vigor del present conveni es constituirà una Comissió Paritària.

1. Composició

La comissió estarà formada per 4 membres: dos en representació de l'empresa i dos en representació dels treballadors, més un suplent per cada part.

A les reunions d'aquesta comissió podran participar, a instància de les parts, personal tècnic i d'assessorament extern, amb veu però sense vot.

2. Funcions i Competències

a) Interpretació del present Conveni a fi i efecte de resoldre les consultes que li traslladin les parts, el Comitè d'empresa, delegats de prevenció, la direcció o qualsevol treballador.

b) Seguiment i vigilància de l'aplicació del conveni col·lectiu.

c) Analitzar l'evolució de les relacions entre les parts contractants.

d) Mediació en els conflictes col·lectius entre les parts, quan ho demani qualsevol dels/de les interessats/des en el conflicte i l'altre part accepti. El resultat de la mediació de la Comissió Paritària no serà vinculant per a les parts.

e) Aquelles altres activitats que tendeixin a millorar l'eficàcia pràctica del Conveni o siguin establertes al text

f) Emetre informe sobre la inaplicació del conveni recollit a l'article 6.

3. Procediment d'Actuació

S'elaborarà un reglament específic amb un termini màxim de tres mesos un cop es constitueixi la Comissió Paritària que inclourà com a mínim el següent:

Durant el primer any, la Comissió Paritària es reunirà de forma ordinària de manera trimestral i quan se li sotmeti qualsevol problema de l'àmbit de les funcions que li són pròpies.

Es convocarà per qualsevol de les parts per escrit i s'especificaran els punts a tractar en l'ordre del dia, així com la data i hora proposades. En cap cas s'excedirà dels 10 dies hàbils comptats a partir de la data de registre de la comunicació efectuada. En cas contrari, l'interessat podrà exercir les accions que consideri oportunes.

La comissió es considerarà vàlidament constituïda quan hi assisteixi la majoria simple de cada representació, tenint en compte que es podrà efectuar la delegació de vot. Les parts podran acudir a les reunions acompanyats d'assessors i tècnics informant-ne prèviament l'altra part.

De totes les actuacions de la Comissió Paritària se n'aixecarà acta, que signaran els components. Els acords de la Comissió Paritària es prendran per majoria simple.

En cas que no s'arribi a un acord, quan es tracti de problemes col·lectius o plurals les parts sotmetran el conflicte a l'organisme que correspongui legalment sobre qüestions d'organismes Públics de la Generalitat i als seus procediments de conciliació, mediació i arbitratge. En el cas dels problemes individuals, les parts sotmetran el conflicte a l'organisme que correspongui legalment sobre qüestions d'organismes Públics de la Generalitat quan tinguin efectes col·lectius.

En tot cas, qualsevol modificació de les condicions laborals amb impacte econòmic, requerirà amb caràcter previ l'informe favorable conjunt que estableix la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

CAPÍTOL III Qualificació i Classificació Professional

Article 8. *Qualificació Professional*

La qualificació professional és el resultat de l'ordenació i definició dels diferents grups professionals en què s'estructura l'organització. Aquesta ordenació quedarà recollida cada exercici en la confecció d'un organigrama i relació de la contractació prevista així com de l'estabilitat de la plantilla.

S'entén com a grup professional aquell que engloba les aptituds professionals, titulacions, i contingut general de la prestació, i pot incloure diferents funcions, tasques, especialitats professionals o responsabilitats assignades a un treballador/a i que presenten entre sí una certa homogeneïtat o vinculació. Els treballadors/es s'adscriuran als grups professionals establerts segons aquest Conveni, d'acord amb les funcions i responsabilitats que efectivament desenvolupin i atenent a la titulació i aptituds professionals requerides per al lloc de treball objecte de la seva prestació laboral. Cada grup professional està vinculat a una categoria professional de les establertes a l'annex 1 i 2 d'aquest Conveni.

Qualsevol alteració i/o modificació en els grups professionals i/o les categories haurà de ser aprovada per la Comissió Paritària.

L'assignació d'un grup professional es farà atenent a la classificació dels llocs de treball acordada en aquest conveni i/o amb les modificacions aprovades per la Comissió Paritària.

La retribució corresponent, en tots els casos, serà la que correspongui al salari de la categoria establerta en l'annex 1 d'aquest conveni. Aquesta negociació donarà lloc a un annex que serà afegit a aquest conveni i serà automàticament inclòs en el seu articulat, en la negociació del següent Conveni.

Article 9. *Classificació Professional*

La classificació professional té per objecte assignar a cada treballador/a unes funcions, dins d'un sistema ordenat en grups, subgrups i categories professionals (i, en el seu cas, especialitats), i agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació laboral que es correspon amb aquestes.

En matèria de classificació professional cal atenir-se al que disposen l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, i al que s'ha pactat en aquest Conveni.

S'estableixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació, de coneixements o d'experiència exigits per accedir-hi:

- Grup A. Títol universitari.
- Grup B. Cicles formatiu de grau superior (CFGS)
- Grup C. Títol de, títol de tècnic, o equivalent.

Article 10. *Categories Professionals*

- Grup A

- Advocat/a
- Enginyer/a
- Arquitecte/a
- Geòleg/a
- Biòleg/a
- Economista
- Ambientòleg

- Grup B
 - Tècnic de projectes i obres.
- Grup C
 - Administratiu/va
 - Delineant

Article 11. Sistemes d'Ingrés i Comissió de Valoració de Llocs de Treball

La incorporació als grups professionals tindrà només les limitacions que imposen les lleis vigents i sempre que els aspirants reuneixin les condicions d'aptitud professional requerides per a l'exercici de les tasques establertes per a cada grup professional. Per tal de valorar l'enquadrament del personal als grups i categories establerts en aquest conveni es crearà una Comissió de valoració de llocs de treball de forma genèrica o específica.

Totes les vacants, ja siguin de nova creació o ja existents, d'acord amb les limitacions pressupostaries existents, que s'hagi de cobrir mitjançant procés de selecció obert o per promoció interna, hauran de ser prèviament valorats per la Comissió de valoració de llocs de treball, respectant sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

La oferta del lloc de treball es farà de la següent manera:

- Inici amb publicació de la convocatòria i les seves bases.
- Admissió de les candidatures segons els terminis i formalitats indicats a la publicació.
- Avaluació dels candidats.
- Valoració dels finalistes amb una entrevista i/o exercici pràctic.
- Proclamació de la candidatura guanyadora del concurs.

Es crearà una Comissió de valoració estarà constituïda per 2 membres: 1 representants dels treballadors/es i 1 membre que seran designats per la direcció de l'empresa. Aquest òrgan serà l'encarregat de valorar els llocs de treball vacants del Consorci compresos entre tots els grups professionals d'acord amb el procediment establert per la pròpia comissió i els criteris i factors regulats.

Així mateix, els llocs de treball ocupats compresos entre els grups professionals, el contingut dels quals hagi estat modificat de manera molt significativa en atenció a les necessitats de servei, podran ser revisats i objecte de valoració per la Comissió de valoració.

Els llocs que siguin classificats en una altra categoria i/ o grup hauran de ser proveïts posteriorment a la seva nova classificació d'acord amb els sistemes de mobilitat previstos en el conveni.

En tot cas, abans del procés de valoració de llocs de treball previst en aquest punt, la Comissió de valoració haurà d'haver aprovat el procediment i els concrets requisits per poder accedir a la mateixa.

Aquesta Comissió de valoració, s'haurà de reunir en el termini màxim de 20 dies hàbils des de l'entrada en vigor del Conveni col·lectiu per iniciar els treballs per a l'aprovació del procediment i requisits concrets de les valoracions de llocs de treball que regiran en aquesta comissió.

La Comissió de valoració davant de qualsevol lloc que se li presenti haurà de procedir a valorar-lo completament, sense poder procedir automàticament a aplicar l'ajustament horitzontal amb altres llocs de treball."

Article 12. Provisió de Vacants per Mobilitat Interna

S'entén per mobilitat interna aquella que permet l'accés a una vacant de la mateixa categoria professional o superior, o mateix grup professional o superior, dins del mateix centre de treball o entre centres de treball diferents. Es donarà preferència a aquesta opció de provisió de personal, sense perjudici de les facultats de la Direcció pel que fa a la mobilitat funcional i geogràfica.

La provisió d'aquestes vacants es farà mitjançant procés selectiu restringit (promoció interna) entre els empleats de la plantilla.

En els supòsits de cobertura de vacants per llocs de treball que no quedin recollits a l'annex de les categories professionals o que requereixin d'alt nivell d'especialització, en virtut de la capacitat organitzativa i prèvia comunicació a la Representació legal dels Treballadors, el Consorci podrà fer convocatòria lliure interna/externa per aquesta cobertura.

Article 13. *Promoció Professional*

Els criteris bàsics per a la realització dels ascensos entre grups professionals s'ajustaran a les següents regles:

Els llocs de treball que hagin de ser ocupats per personal, que pel seu exercici professional comporti funcions de comandament o d'especial confiança, en qualsevol grup de l'estructura organitzativa del Consorci, es cobriran mitjançant el sistema de lliure designació, quedant restringit als grups descrits en el segon paràgraf de l'article 9 del present Conveni.

Per a la resta dels llocs de treball, la promoció professional s'ajustarà als següents criteris:

El treballador que aspiri al lloc ofert ha de ser personal fix i haurà d'acreditar la formació i/o experiència necessària i adequada al lloc de treball i al grup professional a més dels criteris assenyalats en els articles anteriors. L'empresa podrà determinar les regles de promoció atenent a criteris objectius de mèrit i capacitat, informant o consultant prèviament la representació legal dels treballadors de la seva decisió d'acord.

Per a això, l'empresa podrà establir la celebració de les corresponents proves selectives a través d'un procés d'oposició o concurs-oposició, o excepcionalment, concurs de mèrits.

En el cas que no hi hagi cap candidat disponible dins la plantilla per cobrir les vacants, l'empresa convocarà un concurs de mèrits adreçat únicament al personal dels ens consorciats, de conformitat amb l'article 121 de la Llei 40/2015, de règim jurídic del sector públic. En el cas de què aquest procediment resulti desert, es demanarà autorització al Departament de Territori, o a l'òrgan competent de la Generalitat, per a la convocatòria oberta de la plaça.

Article 14. *Període de Prova*

La incorporació d'una persona treballadora al Consorci, efectuat mitjançant contracte escrit, tindrà un període de prova. La durada serà de: Grup A tres mesos, Grup B dos mesos i Grup C un mes.

Durant el període de prova, la persona treballadora podrà decidir unilateralment la rescissió del contracte, sense cap més obligació que comunicar-ho a l'altra part i les restriccions legals que existeixen. L'empresa haurà de motivar i argumentar suficientment la no superació del període de prova de la persona treballadora.

La rescissió només donarà dret a l'empleat públic a percebre les retribucions obligades en el temps de treball.

CAPÍTOL IV **Jornada Laboral, Descans Setmanal i Horari de Treball**

Article 15. *Calendari*

Anualment, l'empresa confeccionarà el calendari laboral, de conformitat amb el calendari oficial de festes laborals a Catalunya i el calendari de festes locals a Catalunya publicats oficialment.

Un cop acordat el calendari general, l'empresa notificarà als treballadors la proposta del seu calendari personal en el termini d'un mes per poder ser acordada. En cas que l'empresa vulgui alterar aquests calendaris degut a fets informatius sobrevinguts, acreditats i justificats ho haurà de comunicar als treballadors i al Delegat de Personal amb la màxima urgència. Per motiu de vacances, operatius especials ja previstos o baixes conegudes amb antelació s'haurà d'avisar amb 15 dies d'antelació, llevat mutu acord entre empresa i treballador, o bé si hi ha prèvia comunicació a la representació social.

En cas que una alteració del calendari provoqui que un treballador/a hagi de treballar en un festiu no programat o en període de vacances se li podrà demanar la incorporació al seu lloc de treball, de forma acordada amb l'empleat. Aquest podrà ser compensat de la següent manera:

- Les hores nocturnes treballades (entre les 22:00 i les 6:00h) computaran multiplicades pel factor 1,5.
- En cas d'haver d'interrompre les vacances, descans de cap de setmana o festiu, es compensaran amb dos dies addicionals.

L'empresa assumirà també les despeses demostrables i inevitables que es puguin derivar de l'activació extraordinària del treballador, de conformitat amb el Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei, i la seva Disposició Addicional Cinquena si s'escau.

Article 16. *Jornada Laboral i Horaris*

La jornada laboral serà de 37,5 hores setmanals de mitjana, podent ser aquesta modificada a 35 hores setmanals un cop sigui aquesta aprovada per la Generalitat de Catalunya per al seu personal laboral.

Fora de l'horari laboral establert, es produirà una desconexió digital i presencial del treballador/a.

El personal que fa horari continuat de més de 6 hores disposarà d'una pausa per dinar o sopar no inferior a 30 minuts, excepte acords específics, que no computen com a temps de treball efectiu.

La jornada habitual serà de dilluns a divendres, i es distribuirà amb un període de presència obligatòria al lloc de treball de 09:00 - 14:00. El temps restant fins a completar les 37,5 hores setmanals es realitzarà amb flexibilitat, tant presencial com horària, entre 07:30 i 09:00 i entre 14:00 i 19:00. i es distribueix a voluntat del personal sens perjudici de restar supeditat a les necessitats organitzatives i dels serveis.

D'acord amb l'anterior, sempre que les necessitats dels serveis ho requereixin, el cap o la cap de la unitat orgànica d'adscripció, per necessitats del servei, degudament justificades i amb un preavís de tres dies hàbils, podrà requerir la presència efectiva del seu personal en una determinada franja horària".

Durant els període d'1 de juny a 30 de setembre i del 15 de desembre a 10 de gener i durant la Setmana Santa el personal farà la jornada intensiva de 7 hores, acomplint el període de presència obligatori.

Durant la jornada de treball continuada es disposarà d'una pausa de 20 minuts que computarà com a treball efectiu.

Durant la jornada de treball partida és disposarà d'una pausa per dinar no inferior a 30 minuts, que no computarà com a treball efectiu.

Article 17. *Descans entre Jornades*

Entre la fi d'una jornada i l'inici de la següent, hauran de transcórrer un mínim de 12 hores ininterrompudes de descans. Per garantir el descans de 12 hores, es podrà modificar l'hora d'entrada d'un treballador, sense modificar l'hora de sortida.

Cada vegada que, per necessitats excepcionals i ineludibles del servei, un treballador no pugui tenir el descans de 12 hores entre jornada i jornada - garantint en tot cas un descans mínim de 8 hores- tindrà dret a un descans compensatori. Descansar la jornada consecutiva immediatament després d'acabada la feina que el va originar. Aquesta jornada no podrà ser compensada retributiva-ment.

Article 18. *Descans Setmanal i Festes*

Com a norma general s'ordenaran els horaris de manera que succeeixin 5 dies feiners i 2 de lleure consecutius.

En el cas que el treballador faci torn de cap de setmana, els dos dies festius consecutius corresponents com a compensació els haurà d'escollir prioritàriament, entre la setmana anterior o següent a la del torn de cap de setmana, sempre que organitzativament sigui possible.

- Festius

Tot el personal disposarà dels dies festius oficials que marqui reglamentàriament cada any l'Autoritat Laboral, tant de caràcter general com local.

Les festes locals quedaran a discreció del treballador, que haurà de sol·licitar a l'empresa en les mateixes condicions que les vacances i dies d'assumptes propis.

Els dies 24 i 31 de desembre i la tarda del dia de Sant Jordi només s'han de mantenir els serveis essencials que determini la Direcció del Consorci. Són tardes no recuperables les anteriors a les dues festes locals i/o a la festivitat de Reis, que es podran gaudir com assumptes personals durant tot l'any. Aquests dies i aquestes tardes tenen caràcter de no recuperables i, si coincideixen amb dissabte, diumenge, festiu o jornada d'estiu, la Direcció del Consorci ha de dictar les instruccions oportunes a l'efecte de compensació horària. No afecta les retribucions.

Article 19. *Vacances*

Tots els empleats tindran dret a unes vacances anuals de 22 dies laborals. Es faran preferentment durant els mesos compresos entre maig i setembre, sense que calgui començar-les en dilluns. Es recomana fer com a mínim, un bloc continuat de dues setmanes naturals, tret que es pacti el contrari amb el Consorci.

Dies addicionals per serveis prestats: (a partir del any següent)

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

Els treballadors han de comunicar a l'empresa el període en el qual realitzaran les vacances, amb dos mesos d'antelació en general tal i com recull l'Estatut dels treballadors. En aquest cas, si el Consorci en quinze dies no s'ha pronunciat, la proposta es donarà per vàlida. En el cas de que es demani amb menys de dos mesos, aquestes hauran de ser pactades amb el Director del Consorci, el qual les haurà de validar.

Els empleats públics que ingressin o causin baixa en l'any natural que correspongui tindran el període de vacances proporcional als mesos a treballar o treballats respectivament. Les fraccions de mesos seran equivalents a mes complet si són de 15 o més dies.

En el cas que dos o més empleats d'una mateixa àrea o secció vulguin fer el mateix període de vacances i no hi hagi acord, es prioritzaran les condicions següents:

- Que l'empleat tingui fills en edat d'escolarització obligatòria i que hagi de fer coincidir les vacances amb les dels seus fills.
- Si no fos aplicable l'apartat anterior, serà preferent el més antic a l'empresa, tot i que aquest criteri només s'aplicarà el primer any. Els anys successius es procedirà a la rotació entre els empleats de major a menor antiguitat.

En cas de no-acord o conflicte per a la distribució de les vacances en anys o períodes successius, s'establirà una rotació entre els diferents treballadors afectats.

Un cop fixada la distribució de les vacances, empresa i treballadors les respectaran si no es produeixen circumstàncies imprevisibles i especials que facin impossible el compliment per part del treballador. En el cas que es produeixin aquestes circumstàncies, es procurarà que la variació sobre el pla previst, en cada secció o departament, sigui atesa per empleats que voluntàriament acceptin canviar el seu torn, i, en el cas que no n'hi hagués, es faria el canvi corresponent seguint els criteris preferencials assenyalats en l'apartat anterior.

Per allò no establert/regulat en aquest article, caldrà remetre's a l'article 38 de l'Estatut dels Treballadors

Article 20. Hores Extraordinàries

Seràn hores extraordinàries les que excedeixin de 37,5 hores setmanals. Aquestes hores extraordinàries requeriran sempre autorització de superior jeràrquic, de forma prèvia sempre que sigui possible, o en defecte d'això, amb posterioritat. En cap cas es podrà superar el límit de vuitanta hores anuals que estableix l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors.

El treballador haurà d'omplir diàriament el full de registre de jornada que des de l'empresa es faciliti, on s'acumularen les hores que excedeixin de la jornada habitual. Aquestes hores d'escreix s'hauran de compensar dins de l'any natural. Les hores extraordinàries es compensaran d'acord entre el treballador i el seu coordinador, podent compensar-les per hores de jornades o per dies complets, sempre intentant tenir en compte les previsions informatives.

CAPÍTOL V Mobilitat Funcional Mobilitat Geogràfica

Article 21. Mobilitat Funcional

La mobilitat funcional a l'àmbit de cada centre de treball permanent de l'empresa es farà d'acord amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 22. Permutes

Tenint en compte les necessitats del servei, l'aptitud dels sol·licitants per a les noves destinacions i altres circumstàncies susceptibles de valoració amb la intervenció del delegat de personal la direcció podrà autoritzar la permuta de llocs de treball entre treballadors pertanyents al mateix grup professional.

Article 23. Mobilitat Geogràfica

1. Trasllat de lloc de treball amb canvi de residència

Es considerarà trasllat, als efectes de l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors exclusivament aquell que impliqui la necessitat de canvi de residència del treballador/a o treballadors/es afectats, com a instrument organitzatiu propi del Consorci.

En aquests casos s'aplicarà la regulació i procediment previst a l'esmentat article 40 ET i el Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei.

2. Trasllat temporal

Els desplaçaments temporals que impliquin que el treballador/a hagi de residir en una població diferent a la del seu domicili habitual es regiran per l'establert a l'article 40 de l'ET i el Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei.

Quan el trasllat sense acord sigui temporal, haurà d'obeir a causes tècniques, organitzatives i productives, i la direcció s'haurà d'ajustar al procediment, condicions i compensacions que estableix l'article 40.6 de l'Estatut dels Treballadors, si bé els dies d'estada a la llar seran 4 laborables cada tres mesos, sense computar els de viatge.

CAPÍTOL VI Permisos, Llicències i Excedències

Article 24. Permisos

1 Permisos retribuïts

La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o unió estable de parella, que es podrà gaudir durant l'any posterior a comptar des de la data del casament o la inscripció de la parella de fet. Aquests dies seran acumulables a les vacances mentre siguin efectuades dins del mateix any, en cas que el treballador ho sol·liciti. Si es gaudeix del permís per parella de fet no es podrà gaudir posteriorment del de matrimoni si totes dues unions són amb la mateixa persona.

b) Per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi de repòs domiciliari per part del cònjuge, parella de fet o parents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona diferent de les anterior que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella, cinc dies hàbils.

Quan es tracti d'accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi de repòs domiciliari, d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de quatre dies hàbils.

Els dies de permís es poden gaudir, a sol·licitud de l'empleat, dins dels deu dies següents al fet causant. Si el fet causant té lloc de forma sobrepresa quan l'empleat ja ha iniciat la jornada laboral, el dia no computa com a part del període de permís. Les pernoctacions als serveis d'urgències hospitalàries seran tractades com a ingressos.

c) En cas de mort de la parella o familiar del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el fet succeeixi en la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en diferent localitat. En el cas de mort de familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan el fet succeeixi en la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en diferent localitat.

d) Permís per canvi de domicili. Per canvi de domicili el permís serà de 1 dia natural, ampliable fins a 4 dies si implica canvi de municipi.

e) Per realitzar exàmens oficials d'ensenyaments reglats i oposicions al sector públic. Es disposarà del dia de l'examen si és laborable.

f) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

g) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

h) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals, tècniques de preparació al part, exercicis de parella i el sotmetiment a tècniques de reproducció assistida que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball. La parella tindrà permís retribuït pel temps indispensable. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

i) Els treballadors tindran dret a un màxim de 18 hores anuals de permís retribuït pel temps indispensable per assistir a consultes de medicina general i al metge especialista, tant del mateix treballador com dels seus fills menors d'edat i familiars declarats legalment dependents i acompanyar la resta de familiars ascendents o descendents i parella a les seves respectives visites mèdiques. El gaudi d'aquest permís haurà de preavisar-se amb la màxima antelació possible, i serà necessària una justificació posterior. Igualment es podrà disposar d'aquestes hores per a l'assistència, pel temps indispensable, a tutories escolars dels fills i/o d'aquells que estiguin sota la tutela de la persona treballadora.

j) Permís per atendre fills discapacitats. Cadascun dels progenitors amb fills discapacitats tenen dret a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball. Tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill discapacitat rep atenció. L'inici de l'exercici d'aquesta flexibilitat, així com la seva finalització, s'haurà de notificar amb la suficient antelació perquè, a efectes organitzatius, pugui tenir-se en compte a l'hora de planificar el període següent que en cada cas correspongui.

k) Permís per cura d'un fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: la persona treballadora, sempre que tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent treballin, té dret a una reducció de la jornada de treball almenys de la meitat de la durada d'aquella, i percep les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o l'entitat on hagi prestat els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i el 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/o requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 23 anys.

Quan concorrin en tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació que estableix per a aquesta finalitat el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el funcionari té 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 acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació que estableix per a aquesta finalitat el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En cas contrari, només es té dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el supòsit que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta pot limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el funcionament correcte del servei. Es podran establir les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

l) Permís Parental de la cura dels fills i filles.

1. Les persones treballadores tindran dret a un permís parental, per la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys. Aquest permís, que

tindrà una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial conforme a l'establert reglamentàriament.

2. Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, sense que se'n pugui transferir l'exercici. Correspon a la persona treballadora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, si escau, dels períodes de gaudi, havent de comunicar-ho a l'empresa amb una antelació de deu dies o la concretada pels convenis col·lectius, llevat de força major, tenint en compte la situació d'aquella i les necessitats organitzatives de l'empresa. En cas que dues o més persones treballadores generessin aquest dret pel mateix subjecte causant o en altres supòsits definits pels convenis col·lectius en què el gaudi del permís parental en el període sol·licitat alteri seriosament el funcionament correcte de l'empresa, aquesta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi igual de flexible."

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

n) Assumptes propis. El treballador/a disposarà de 6 dies laborables per cada any natural per atendre assumptes personals, les quals s'hauran de gaudir entre l'1 de gener fins al 15 de gener del següent any, amb l'autorització prèvia de l'empresa subordinada a les necessitats del servei.

o) Aquests permís s'incrementarà en 2 dies més per al personal que tingui 6 triennis, i en 1 dia més per cada trienni a partir del vuitè inclòs.

p) Els dies corresponents a assumptes propis que per necessitats del servei no s'hagin pogut gaudir dintre el període anterior, s'hauran de realitzar com a límit dins del primer trimestre de l'any següent, previ informe del Cap del servei corresponent.

q) Permís per conciliació de la vida familiar, personal i laboral. Es tindrà dret al permís de 4 dies per conciliació de la vida familiar i laboral o la part proporcional que correspongui quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any. Aquest permís es tindrà que sol·licitar amb una antelació mínima de 72 hores.

El període de gaudiment del permís és el comprés entre l'1 de gener d'un any i el 15 de gener de l'any següent.

Els dies corresponents a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral que per necessitats del servei no s'hagin pogut gaudir dintre el període anterior, s'hauran de realitzar com a límit dins del primer trimestre de l'any següent, previ informe del Cap del servei corresponent.

r) Atenció a fills prematurs. D'acord i en les condicions que estableix l'article 48.4 de l'Estatut de Treballadors, en els casos de naixement d'un fill prematur que hagi de ser hospitalitzat després del part per un període superior a set dies, el període de suspensió pel part s'ampliarà en tants dies com el fill es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en que reglamentàriament es desenvolupi.

s) Permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat te una durada d'1 dia natural d'absència del lloc de treball que ha de coincidir amb el dia de celebració del matrimoni. Ampliable a 2 dies naturals si el matrimoni te lloc fora de Catalunya, i motivat pel desplaçament es podrà gaudir 1 dels dies de manera prèvia al del fet causant.

t) Permís per dol gestacional. En el supòsit de pèrdua gestacional, es tindrà dret a absentar-se del lloc de treball durant tres dies. Aquest permís es pot sol·licitar posteriorment a una incapacitat temporal o al permís per hospitalització d'un familiar.

u) Permís per coincidència de festiu. Si qualsevol de les 14 festes oficials establertes per la Generalitat fossin en dissabte o diumenge, el festiu es gaudirà en altre dia laborable. Caldrà establir amb els calendaris anuals el nombre de dies que es podran gaudir en el cas que es produeixi aquest fet.

2 Drets de la Parella

Es reconeixen els mateixos drets que el conveni regula per als cònjuges, a les persones que no havent-se casat, convisquin en unió estable de parella, d'acord amb la regulació prevista en la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família, així com s'assimilarà en cas d'acreditar la convivència com a unitat familiar d'acord amb allò establert en la llei i el costum.

3 Permís per Naixement de Fill

El naixement, que comprèn el part i la cura de menor, suspèn el contracte de treball de la mare biològica i el del progenitor diferent de la mare biològica durant dinou setmanes.

En el supòsit de monoparentalitat, atès que hi ha una única persona progenitora, el període de suspensió ha de ser de trenta-dues setmanes.

En els casos de part prematur i en els que, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es pot computar, a instància de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb manca de pes i en els altres en què el nounat requereixi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia en tants dies com el nascut estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què es desplegui reglamentàriament.

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

En cas de mort d'un dels progenitors, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menor es distribueix de la manera següent:

a) Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part són obligatòries i s'han de gaudir a jornada completa.

b) Onze setmanes, vint-i-dues en el cas de monoparentalitat, que es poden distribuir, a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals a gaudir de manera acumulada o interrompuda i exercir des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica en pot anticipar l'exercici fins quatre setmanes abans de la data previsible del part.

c) Dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per a la cura del menor que es poden distribuir, a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals de manera acumulada o interrompuda fins que el fill o la filla compleixi els vuit anys.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor.

Les suspensions que preveuen les lletres b) i c) es poden gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora, i segons es determini reglamentàriament. La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes que estableixen, si s'escau, els convenis col·lectius. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la direcció empresarial en pot limitar l'exercici simultani per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

A l'efecte del que disposa aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també les persones trans gestants.

4 Permís per adopció, guarda o acolliment.

En els supòsits d'adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment la suspensió té una durada de dinou setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor.

En el supòsit de monoparentalitat, atès que hi ha una única persona adoptant, guardadora amb fins d'adopció o acollidora, el període de suspensió és de trenta-dues setmanes.

En el supòsit de mort del menor, el període de suspensió no s'ha de reduir, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

En cas de mort d'una de les persones adoptants, guardadores amb fins d'adopció o acollidores, l'altra persona pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís.

La suspensió del contracte de cada persona adoptant, guardadora o acollidora per la cura de menor es distribueix de la manera següent:

a) Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda, immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

b) Onze setmanes, vint-i-dues en el cas de monoparentalitat, que es poden distribuir, a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals a gaudir de manera acumulada o interrompuda i exercir dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

c) Dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per a la cura del menor que es poden distribuir, a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals de manera acumulada o interrompuda fins que el menor compleixi vuit anys.

En cap cas un mateix menor dona dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora.

En els supòsits d'adopció internacional, quan els progenitors s'hagin de desplaçar prèviament al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altra persona adoptant, guardadora amb fins d'adopció o acollidora.

Les suspensions que preveuen les lletres b) i c) es poden gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora, i segons es determini reglamentàriament. La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes que estableixen, si s'escau, els convenis col·lectius. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la direcció empresarial en pot limitar l'exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

5 Permís per cura de lactants

En el supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, el permís per cura de lactants és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís s'incrementarà proporcionalment. El període del permís s'inicia un cop finalitzat el permís per naixement de fill i es perllongarà fins que el nadó tingui 12 mesos. Aquest permís es podrà fer efectiu, a voluntat del treballador a l'inici, durant o final de la jornada, informant-ne prèviament a l'empresa.

Qui exerceixi aquest dret, de forma voluntària, expressada formalment de manera prèvia al moment de la seva reincorporació després del període de suspensió del contracte per naixement de fill, podrà substituir aquest dret per un permís compactat retribuït amb la mateixa finalitat, a gaudir de forma ininterrompuda a continuació del permís per naixement de fill, sempre que existeixi acord amb l'empresa.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però si ambdós progenitors treballen a l'empresa i volen exercir aquest dret pel mateix subjecte, la direcció podrà limitar el seu exercici simultani per raons degudament justificades.

6 Permisos sense retribució

a) Atenció a un familiar

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més, sempre que no es produeixi una distorsió organitzativa a l'empresa.

b) Per estudis o ampliació curricular

Es disposarà d'entre 1 setmana i 4 mesos, prèvia autorització de l'empresa, per desenvolupar els projectes, activitats i iniciatives encaminades a ampliar el currículum de la persona treballadora.

c) Per fer tasques solidàries, humanitàries i socials

Es disposarà d'entre 1 setmana i 4 mesos per fer tasques solidàries, humanitàries i socials acreditades a través d'entitats o ONG reconegudes.

Article 25. Excedències

Les excedències, que podran ser forçoses o voluntàries, es podran sol·licitar i s'atorgaran en els supòsits i en les condicions que regula l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic (polític o sindical) que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament al càrrec públic.

No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici de la segona posa fi a la primera. L'excedència voluntària pot tenir una durada d'entre 4 mesos i 5 anys.

Un mes abans de finalitzar l'excedència, o en qualsevol moment un cop passat el primer any en casos d'excedències superiors, l'interessat podrà sol·licitar el reingrés, que l'empresa li haurà de concedir si hi ha vacant del seu grup professional a la localitat on prestava els serveis.

Si no hi ha vacant en la seva localitat, el treballador podrà optar per continuar en expectativa de reingrés, per ocupar la primera vacant del seu grup professional d'una localitat diferent o per reingressar en la primera vacant del seu grup professional inferior de la seva mateixa especialitat si n'hi ha, amb la retribució corresponent.

Si hi ha diversos empleats procedents d'excedència en expectativa de reingrés tindrà preferència a optar-hi el que hagi sol·licitat el reingrés primer.

1. Excedència voluntària per atenció de fills

De conformitat i en les condicions establertes a l'article 46.3 de l'Estatut dels Treballadors, els treballadors tindran dret a un període d'excedència per atendre cada fill, tant per filiació biològica o per adopció, com en els casos d'acolliment. La durada d'aquesta excedència no podrà ser superior a tres anys des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa de l'adopció o l'acolliment.

El període en què la persona treballadora romangui en situació d'excedència conforme a allò establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat, però el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any el treballador tindrà dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

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

L'excedència prevista en el present apartat, el període de durada del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament d'aquesta. Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al qual, en el seu cas, es vingués gaudint.

2. Excedència voluntària per tenir cura de familiars

L'excedència voluntària per tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a casos de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valdre i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de 2 anys. El període en què la persona treballadora romangui en situació d'excedència conforme al que s'estableix en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat, i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocada per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any el treballador tindrà dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Les excedències per tenir cura de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a la finalització del termini d'excedència.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de durada del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament d'aquesta.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al qual, en el seu cas, es vingués gaudint.

3. Excedència voluntària per violència de gènere

L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les persones víctimes de violència de gènere pel temps que sol·licitin.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant 36 mesos, sense perjudici que es pugui ampliar aquest termini d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

En tot cas, l'empresa ha de notificar a la persona afectada amb un mes d'antelació que acaba l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar des de la finalització de l'excedència, per demanar-ne l'ampliació o per reincorporar-se.

4. Excedència voluntària per incompatibilitats

Es concedeix si els treballadors que es troben en situació de servei actiu passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic tant de caràcter eventual. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

5. Excedència voluntària per interès personal

La persona treballadora amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa té dret a una excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència.

6. Excedència especial d'un mes

Les persones treballadores que tinguin una antiguitat mínima d'un any a l'empresa tindran dret a gaudir d'un permís sense sou per un màxim d'un mes a l'any, fraccionable en dos períodes de 15 dies naturals, pels següents motius:

- a) Adopció a l'estranger.
- b) Sotmetiment a tècniques de reproducció assistida.
- c) Hospitalització prolongada per malaltia greu de la parella o de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Al final del període d'aquesta excedència, la persona treballadora s'incorporarà obligatòriament al seu mateix lloc de treball, de manera immediata i sense necessitat de vacant. La no incorporació al seu lloc de treball per causa imputable a la persona treballadora implicarà l'extinció de la relació laboral.

En la distribució d'aquestes excedències, i a l'efecte de la seva concessió, el número topall de persones treballadores indicades no podrà pertànyer a un mateix departament o servei de l'empresa.

Article 26. *Reduccions de Jornada*

1. Incompatibilitat.

Les reduccions de jornada establertes en aquest article 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. Tant l'inici com la finalització de la reducció de jornada i les possibles modificacions del percentatge de la mateixa, hauran de ser sol·licitades amb un termini mínim de 15 dies d'antelació.

Les persones treballadores de conformitat i en les condicions establertes en els articles 37.6, 36.7, 37.8 de l'Estatut dels Treballadors tindran dret a la reducció de la seva jornada.

2. Reducció de jornada per cura de fills.

El treballador/a que per raó de custòdia legal tingui cura directa d'un infant menor de dotze anys, o d'un discapacitat psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, així com d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que depengui d'ell/a i que requereixi una dedicació especial, tindrà dret a la reducció d'un 15%, d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari.

3. Reducció de jornada de persones víctimes de violència de gènere

Les persones víctimes de violència de gènere, per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, podran gaudir de la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari. Aquesta reducció és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que queda suspesa d'ofici fins a la finalització del termini de la reducció

4. Reducció de jornada per cura de fills menors afectats per càncer o altra malaltia greu

La persona treballadors podrà sol·licitar a l'empresa una reducció de com a mínim el 50% de la seva jornada de treball amb reducció proporcional de retribucions per tenir cura de fills menors a càrrec que requereixen d'ingrés hospitalari de llarga durada per estar afectats de càncer o altra malaltia greu de les determinades reglamentàriament.

Aquesta reducció de jornada, en els termes legalment establerts, està protegida per la Seguretat Social amb la corresponent prestació que serà l'equivalent al 100% de la base reguladora establerta per a la incapacitat temporal aplicant el percentatge de reducció que experimenti la jornada de treball. La regulació d'aquesta reducció de jornada s'estarà al que estableixi la normativa vigent de la Seguretat Social en cada moment.

5. Reducció de jornada amb reducció proporcional de les retribucions

El treballador/a que per raó de custòdia legal tingui cura directa d'un infant d'entre sis i dotze anys, tindrà dret a la reducció de jornada de treball diària, amb la reducció proporcional de les retribucions entre, al menys, un vuitè i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

CAPÍTOL VII Condicions Retributives

Article 27. Estructura de la Retribució

Les retribucions dels empleats tindran l'estructura de retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

a) Retribucions bàsiques:

- Sou Base
- Pagues extraordinàries
- Triennis

b) Retribucions complementàries

- Complement de nivell
- Complement de lloc de treball amb singularitats funcionals i tècniques
- Complement de lloc de treball d'especial responsabilitat en el desenvolupament funcional

Cadascú d'aquests conceptes es defineixen de la següent manera:

- Sou base:

És la quantitat que es correspon amb el grup de classificació professional.

- Pagues extraordinàries:

El personal percebrà dues pagues extraordinàries l'any, una al mes de juny i l'altra al mes de desembre. Aquestes pagues inclouen el sou base, el complement de Nivell, els triennis, i si s'escau el complement Conveni.

Les pagues extraordinàries es meritaren de la següent manera:

- Paga extraordinària de juny: Període de l'1 de desembre de l'any anterior al 31 de maig de l'any en curs. (6 mesos)

- Paga extraordinària de desembre: Període de l'1 de juny al 30 de novembre de l'any en curs. (6 mesos)
- L'import de les pagues se'n reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectiu treballat fos inferior al període de meritació. En cas que qualsevol treballador o treballadora optés per prorratejar les dues pagues extraordinàries en les 12 nòmines anuals, ho hauria d'indicar abans del 15 de gener a l'empresa.
- Triennis:

Els triennis són una quantitat fixa que es percep per cada tres anys complets de serveis efectius d'acord amb els imports que s'indiquen a l'annex I per cadascun d'ells. En el supòsit que els tres anys de serveis siguin en grups o nivells diferents, es computa per a tots tres anys l'import corresponent al grup o nivell en què estigui en actiu el treballador en el moment de fer el trienni. Els efectes econòmics dels triennis comencen a meritarse a partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni, tot respectant l'antiguitat reconeguda de cada treballador i a la que s'hauran d'adaptar els triennis reconeguts.

- Complement de Nivell:

És un complement retributiu consolidat que forma part del salari fixe i que va lligat als nivells dels llocs de treball que estan contemplats en el conveni.

- Complement de lloc de treball amb singularitats funcionals i tècniques:

Aquest complement retribueix, en el marc de les funcions pròpies de la categoria o especialitat que s'ocupa, la singularitat de les funcions que es desenvolupen i/o l'especialització tècnica requerida pel lloc de treball en un nivell superior i diferenciat del propi de la categoria o especialitat.

A aquests efectes, es determinen 6 nivells de singularitat, segons grup, atenent als següents factors i al nivell o grau de cadascun d'aquests factors:

1. Grau de coneixements o especialització tècnica necessaris per al desenvolupament del lloc.
2. Complexitat de les funcions i activitats a desenvolupar, ja sigui de naturalesa tècnica, econòmica o social.
3. Complexitat, magnitud o especificitats de l'entorn en què es desenvolupa el lloc de treball.
4. Aptituds o capacitats específiques necessàries.

- Complement de lloc de treball d'especial responsabilitat en el desenvolupament funcional:

Aquest complement retribueix l'especial responsabilitat derivada de l'exercici de les funcions pròpies del lloc de treball, en relació amb la categoria i/o especialitat, especialment pel que fa a les funcions de supervisió, organització o coordinació d'activitats, assumptes o matèries, tenint en compte el grau d'autonomia i/o d'interrelació i de transversalitat de les funcions. En relació amb aquest complement s'estableixen 1 o 2 nivells d'especial responsabilitat funcional, segons grup, atenent als factors següents:

5. Grau d'autonomia mitjà o alt.
6. Grau d'interrelació i/o transversalitat

Article 28. Règim Retributiu

L'increment retributiu dels empleats públics als quals se'ls apliqui aquest acord serà el fixat anualment per la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya o norma que la substitueixi, en el marc de la legislació bàsica estatal.

L'estructura retributiva del Consorci es basa en les categories laborals i salarials establertes a l'annex 1 d'aquest conveni. Si en algun moment s'ha d'establir alguna nova categoria professional serà informada al Delegat/da de Personal per l'emissió del corresponent informe a través de la comissió de valoració de llocs de treball, consensuada i pactada per la representació dels treballadors. En tot cas es requerirà amb caràcter previ l'informe conjunt favorable que estableix la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

Article 29. *Productivitat*

Complement de productivitat: Es defineix com el rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què els empleats desenvolupen el seu treball. El complement de productivitat és un sistema de retribució variable que té com a objectiu, en el marc del sistema d'avaluació de l'acompliment, la millora contínua de les persones i de l'organització, i la seva percepció està vinculada a l'assoliment de les competències prèviament determinades i els objectius establerts. L'avaluació de la procedència i la quantificació d'aquest complement es determinen a l'Annex 1 d'aquest Conveni.

Article 30. *Indemnitzacions per Raó del Servei*

Les indemnitzacions per raó del servei per quilometratge, dietes, allotjament, despeses de locomoció i manutenció seran per compte de l'empresa, i en cap cas, podran superar els límits d'indemnitzacions per raó del servei del Decret 138/2008, o qualsevol altra normativa que el substitueixi.

1. Quilometratge

El Consorci compensarà el quilometratge realitzat pels treballadors en els desplaçaments per raó de feina amb vehicle propi. L'import per a automòbil i moto serà 0,30€/km.

2. Dietes, despeses de locomoció i manutenció

L'empresa abonarà de forma mensual al treballador les despeses que aquest hagi hagut d'assumir necessàriament per motius de feina i durant la seva jornada laboral. El treballador haurà de presentar els tiquets que acreditin les despeses convenientment justificades i els haurà de lliurar a l'empresa en els 10 dies següents a la finalització del mes. Es liquidaran només els tiquets amb un màxim de 3 mesos.

CAPÍTOL VIII Condicionis Socials

Article 31. *Incapacitats Temporals*

- Complement en cas d'incapacitat temporal i maternitat

El Consorci complementarà el subsidi d'incapacitat temporal derivada de qualsevol contingència, que acreditin els treballadors/es del Consorci ja sigui per malaltia comuna, per accident de treball, malaltia professional i maternitat fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que els correspondria el mes de l'inici de la baixa en cas d'estar en actiu. El complement serà abonat des del primer dia de baixa i durant tota la seva durada, llevat extinció contractual prèvia, que comportarà també l'extinció del present complement.

Aquest règim s'aplicarà mentre estigui vigent la normativa aplicable al sector públic.

Article 32. *Material*

El Consorci proporcionarà als treballadors tot aquell material necessari per dur a terme les seves tasques durant el temps de prestació de serveis. En el cas dels treballadors que per necessitats de la feina facin teletreball, l'empresa es farà càrrec dels mitjans tècnics necessaris.

Article 33. *Teletreball*

El teletreball queda regulat segons Instrucció aprovada amb data 6 de juliol de 2023 sobre les condicions de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball específiques pel personal del Consorci, en els següents termes:

- Primer: Els treballadors del Consorci que desitgin prestar els seus serveis en la modalitat de teletreball hauran de sol·licitar-lo formalment, i signar i presentar la declaració responsable que s'annexa a aquesta Instrucció.

L'autorització s'entendrà atorgada si no hi ha resolució expressa desestimatòria en el termini de quinze dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud, sempre que s'hagi presentat simultàniament la declaració responsable esmentada.

- Segon: Els dies en què es podrà teletreballar seran els mateixos per a tota la plantilla, i seran dimarts i divendres. Aquests dies es podran modificar mitjançant resolució del director i prèvia consulta als representants dels treballadors.

L'horari de permanència obligatòria per a tots els treballadors és de 09:00 a 14:00 hores, amb les excepcions previstes per la normativa. Amb caràcter general s'estableix la limitació horària per la realització de la jornada dins la franja de 07:30 a les 19:00.

La jornada diària de teletreball no es podrà fraccionar en entre les modalitats de serveis presencials i teletreball, excepte en el cas d'activitats formatives.

- Tercer: Les funcions i els objectius en la modalitat de teletreball seran els mateixos que els del lloc de treball.
- Quart: El director podrà suspendre l'autorització de teletreball per circumstàncies sobrevingudes que afectin la persona autoritzada o per necessitats dels serveis degudament justificades.

També es podrà revocar l'autorització de teletreball en el supòsit d'incompliment dels objectius del lloc de treball o de les condicions d'exercici del teletreball.

Serà causa automàtica de suspensió temporal del teletreball el funcionament deficient de l'equip informàtic i dels sistemes de connectivitat de que disposi el teletreballador. En aquest cas, el treballador està obligat a personar-se a la seu del Consorci per dur a terme l'exercici ordinari de les seves funcions.

- Cinquè: Els treballadors son responsables d'assegurar-se de què el lloc físic triat per teletreballar compleixi amb les condicions establertes en matèria de prevenció de riscos laborals del teletreball (Mobiliari, equip de treball, entorn i organització del teletreball i recomanacions generals)
- Sisè: El control i seguiment de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball l'exercirà el director o directora del Consorci i els responsables de cadascuna de les àrees del Consorci, mitjançant reunions de treball telemàtiques, correu electrònic, contacte telefònic, eines específiques de seguiment i avaluació periòdica.
- Setè: Les mesures de teletreball es podran suspendre temporalment per circumstàncies sobrevingudes, funcionament deficient dels mitjans tecnològics, sistemes de comunicació i connectivitat o per necessitats dels serveis degudament justificades amb un previ no inferior a 24 hores.

En tot cas es podrà requerir la presència del personal tècnic en les obres que dugui a terme el Consorci, si aquesta fos necessària, encara que sigui en els dies establerts per al teletreball.

- Vuitè: El personal que s'incorpori al Consorci a partir de la entrada en vigor d'aquesta instrucció haurà de fer formació específica en matèria de teletreball, d'acord amb l'article 9.1 del Decret 77/2020 de 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms. El personal que acreditati haver estat prestant serveis en la modalitat de teletreball en la Generalitat de Catalunya o en el seu sector públic o a l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès no hauran de fer formació.
- Novè: En tot allò no previst per aquesta Instrucció serà d'aplicació el Decret 77/2020 de 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms, i la Instrucció 1/2023, de 17 d'abril, per la qual es deixen sense efectes les mesures aplicables als centres de treball del personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb motiu de la crisi sanitària per la Covid-19 i es concreten determinats aspectes del règim general de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball

Article 34. *Assegurança de Vida i Accidents*

1. Responsabilitat Civil

El Consorci es farà càrrec, per si mateixa o mitjançant la cobertura d'una pòlissa d'assegurances realitzada a l'efecte, de la responsabilitat civil de totes les persones treballadores, sempre que sigui fruit de la realització de qualsevol actuació que aquestes persones duguin a terme en relació amb les funcions per a les quals hagin estat contractades o que els hagin estat encomanades, ja sigui dins o fora del centre de treball o *in itinere*.

2. Pòlissa d'accidents

El Consorci contractarà una pòlissa per a totes les persones treballadores que cobreixi les contingències de mort i invalidesa les 24 hores del dia durant tot l'any.

Aquesta assegurança serà complementària de les prestacions que el fet causant pugui produir, respecte de la Seguretat Social, tant per a la persona treballadora com per a les seves hereves i els imports assegurats seran els següents:

Per defunció derivada d'accident: 24.030,36€

Per invalidesa permanent total, absoluta o gran invalidesa derivada d'accident: 42.060,73€

En cas d'invalidesa derivada d'accident, la indemnització serà la corresponent al percentatge d'invalidesa indicat en el barem establert a la pòlissa d'assegurança.

En cas de mort, la persona beneficiària serà la persona que la persona treballadora designi mitjançant comunicació formal o, si no, la/les persones hereves o legals.

En cas de millora de la pòlissa les quantitats aquí establertes s'actualitzaran d'acord amb la mateixa, sense que en cap cas la citada millora es consideri un dret consolidat del treballador. En qualsevol cas, les condicions de la pòlissa queden sotmeses a l'aprovació de la Subdirecció General de Riscos i Assegurances del Departament d'Economia i Finances.

Article 35. *Garanties Processals*

El Consorci, mitjançant els serveis jurídics externs que contracti a l'efecte, prestarà la defensa jurídica i la representació processal a aquelles persones que siguin objecte de querrela, detenció, processament penal o judicial o demanda civil o administrativa per raó dels serveis que prestin o que hagin prestat en qualsevol moment a l'empresa. Així mateix el Consorci garanteix la cobertura econòmica dels corresponents costos d'enjudiciament i de les fiances, sempre i quan la persona treballadora respecti els protocols.

Article 36. *Dret de Protecció*

El Consorci, mitjançant els seus propis serveis jurídics o els que contracti a l'efecte, assisteix i protegeix la seva plantilla front qualsevol atemptat contra la seva integritat, honor o patrimoni patit en l'exercici de les seves funcions.

Article 37. *Jubilació Parcial*

Es reconeix la possibilitat d'accés a la jubilació parcial. La seva aplicació es regularà en funció de la normativa vigent.

Article 38. *Protecció de la Intimitat*

La direcció es compromet a adoptar les mesures necessàries perquè cap de les dades personals o familiars dels treballadors siguin difoses en perjudici de la intimitat dels treballadors.

Article 39. *Igualtat de Tracte i Oportunitats*

L'empresa està obligada a respectar la igualtat de tracte d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, haurà d'adoptar les mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran d'adoptar, i en els seu cas acordar, amb els representants legals dels treballadors en els termes establerts a l'article 85.1 del TRET.

CAPÍTOL IX Formació Professional

Article 40. *Política Formativa*

El Consorci, com servei públic, pretén donar el millor servei a la societat, atenent criteris d'eficiència i d'adaptació dels serveis del Consorci a les circumstàncies canviants de l'entorn. Amb aquesta finalitat i amb la de contribuir al desenvolupament professional del personal del Consorci, es dissenyarà un pla de formació anual per a tots els treballadors conjuntament amb la Direcció del Consorci, amb qui es consensuarà l'adequació de la formació proposada durant el primer trimestre de cada any, seguint els document Criteris per a la formació al Consorci urbanístic del Centre Direccional de Cerdanyola del Vallès, aprovat pel Consell General del Consorci, el 12/06/2017.

En paral·lel, els treballadors també podran proposar a la direcció formacions puntuals que considerin d'interès, que hauran de ser estudiades.

Els treballadors al servei de l'empresa tenen el dret i l'obligació d'adquirir, en el marc del que es disposa als articles següents, la formació necessària per al bon desenvolupament de les tasques i funcions que corresponguin al seu treball i per a la promoció professional.

El Consorci atindrà la formació i el perfeccionament professional dels treballadors facilitant-los l'accés als cursos que s'organitzin. El temps de formació per a cada treballador serà el que estableix la normativa legal.

Es dedicarà una atenció preferent a propagar el coneixement detallat de les novetats tècniques, al perfeccionament de les formes de treball, al reciclatge del personal i a l'aprenentatge de noves feines que facilitin la promoció dels treballadors.

Article 41 *Comissió de Formació*

La Comissió de Formació estarà formada per la Direcció del Consorci i un representant dels treballadors i haurà de servir per definir el pla de formació anual del Consorci, valorar les propostes que els treballadors facin per a la formació pròpia i establir en base a l'article 43.2, el règim horari d'aquesta formació. Aquesta Comissió també establirà el com es distribueix el pressupost corresponent a aquest capítol.

La Comissió de Formació, també establirà un pla de formació per als nous treballadors perquè coneguin la realitat funcional i normativa de l'empresa.

Article 42. *Objectius de la Formació*

En el marc dels criteris generals als quals es refereix l'article anterior, la formació professional s'adreçarà específicament a assolir els objectius següents:

1. Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals i tècnics exigibles al respectiu grup professional i lloc de treball.
2. L'especialització, en els diversos graus, en el sector o matèria relativa a la mateixa labor professional.
3. L'ensenyament i reciclatge de llengües necessàries per al desenvolupament del lloc de treball.
4. Facilitarà la promoció dels treballadors.
5. Pla de formació

El Pla de formació inclourà accions formatives amb els objectius següents:

- Capacitar i actualitzar la formació de les persones treballadores perquè desenvolupin eficaçment les funcions del seu lloc de treball.
- Facilitar la formació necessària per a la promoció vertical i horitzontal de la plantilla.
- Promoure el desenvolupament personal i professional del personal per assolir els objectius organitzatius.

6. Hores

El Consorci facilitarà un mínim de 24 hores anuals de formació a les persones treballadores del Consorci. En cas que el Consorci no ofereixi aquestes 24 hores, les persones treballadores podran gaudir d'un permís dins de l'any, per les hores que manquin fins a arribar a aquest límit, per assistir a cursos de formació d'interès professional i/o de projecció personal externs al Consorci, prèvia autorització de la Comissió de Formació.

Com a criteri general, la formació a instància del Consorci es desenvoluparà dins de l'horari laboral.

Article 43. *Pla de Formació*

El Pla de formació s'orientarà en tres direccions necessàries per al desenvolupament del personal del Consorci:

- Formació en idiomes.

Es tracta d'una formació bàsica per a qualsevol treballador i qualsevol empresa. El Parc de l'Alba és un sector que pretén comercialitzar-se arreu del món i per tant és necessari que els seus treballadors tinguin les competències en idiomes el més desenvolupades possible.

- Formació tècnica.

Aquella relacionada amb cada lloc de treball i que permet el reciclatge i el creixement en cada àmbit en el que els treballadors del Consorci es desenvolupen.

- Formació en competències.

És aquella formació que permet a cada treballador disposar de tècniques per millorar el seu rendiment en el seu lloc de treball i millorar el rendiment del grup.

Article 44. *Formació Proposada pel Treballador*

En el cas que el treballador sigui qui proposi la realització d'una formació, ho haurà de fer per escrit justificant el motiu del mateix i com s'adapta i millorarà aquest l'exercici de les seves tasques. En aquest cas, si es justifica adequadament a criteri de la Comissió de formació, que esta relacionat amb les tasques que aquell treballador duu o durà a terme com a treballador del mateix, aquest no s'hi podrà oposar si no és que per càrrega de treball, no sigui convenient que el treballador faci aquella formació en aquell moment, pactant les dues parts, la realització de la mateixa en el futur. En el cas que la formació sigui proposada pel treballador, la Direcció del Consorci podrà decidir, en funció de l'adaptació de la formació a les tasques que ha de fer aquest treballador, quina part assumirà el Consorci a través de la partida de formació i quina el treballador.

Article 45. *Pressupost de Formació*

La Direcció destinarà el pressupost i els recursos necessaris per fer efectius els plans anuals de formació. En aquests plans anuals es detallarà el contingut dels programes. Un 30% de la partida destinada a formació serà reservada per a propostes que facin els treballadors per autoformar-se.

CAPÍTOL X Règim Disciplinari

D'acord amb l'article 58 de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores podran ser sancionades per la direcció del Consorci en virtut dels incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'especifiquen a continuació:

Article 46. *Faltes Lleus*

Es consideraran faltes lleus:

1. Fins a tres faltes de puntualitat durant un mes sense causa justificada.
2. La negligència, deficiència o retard no justificats en l'execució de qualsevol treball.
3. No atendre el públic, presencialment o telefònicament, amb la correcció i diligència deguda.
4. La manca de netedat i neteja personal.
5. No cursar en el termini legal l'informe de baixa per incapacitat temporal.
6. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
7. La no comunicació, amb la deguda antelació, de la falta a la feina per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
8. L'embriaguesa ocasional.
9. La manca de respecte cap a i entre els treballadors.
10. La incorrecció amb el públic o amb altres companys o subordinats

Article 47. *Faltes Greus*

Es consideraran faltes greus:

1. Més de tres faltes de puntualitat durant un mes sense que hi hagi causa justificada.
2. Faltar un dia a la feina sense causa justificada.
3. Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seva fitxa, signatura, targeta de control o qualsevol altre sistema organitzatiu del control de presència implantat al Consorci.
4. La simulació de malaltia o accident.
5. Canviar, mirar o remenar els armaris, calaixos, documentació i altres efectes personals de qualsevol treballador de l'empresa, sense la deguda autorització o justificació.
6. Dedicar-se a jocs o distraccions que comportin una disminució del rendiment de treball dins de la jornada de treball.
7. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
8. Les accions o omissions contra la disciplina en el treball o contra el degut respecte.
9. Les negligències, deficiències o retards no justificats en l'execució del treball quan causin perjudici greu al Consorci.
10. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, quan hi hagi hagut sancions.
11. Realitzar sense el permís oportú, de manera ocasional, feines particulars durant la jornada, així com utilitzar de forma extra professional i indeguda els mitjans telemàtics posats a disposició del treballador per part del Consorci
12. Les actituds desconsiderades o irrespectuoses de caràcter greu cap als treballadors, els seus familiars o tercers relacionats amb l'empresa.
13. El consum d'alcohol o de drogues que posin en perill les persones o els béns de l'empresa.
14. Les actuacions negligents que puguin posar en perill la seguretat de les persones o els béns del Consorci o dels ens consorciats
15. L'exercici d'activitats professionals sense haver sol·licitat la compatibilitat
16. La utilització o difusió indeguda de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en el Consorci.

Article 48. *Faltes Molt Greus*

Es consideraran faltes molt greus:

1. Faltar a la feina tres dies o més en un mes sense causa justificada.
2. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades.
3. El furt o el robatori, tant a qualsevol treballador del Consorci com al Consorci o a qualsevol persona dins o fora dels locals del Consorci, durant acte de servei.
4. Violar el secret de correspondència.
5. Furtar documents del Consorci o dels ens consorciats
6. La utilització o difusió indeguda de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en el Consorci quan aquesta causi un perjudici al Consorci o als ens consorciats
7. La contínua i habitual manca de netedat i de neteja personal que produeixi queixes justificades dels treballadors de l'empresa.
8. L'embriaguesa habitual durant el treball.
9. L'incompliment de les normes d'incompatibilitat quan aquesta doni lloc a situacions d'incompatibilitat, sempre que la exclusivitat estigui remunerada.
10. L'abús d'autoritat.
11. Abandonar el lloc de treball en llocs de responsabilitat sense causa justificada.
12. L'assetjament sexual.
13. L'assetjament psicològic.
14. L'incompliment per part del treballador de les ordres que, en compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals i la seva normativa de desenvolupament, rebí de l'empresari, encarregat o tècnic de prevenció.
15. Negar-se a utilitzar els sistemes de prevenció col·lectiva o individual.
16. Posar-se a si mateix o al personal del Consorci o centre de treball, en situació de risc per acció o omissió negligent.
17. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, sempre que hagi estat objecte de sanció.
18. La reincidència en la realització de feines particulars, sense el permís oportú, durant la jornada en detriment del temps de dedicació professional, així com la reincidència en la utilització de forma continuada, extra professional i indeguda dels mitjans tècnics posats a disposició del treballador per part del Consorci.
19. La tramesa d'un sol correu electrònic o l'accés voluntari a una pàgina o lloc web, si el contingut dels mateixos tingué caràcter racista, sexista, violent o pornogràfic, i pogués fer malbé la imatge de l'empresa o els seus treballadors.
20. Desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que suposin un perjudici greu o que trenquin greument la disciplina de treball, sempre respectant la clàusula de consciència que garanteix la Constitució espanyola en el seu article 20.1 d) i regula la Llei Orgànica 2/1997.
21. La utilització negligent d'aparells, materials o instal·lacions del Consorci que provoqui danys greus.
22. Les ofenses o maltractaments de caràcter molt greu -verbals o físics- cap als treballadors, els seus familiars o a tercers relacionades amb l'empresa.
23. La disminució continuada i voluntària del rendiment del treball.
24. El consum d'alcohol o de drogues de forma habitual o reiterada que afecti al treball.

Article 49. Sancions

Les sancions que poden imposar-se al personal que hagi incorregut en falta o faltes degudament comprovades seran les següents:

- a) Per faltes lleus: Amonestació per escrit o suspensió de sou i feina un màxim de 2 dies.
- b) Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 20 dies.
- c) Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies, o acomiadament.

Article 50. Procediment Sancionador

Per la imposició de sancions per falta molt greu s'instruirà expedient contradictori. L'expedient s'iniciarà trametent a la persona treballadora un ple de descàrrecs en què s'exposaran succintament els fets que se suposen constitutius de falta. Tot seguit, aquests s'enviaran a la representació legal dels treballadors que, com la persona treballadora afectada, disposaran de tres dies hàbils per manifestar, per escrit i trametre a la Direcció, el que considerin convenient per a l'aclariment dels fets.

La Direcció, tancat el termini de tres dies, encara que la persona treballadora afectada o els representants dels treballadors no hagin fet ús del seu dret a formular al·legacions escrites, podrà imposar a la persona treballadora la sanció que consideri procedent, d'acord amb la gravetat de la falta i el que s'ha pactat en aquest conveni.

La sanció es comunicarà per escrit a la persona treballadora i tot seguit es traslladarà a la representació legal dels treballadors.

Article 51. Prescripcions

Les infraccions molt greus prescriuen al cap de tres anys, les greus al cap de dos anys i les lleus al cap de sis mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de tres anys, les imposades per faltes greus al cap de dos anys i les imposades per faltes lleus al cap de l'any.

El termini de prescripció de les faltes es comença a comptar des que s'hagin comès, i quan es tracti de faltes continuades des del cessament de la comissió. El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

CAPÍTOL XI Normes de Seguretat i Salut

Article 52. Disposicions Generals

L'empresa i el personal afectat per aquest conveni es regiran sobre aquesta matèria i a tots els efectes pel que s'estableix a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, així com per totes les disposicions legals d'aplicació, a més de les guies tècniques de prevenció de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene al Treball. A tots els centres de treball de l'empresa es compliran les mesures de seguretat, prevenció i higiene assenyalades a la Llei de prevenció de riscos laborals i en les altres disposicions aplicables.

En aplicació del Pla de prevenció es realitzaran i actualitzaran les avaluacions de riscos laborals i la planificació de l'activitat preventiva d'acord amb les partides pressupostàries específiques incloses en els pressupostos.

Aquestes avaluacions inclouran la dels riscos psicosocials en aquells casos que aquests riscos s'hagin identificat.

L'activitat preventiva inclourà els terminis d'execució, la designació de responsables i els recursos materials i humans necessaris.

S'establiran sistemes de seguiment continu per tal d'assegurar l'execució efectiva de les activitats preventives.

Per tal de garantir que cada treballador rebi una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada en matèria preventiva, s'oferirà als treballadors formació específica en funció dels riscos específics que s'hagin avaluat prèviament.

Article 53. *Delegats de Prevenció*

Quan sigui legalment exigible, es designaran Delegats de Prevenció per i entre els representants legals dels treballadors amb un nombre de membres tal i com determina l'article 35 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Els delegats de Prevenció tindran les funcions que legalment els hi pertoquin segons la legislació i el reglament intern vigents. Participaran com a representants dels treballadors en les reunions sobre prevenció de riscos laborals que es convoquin per posar en pràctica o avaluar els plans i programes de prevenció de riscos. En definitiva, vetllaran per la salut dels treballadors. Es podrà constituir un Comitè de Seguretat i Salut, format per dos delegats de salut/prevenció i per la direcció, representada també per dos membres. A les reunions d'aquesta comissió podran participar, a instància de les parts personal tècnic i d'assessorament extern, amb veu però sense vot.

Article 54. *Reconeixements Mèdics*

L'empresa es compromet a efectuar a tots els treballadors que ho desitgin un reconeixement mèdic anual que serà de caràcter voluntari. Els reconeixements mèdics que s'efectuïn hauran de ser específics, adequant-se als riscos inherents als diferents llocs de treball. Seran vigilades de forma particular les condicions de salut de tots aquells treballadors o grups de treballadors que per les seves característiques personals, per les seves condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies tinguin una vulnerabilitat major.

Article 55. *Condicions de Treball durant l'Embaràs*

Quan l'empresa tingui coneixement de que una treballadora està embarassada, aplicarà les mesures necessàries per prevenir qualsevol risc potencial per a la treballadora o per al fetus, tal com indica la Llei de Prevenció de Riscos, la guia SEGO i l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (ISNHT). Les treballadores en període d'embaràs, al ser considerades per la legislació vigent un treballador especialment sensible (TES), passaran a ocupar un dels llocs de treball exempts de risc per a les treballadores embarassades i/o amb període de lactància natural, sempre que Salut Laboral i/o el Servei de Prevenció així ho determini.

Article 56. *Assetjament*

Es considera assetjament psicològic o "mobbing" tota conducta del qui sotmet una persona, generalment del mateix entorn laboral, a un maltractament psicològic sistemàtic i continuat, que atempta contra la seva dignitat, amb l'objectiu de desestabilitzar-la emocionalment i que persegueix anul·lar-ne la capacitat, la promoció professional o la permanència al lloc de treball, fet que provoca problemes físics, psicològics, morals i professionals en la persona i afecta negativament l'entorn laboral. L'àmbit de l'assetjament moral serà el centre de treball i si es produeix fora del mateix haurà de provar-se que l'acció és per causa directa o com a conseqüència del treball.

Tipus d'assetjament moral. En funció de la persona que dugui a terme la conducta assetjadora podem distingir tres tipus d'assetjament:

- a) Assetjament moral descendent: és aquell en que l'assetjador és una persona que ocupa un càrrec superior a la víctima.
- b) Assetjament moral horitzontal: la persona assetjadora buscarà entorpir el treball del seu company amb la finalitat de deteriorar-ne la imatge professional i fins i tot atribuir-se a ell mateix mèrits aliens.
- c) Assetjament moral ascendent: és aquell en que l'assetjador és una persona que ocupa un lloc d'inferior categoria jeràrquica a la víctima.

Es consideren comportaments que, per si sols o juntament amb uns altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament moral o psicològic, entre d'altres, els següents:

- a) Atacs a la víctima amb mesures organitzacionals
- b) Atacs a les relacions socials de la víctima amb aïllament social
- c) Atacs a la vida privada de la víctima
- d) Atacs a les actituds i creences de la víctima

e) Agressions verbals Es considera assetjament sexual la conducta de naturalesa sexual o d'altres comportaments basats en el sexe que afecten la dignitat de la dona i de l'home a la feina (Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes). Això inclou comportaments físics, verbals o no verbals indesitjats, desenraonats i ofensius per a la persona que n'és objecte si el sotmetiment o la negativa del treballador a aquesta conducta té efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional, l'ocupació, la seva continuïtat a l'empresa, els ascensos, el sou o qualsevol altra decisió relativa al seu lloc de treball i si aquesta conducta crea un entorn laboral intimidatori hostil o humiliant per a la persona treballadora.

Es consideren assetjaments sexuals:

- Verbal
 - a) Fer comentaris obscens.
 - b) Fer bromes sexuals ofensives.
 - c) Formes de dirigir-se denigrants o obscenes.
 - d) Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
 - e) Preguntar o explicar fantasies preferentment sexuals.
 - f) Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física. - Parlar sobre les pròpies habilitats/capacitats sexuals.
 - g) Invitacions persistents per participar en activitats socials-lúdiques, encara que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que no li venen de gust o que són inoportunes.
 - h) Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
 - i) Peticions de favors sexuals.
- No verbal
 - a) Acostament físic excessiu.
 - b) Arraconar, buscar deliberadament quedar-se tot sol amb la persona de forma innecessària.
 - c) El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats, etc.) Es considera assetjament per raó de sexe la situació en què es produeix qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori degradant o ofensiu. (Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes).

A títol d'exemple s'exposen les actituds, que per si soles o conjuntament amb unes altres, seguint o no una pauta d'insistència o repetició, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe.

- a) Conductes discriminatòries pel fet de ser dona.
- b) Formes ofensives de dirigir-se a una dona.
- c) Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- d) Utilitzar humor sexista. Menysprear el treball de les dones.
- e) Ridiculitzar les persones que assumeixen treballs que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- f) Ignorar aportacions, comentaris o accions per raó de sexe (excloure-les i no prendre-les de debò).

La Direcció i el Comitè d'empresa consideren que tota persona té dret a un tracte respectuós i digne. Per aquest motiu, l'assetjament al lloc de treball, ja sigui vertical descendent o ascendent així com horitzontal, és inacceptable i no pot ser tolerat sota cap circumstància. Ambdues parts són conscients que la violència psicològica al treball significa una agressió a la persona i pot ser causa d'una pèrdua de salut per part de la víctima i d'eficàcia en el funcionament de l'empresa.

Article 57. *Procediment d'Actuació en l'Assetjament Moral, Sexual o per Raó de Sexe*

La Direcció i el Comitè d'empresa consideren un deure ètic i moral de tots els treballadors denunciar qualsevol acte d'assetjament en el lloc de treball. El personal directiu i els comandaments intermedis han de vetllar perquè els treballadors que denuncien o actuen com a testimonis no pateixin cap tipus de represàlia.

En aquest sentit, en compliment de la legislació laboral existeix un protocol d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe i/o violència física a disposició dels treballadors, on s'indica com procedir en aquests casos, sense perjudici de l'actuació paral·lela o posterior de vies administratives o judicials.

Article 58. *Desconnexió Digital*

Per tal d'evitar que s'allargui la jornada laboral més enllà de l'horari a través d'eines com ara la missatgeria instantània o el correu electrònic, el treballador que no tingui reconeguda el complement de disponibilitat té dret a desconnectar el telèfon mòbil i l'ordinador de l'empresa i a no estar pendent dels missatges que pugui rebre, siguin dels seus superiors o de fonts externes. L'objectiu d'aquesta desconnexió digital és evitar un ús inadequat de les noves tecnologies i prevenir l'estrès, la irritabilitat, l'ansietat i els problemes de cansament que acaben provocant baixes laborals i un rendiment més baix a la feina.

CAPÍTOL XII Drets de la Representació dels Treballadors

Article 59. *Funcions i Competències de la Representació Legal dels Treballadors*

Les funcions i competències dels Delegats de personal o del Comitè d'Empresa són les que s'estableixin en la normativa legal vigent (Estatut dels Treballadors, Llei orgànica de Llibertat Sindical (en endavant LOLS) i normativa concordant). Sempre que un treballador/a ho sol·liciti podrà acompanyar els delegats de personal a una reunió amb la Direcció del Consorci

Article 60. *Drets i Garanties de la Representació Legal dels Treballadors*

Els drets i garanties de la representació legal dels treballadors són els determinats per la normativa legal vigent (Estatut dels Treballadors, LOLS i normativa concordant).

Article 61. *Solució de Conflictes Col·lectius*

A l'efecte de solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir entre empresa i treballadors per la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, ambdues parts acorden que s'estarà als procediments que s'estableixin en l'acord interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Les parts signants del present conveni, en representació dels treballadors i empresa, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació de l'organisme que correspongui legalment sobre qüestions d'organismes Públics de la Generalitat, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX I
RETRIBUCIONS

1. Taula salarial 2024

Grup	Nivell	Sou base	Complement de Nivell	Total mensual	Total anual
A	9	2.206,34	3.296,23	5.502,57	77.035,99
	8	2.206,34	3.099,40	5.305,74	74.280,32
	7	2.206,34	2.183,91	4.390,25	61.463,50
	6	2.206,34	1.960,13	4.166,47	58.330,64
	5	2.206,34	1.428,38	3.634,71	50.885,93
	4	2.206,34	1.365,82	3.572,16	50.010,30
	3	2.206,34	957,37	3.163,71	44.291,93
	2	2.206,34	918,81	3.125,15	43.752,14
B	1	1.854,30	608,67	2.462,97	34.481,56
	1	1.597,59	560,58	2.158,17	30.214,38

Increment 2% 2024 aplicat

2. Complement de lloc de treball amb singularitats funcionals i tècniques

	A	B	C
Nivell 1	130,53	108,68	57,32
Nivell 2	297,13	146,23	93,71
Nivell 3	411,63	204,99	112,6
Nivell 4	547,02	256,36	182,18
Nivell 5	755,17	335,52	203,45
Nivell 6	859,29	406,49	

3. Complement de lloc de treball d'especial responsabilitat en el desenvolupament funcional

	A	B	C
Nivell 1	538,36	260,18	171,33
Nivell 2	728,89	384,29	

4. Triennis: La taula per l'any 2024 incrementada és:

Grup	Triennis	
	Mensual	Anual
A	59,20	828,80
B	53,71	751,94
C	48,22	675,08

5. S'estableix un complement de productivitat o retribució variable per objectius i assistència per al personal del Consorci. A continuació s'estableixen els criteris per la seva valoració:

1. Àmbit d'aplicació i personal exclòs:

Aquestes normes són d'aplicació al personal d'Administració i Tècnic del Consorci Urbanístic del Centre Direccional

No percebrà el Complement de Productivitat:

- a) El personal que hagi estat objecte d'una sanció disciplinària ferma en via administrativa, per falta greu o molt greu.
- b) El personal que hagi prestat serveis efectius al Consorci per un temps inferior al 50% del període objecte d'avaluació.

Resta exclòs de l'àmbit d'aplicació el personal eventual.

2. Determinació de la quantia del complement de productivitat i meritació:

2.1. El fons destinat al complement de productivitat serà equivalent al 5% del sou base, triennis i les pagues extraordinàries del personal del Consorci, sempre que l'import del complement no superi els límits establerts a la normativa pressupostària.

2.2. La quantia màxima individual a percebre resultant de la distribució del fons es determina en base al % diferencial entre els sous base de cada un dels grups. La quantia màxima es determinarà tenint en compte el temps efectiu de treball d'acord amb la jornada realitzada durant el període a avaluar i d'acord amb el resultat final de l'avaluació individual.

2.3. La productivitat es meritirà en una fracció anual i el període avaluable serà el comprès entre l'1 de gener i el 31 d'octubre. El procés d'avaluació ha de finalitzar com a màxim el 4 de desembre i l'abonament del complement si s'escau s'ha de formalitzar en la nòmina del mes de desembre.

3. Criteris per la valoració de la productivitat

El complement de productivitat es percep exclusivament a partir de l'avaluació de competències, d'acord amb el següent:

3.1. Llocs de comandament o llocs singulars amb persones a càrrec.

S'avaluen competències en planificació i organització, orientació als resultats i a la qualitat, direcció i desenvolupament de persones i flexibilitat i gestió del canvi, que es defineixen d'acord amb el següent:

- a) Planificació i organització: es valora la capacitat per planificar les tasques, les accions i els projectes que s'han de desenvolupar, personalment o per l'equip, per tal d'assolir uns resultats eficaços, és a dir, en el termini adequat, amb qualitat i emprant els recursos necessaris.
- b) Orientació als resultats i a la qualitat: es valora la capacitat per orientar la feina a l'assoliment dels objectius amb la màxima qualitat i la mínima despesa de recursos possible.
- c) Direcció i desenvolupament de persones: es valora la capacitat per dirigir equips i aconseguir que les aportacions que fan contribueixin a la consecució de resultats per part de l'organització.
- d) Flexibilitat i gestió del canvi: es valora la capacitat per donar resposta a necessitats canviants, reajustant les prioritats i les funcions, i la disposició per acceptar nous enfocaments i canvis, evolucionant d'acord amb les demandes de la societat.

3.2. Resta de llocs de treball.

S'avaluen l'orientació als resultats i a la millora, la iniciativa, l'adaptabilitat i la capacitat de treball en equip, que es defineixen d'acord amb el següent:

- a) Orientació als resultats i a la millora: es valora la capacitat per treballar amb eficàcia i eficiència per assolir els resultats fixats i procurar la millora continua.
- b) Iniciativa: es valora la capacitat per actuar de manera autònoma i proactiva per resoldre de manera eficaç les situacions que sorgeixen en el dia a dia de l'activitat professional. Es valora també la capacitat per emprendre i assumir decisions per compte propi en el desenvolupament de les funcions i responsabilitats, tenint en compte l'àmbit professional.
- c) Adaptabilitat: es valora la capacitat per ajustar-se a situacions noves i canviants en el lloc de treball, acceptant nous enfocaments i canvis, i adaptant-se i treballant eficaçment en situacions diferents i variades.
- d) Treball en equip: es valora la capacitat per, activament, participar en un equip o grup de treball, col·laborar hi i coordinar-s'hi. Tenir disposició per integrar-s'hi i fer que els altres també s'hi integrin, i potenciar la participació i la cohesió de l'equip o grup de treball per tal d'assolir els objectius comuns.

4. Procediment d'avaluació

El procediment d'avaluació es farà en dues fases: l'autoavaluació de l'empleat, amb un valor del 40%, i l'avaluació del superior jeràrquic, amb un valor del 60%, i segons el següent procediment:

4.1. El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord ha de formalitzar l'autoavaluació d'acord amb l'acta de valoració individual, com a màxim fins el 3 de novembre de cada any; excepcionalment per l'any 2024 es podrà presentar un cop acordat el conveni que recull el present complement. Posteriorment, s'ha de dur a terme l'entrevista d'avaluació de les competències amb el superior jeràrquic, i, finalment, aquest ha de formalitzar l'acta de valoració. Les actes de valoració individuals s'han de formalitzar en els models que s'ajunten al punt 5 Acta d'avaluació de llocs de comandament o llocs singulars amb persones a càrrec" i "Acta d'avaluació de llocs que no són de comandament" en aquest Acord.

En cas que l'empleat no faci l'autoavaluació, hi renunciï expressament o no presti serveis en el departament en el moment designat per elaborar l'autoavaluació, correspon al superior jeràrquic formalitzar una única acta de valoració individual.

S'han d'establir les mesures informatives i de comunicació necessàries per tal que les persones que estan gaudint de permisos o llicències puguin formalitzar en temps i forma l'acta de valoració individual.

4.2. L'acta d'avaluació individual ha de tenir assignada una puntuació que, d'acord amb la valoració rebuda, pot oscil·lar entre 0 i 20 punts.

L'acta d'avaluació individual la constitueixen les quatre competències que assenyala la norma tercera i cada una de les competències es qualifica amb tres nivells d'assoliment: baix (0-1 punts), mitjà (2-3 punts) i alt (4- 5 punts).

4.3. En cada competència, s'ha de fer una valoració ponderada de les puntuacions resultants de l'autoavaluació i de l'avaluació del superior jeràrquic, considerant que l'autoavaluació té un valor del 40 % de la puntuació total i l'avaluació del superior jeràrquic, del 60%.

No es percep el complement de productivitat:

- a) Quan la puntuació total assignada és inferior a 10 punts.
- b) Quan s'assigna una puntuació de nivell baix (0-1) en cinc de les competències.

4.4. El personal ha de ser informat sobre les valoracions que ha rebut del superior jeràrquic i pot fer constar les alegacions que consideri oportunes en el termini de deu dies hàbils. En cas de no conformitat amb les valoracions rebudes, resoldrà el director.

5. Proporcionalitat del Compliment de Productivitat:

El complement de productivitat s'abona proporcionalment al temps de servei o la jornada realitzada, en conseqüència, s'han de deduir les absències del lloc de treball de la quantia individual a percebre en concepte de complement de productivitat. A aquests efectes, s'estableix un període de carència de 10 dies semestrals.

Per al còmput de les deduccions i exclusions es considera el període d'avaluació, menys el total de dies d'absència que cal deduir a cada persona.

A l'efecte de percebre el complement de productivitat, no es dedueixen les absències del lloc de treball motivades per les causes següents:

- Permís per naixement per a la mare biològica.
- Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, i acolliment o adopció d'un fill o filla.
- Permís per adopció i per guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent.
- Permís per paternitat.
- Permís per lactància d'un fill més petit de dotze mesos.
- Permís per dol gestacional.
- Permís per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part.
-
- Permís per atendre fills amb discapacitats.
- Permís prenatal.
- Permís per mort, accident, hospitalització, malaltia greu o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Permís per matrimoni o inici de la convivència.
- Permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Baixes per incapacitats motivades per accidents de treball i/o malalties professionals.
- Permís per deures inexcusables de caràcter públic.
- Permís per reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.
- Permís per reducció de jornada per cura d'un familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu.
- Permís per situacions de violència de gènere.
- Excedència voluntària per violència de gènere, violència per terrorisme i violència sexual durant els dos primers mesos.
- Permís per fer efectiu el dret a la protecció i a l'assistència social integral com a conseqüència d'activitat terrorista.
- Permís per assumptes personals.
- Vacances.
- Permís de protecció a la maternitat que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Permís per reducció de jornada per tenir cura d'un fill menor afectat de càncer o una altra malaltia greu.
- Crèdit horari sindical.
- Absència per accident laboral o risc laboral.
- Absència justificada al lloc de treball d'una jornada laboral diària per a la realització de proves diagnòstiques considerades invasives.
- Qualsevol absència justificada del lloc de treball d'una durada inferior a una jornada sencera.

Per a totes aquestes absències es percebrà l'import corresponent al complement de productivitat d'acord amb la valoració obtinguda i sense deduir el temps de l'absència.

Així mateix, les absències derivades d'incapacitats temporals per contingències comunes la suma de les quals sigui de durada de fins a 90 dies, les absències per realització de proves diagnòstiques considerades invasives i les absències per motius de salut, retribuïdes i no recuperables, no deduiran als efectes de la percepció del complement de productivitat i es percebrà l'import corresponent aquest complement d'acord amb la valoració obtinguda.

Per als casos de trasllats o canvis de llocs de treball que no comporten canvi de Departament, la valoració la durà a terme la unitat d'adscripció en què es presten serveis sempre i quan s'hagin prestat serveis un mínim de tres mesos durant el període d'avaluació. En cas que aquest sigui inferior, la valoració la durà a terme la unitat de procedència.

Si el trasllat o canvi de lloc de treball comporta canvi de Departament, la valoració i l'abonament correspon a cadascun dels Departaments proporcionalment al temps de serveis prestatos en cadascun sempre i quan s'hagin prestat serveis un mínim de tres mesos. En cas que el temps de serveis prestatos sigui inferior, la valoració la realitzarà el departament de procedència.

La valoració dels objectius col·lectius de les persones amb funcions de representació sindical alliberades respecte la seva jornada a temps total equivaldrà a la mitjana de la valoració a la unitat o àrea d'adscripció.

(Continua en pàgina següent)

6. ACTES D'AVALUACIÓ DELS LLOCS:

6.1. ACTA D'AVALUACIÓ DE LLOCS DE COMANDAMENT O LLOCS SINGULARS AMB PERSONES A CÀRREC

ACTA D'AVALUACIÓ

Dades de la persona avaluada	Cos/Categoria
Nom i cognoms:	
Lloc de treball:	
Unitat o Servei:	
Data d'avaluació:	

1 Avaluació																			
Avaluació de les competències (fins a 20 punts)	Puntua cada competència segons el nivell. Valoreu el nivell d'acord amb els comportaments que més s'adeqüin al desenvolupament de la persona avaluada.	Nivell	Puntuació de l'avaluat	Puntuació del superior															
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>BAIX</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>ALT</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> ----- ----- ----- ----- ----- </td> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	BAIX	1	2	3	4	5	ALT	----- ----- ----- ----- -----	0	1	2	3	4	5				
BAIX	1	2	3	4	5	ALT													
----- ----- ----- ----- -----	0	1	2	3	4	5													
Planificació i organització: es valora la capacitat per planificar les tasques, les accions i els projectes que s'han de desenvolupar, personalment o per l'equip, per tal d'assolir uns resultats eficaços, és a dir, en el termini adequat, amb qualitat i emprant els recursos necessaris.																			
No planifica l'activitat de la unitat, ni organitza tenint en compte els recursos necessaris. No prioritza de manera adequada les diferents tasques a desenvolupar, actua d'acord amb el més immediat. No fa un seguiment proper de l'activitat de la unitat, per la qual cosa no anticipa problemàtiques o escenaris de risc, ni adapta la planificació a aquests canvis		0-1																	
Planifica l'activitat de la unitat i organitza les activitats tenint en compte els recursos necessaris. Estableix terminis i objectius temporals de manera raonable i disposa d'un sistema de seguiment de l'activitat de l'equip, que li permet anticipar problemàtiques o escenaris de risc i reajustar les planificacions.		2-3																	
Planifica i organitza les activitats a mitjà i llarg termini i preveu els recursos necessaris per assolir els objectius. Determina les prioritats de manera encertada, tenint en compte els recursos, i fa el seguiment del desenvolupament dels projectes/serveis de la unitat. Detecta biaixos respecte de la planificació inicial, de manera que s'anticipa als possibles problemes i proposa els reajustaments necessaris. Comparteix el sistema de planificació amb l'equip i en fa el seguiment.		4-5																	
Orientació als resultats i orientació a la qualitat: es valora la capacitat per orientar la feina a l'assoliment dels objectius amb la màxima qualitat i la mínima despesa de recursos possible; en definitiva, amb l'eficàcia necessària per donar el millor servei a la ciutadania.																			
No té clars els objectius de la unitat que lidera. Presenta dificultats per alinear l'equip i orientar-lo a l'assoliment d'aquests objectius, i també per distribuir els recursos de manera eficient. Mostra indecisió i/o poca concentració en la tasca, fet pel qual genera inoperàncies. No determina indicadors per poder avaluar el nivell d'assoliment dels objectius i la qualitat dels serveis, i no en fa cap tipus de seguiment. No té en compte el grau de satisfacció de les persones usuàries respecte al servei prestat.		0-1																	
Estableix els objectius de la seva unitat, alinea el seu equip per tal que s'assoleixin, amb els recursos disponibles i en els terminis establerts. Treballa amb un mínim d'indicadors que li permeten avaluar i supervisar el nivell d'assoliment dels objectius i la qualitat dels serveis. Orienta l'actuació professional a la satisfacció de les persones usuàries internes o externes.		2-3																	

Vetlla perquè la seva unitat o àrea assoleixi els objectius amb el mínim de recursos i desgast i, alhora, s'orienti a la qualitat. Disposa d'un sistema d'indicadors consistent, que li permet conèixer el grau d'assoliment dels resultats i fer-ne un seguiment de prop. Es mostra amatent a les dades i inputs del seu entorn i valora l'impacte en els seus propòsits d'àrea i reconduïx l'equip, tot orientant-lo a la màxima eficiència. El preocupa la millora contínua i emprà mecanismes per conèixer el grau de satisfacció de les persones usuàries internes o externes respecte al servei prestat.	4-5		
Direcció i desenvolupament de persones: es valora la capacitat per dirigir equips i aconseguir que les seves aportacions contribueixin a la consecució de resultats per part de l'organització.			
No transmet directrius clares respecte de la feina que ha de desenvolupar l'equip. No involucra l'equip en les diferents tasques ni el manté informat dels projectes/serveis i del seu estat de desenvolupament. No genera consensos en la unitat i, davant un possible conflicte de relació, no té eines per resoldre'l. No utilitza els mateixos criteris per avaluar les persones de l'equip, ni detecta potencialitats en les diferents persones que l'integren. No és coherent quan dona un reforç positiu/negatiu a les persones de l'equip.	0-1		
Defineix les tasques a desenvolupar per les persones de l'equip; les involucra en els diferents projectes o serveis, i les manté informades. Distribueix les tasques en funció dels punts forts de les persones de l'equip i les disponibilitats del moment. Dona confiança a l'equip per treballar amb autonomia, alhora que es mostra assertiu quan cal. Adapta el seu estil de direcció a les diferents persones de la unitat. Fomenta l'intercanvi d'informació i la gestió del coneixement en l'equip.	2-3		
Lidera l'equip orientant-lo a l'eficàcia i valora l'execució de les tasques de l'equip i els resultats assolits. Genera un clima de treball de confiança i fomenta la col·laboració i participació en l'aportació d'idees i propostes. Conscient del seu rol, respecta les àrees de responsabilitat de les persones del seu equip, i es mostra assertiu, amb fermesa, davant dels aspectes a reconduir. Alhora, es mostra empàtic i comprensiu. Procura en el seu equip la cohesió i la motivació per la feina: detecta mancances, identifica àrees de millora i proposa actuacions per desenvolupar-les.	4-5		
Flexibilitat i gestió del canvi: es valora la capacitat per donar resposta a necessitats canviants, reajustant les prioritats i les funcions, i disposició per acceptar nous enfocaments i canvis, evolucionant d'acord amb les demandes de la societat.			
Mostra una actitud negativa davant qualsevol possibilitat de canvi i no s'adapta a les noves exigències derivades dels canvis organitzatius. No reajusta prioritats i les funcions davant canvis o imprevistos. No aprofita els avenços tecnològics per optimitzar, simplificar i agilitar les tasques de la unitat. No adequa prou el servei que presta a les necessitats de les persones usuàries.	0-1		
S'adapta als canvis organitzatius i tecnològics que es produeixen en l'entorn laboral i procura incorporar-los a la feina per tal de treballar de manera més efectiva. Reajusta les prioritats i les funcions per tal d'adaptar-les a les necessitats canviants. Adequa el servei que presta a les necessitats de les persones usuàries.	2-3		
Accepta, assimila i promou iniciatives d'innovació i canvi. Impulsa noves formes de treball que contribueixen a treballar de manera més efectiva. Fomenta l'ús de solucions digitals per optimitzar processos. Reajusta les prioritats i funcions d'acord amb els canvis que es produeixen. Integra les necessitats i noves demandes de les persones usuàries en la seva àrea o unitat, i fa evolucionar els projectes i/o serveis cap a nous enfocaments.	4-5		
Puntuació total		0	0

Puntuacions	0,00	0,00
-------------	------	------

Puntuació Final	0
-----------------	---

Signatura de la persona
avaluada

Signatura de l'avaluador/a

6.2. ACTA D'AVALUACION DE LLOC QUE NO SON DE COMANDAMENT

ACTA D'AVALUACIÓ

Dades de la persona avaluada		Cos/Categoria						
Nom i cognoms:								
Lloc de treball:								
Unitat o Servei:								
Data d'avaluació:								
1 Avaluació								
Avaluació de les competències (fins a 20 punts)	Puntua cada competència segons el nivell. Valoreu el nivell d'acord amb els comportaments que més s'adeqüin al desenvolupament de la persona avaluada.				Nivell	Puntuació de l'avaluat	Puntuació del superior	
	BAIX ALT	----- ----- ----- ----- -----						
		0	1	2	3	4	5	
Orientació als resultats i a la millora en la prestació del servei públic: es valora el treball dut a terme amb eficàcia i eficiència per tal d'assolir els resultats amb la màxima qualitat i emprant els menors recursos. Es valora també el treball orientat a augmentar els estàndards de qualitat del treball i a una òptima satisfacció de les persones usuàries.								
No és capaç de resoldre les tasques encomanades amb eficàcia i eficiència, ni aconsegueix complir terminis ni compromisos. No vetlla per la qualitat de la seva feina ni per donar un bon servei a les persones usuàries.					0-1			
Compleix els objectius establerts amb la qualitat requerida, amb els recursos disponibles i en els terminis establerts. Orienta l'actuació professional a la satisfacció de les persones usuàries internes o externes.					2-3			
Treballa amb l'objectiu d'obtenir la màxima qualitat en la feina. Fa ús dels recursos de què disposa amb un criteri de màxima eficiència. Proposa millores en els processos que gestiona o en què intervé a partir de l'anàlisi dels problemes o mançanes, i de les oportunitats. Planteja mecanismes per recollir els requeriments i el nivell de satisfacció de les persones usuàries o destinatàries de la feina.					4-5			
Iniciativa: es valora la capacitat per actuar de manera autònoma i proactiva per resoldre de manera eficaç les situacions que sorgeixen en el dia a dia de l'activitat professional. Es valora també la disposició i habilitat per emprendre, per compte propi, actuacions o sistemes de treball nous, tot avançant-se a situacions, fets o problemes.								
Té dificultats per decidir de manera autònoma les accions a dur a terme, malgrat les instruccions rebudes i els objectius pautats. No aconsegueix resoldre situacions ordinàries sense haver de consultar al comandament.					0-1			
Resol les tasques que té assignades, cercant els recursos disponibles. Dins del seu àmbit d'actuació pren decisions encertades, de manera autònoma i sense necessitat de supervisió.					2-3			
Davant de situacions noves, crítiques o imprevistes, identifica mancances, problemes i oportunitats i proposa millores -dins els límits coherents d'actuació del seu lloc de treball. Resol les situacions de manera autònoma, i s'anticipa i es prepara per fer front a oportunitats o problemes a mitjà i llarg termini, per mitjà de solucions innovadores o sistemes de treball nous.					4-5			
Adaptabilitat: es valora la capacitat per ajustar-se a situacions noves i canviants en el lloc de treball acceptant nous enfocaments i canvis, i adaptant-se i treballant eficaçment en situacions diferents i variades.								
Té dificultats per adaptar-se i donar resposta a noves necessitats o canvis, i s'estanca en l'ús de mètodes de treball que ja no són efectius.					0-1			
Adequa els objectius o projectes als canvis de l'entorn i/o al canvi d'indicacions. Reacciona amb flexibilitat i s'adapta davant els imprevistos i obstacles que poden canviar la manera habitual de dur a terme les tasques.					2-3			
S'adapta amb rapidesa i eficàcia als canvis organitzatius i tecnològics que es produeixen en l'entorn laboral i procura incorporar-los en la seva tasca.					4-5			
Mostra disposició per impulsar noves metodologies, enfocaments o formes de dur a terme la tasca.								
Treball en equip: es valora la capacitat per, activament, participar en un equip o grup de treball, col·laborar-hi i coordinar-s'hi. Tenir disposició per integrar-s'hi i fer que els altres també s'hi integrin, i potenciar la participació i la cohesió de l'equip o grup de treball per tal d'assolir els objectius comuns.								

No mostra predisposició ni interès a treballar amb l'equip. Mostra una escassa col·laboració i només es coordina i comparteix informació si se li requereix. No mostra interès a treballar en entorns col·laboratius, tant presencials com virtuals.	0-1		
Es coordina i comparteix la informació necessària amb els companys per a l'execució de tasques. Col·labora, quan és necessari, en les tasques d'altres companys de la unitat.	2-3		
Promou i genera la participació i la col·laboració de tots els membres de l'equip utilitzant les eines de treball col·laboratiu de la institució. Alhora, es coordina amb l'equip perquè l'assoliment dels objectius no es vegi compromès. Participa activament en la resolució dels conflictes que pugui haver-hi a la unitat, amb una actitud de consens.	4-5		
Puntuació total		0	0

Puntuacions	0,00	0,00
-------------	------	------

Puntuació Final	0
-----------------	---

Signatura de la persona avaluada

Signatura de l'avaluador/a

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX II GRUPS PROFESSIONALS i CATEGORIES

Grups professionals i llocs de treballs que hi corresponen.

Definició: agrupació unitària de les aptituds professionals i les titulacions i, del contingut general de la prestació laboral que s'hi correspon.

- Grup A. Títol universitari
- Grup B. Cicle formatiu de grau superior en edificació i obra civil.
- Grup C. Títol de batxillerat, títol de tècnic, o equivalent.

- Grup A

- Advocat/a
- Enginyer/a
- Arquitecte/a
- Geòleg/a
- Biòleg/a
- Economista
- Ambientòleg

- Grup B

Cicle formatiu de grau superior en edificació i obra civil.

- Grup C

- Administratiu/va
- Delineant

1. Grup Professional A

- Formació: Títol universitari.
- Criteris generals i funcions: És el treballador/a que desenvolupa activitats de nivell superior pròpies de la seva titulació universitària. El nivell de qualificació dins la seva categoria quedarà definit dins la seva descripció de lloc de treball en funció de les tasques a realitzar i les responsabilitats.

2. Grup Professional B

- Formació: Títol de cicle formatiu de grau superior (CFGS)
- Criteris generals i funcions: És el treballador/a que desenvolupa activitats específiques del cicle formatiu de grau superior pròpies de la seva titulació. El nivell de qualificació dins la seva categoria quedarà definit dins la seva descripció de lloc de treball en funció de les tasques a realitzar i les responsabilitats.

3. Grup Professional C

- Formació: Títol de batxillerat, títol de tècnic, o equivalent.
- Criteris generals i funcions: És el treballador/a que desenvolupa activitats específiques corresponents a alguna de les activitats o oficis que correspon a la seva titulació. El nivell de qualificació dins la seva categoria quedarà definit dins la seva descripció de lloc de treball en funció de les tasques a realitzar i les responsabilitats.

Barcelona, de 20 de març de 2026

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada