



RESOLUCIÓ de 5 de febrer de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de modificació del Conveni col·lectiu de treball de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament (ACCD) (codi de conveni núm. 08014212012006).

Vist el text de l'Acord Parcial subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors/es el 14 de juliol de 2023, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord parcial de modificació del Conveni col·lectiu de treball de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament (ACCD) (codi de conveni núm. 08014212012006) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball, 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.

ACTA 7ª. REUNIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL CONVENI COL·LECTIU DE L'AGÈNCIA CATALANA DE COOPERACIÓ AL DESENVOLUPAMENT (ACCD)

Assistents:

Els membres de la Comissió Negociadora constituïda formalment a través d'Acta de data 13 de novembre de 2020, amb les modificacions de la seva composició que s'han anat reflectint en les actes del procés negociador, en sessió de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de l'Agència Catalana per la Cooperació al Desenvolupament (ACCD).

Per part de l'empresa: Vicenç Margalef Parellada, Mar Novell Regué i Mercedes Jiménez Ucendo, assistides del seu assessor Josep Hallado Molina.

Per part de representació dels treballadors: Carolina Sainz Faure, Inma Bayarri Gómez i Lidia Gargallo Sabella.

Reunits en data 12 de juliol de 2023, a la 12.30 hores, a la seu de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament i reconeixent-se totes dues parts

La sessió, prèviament convocada amb acord entre ambdues representacions sobre l'Ordre del dia de la mateixa, i l'assistència que consta als continguts de l'acta, va tenir el següent desenvolupament:

MANIFESTEN

1. Conveni Col·lectiu de l'ACCD. Temes tractats.

a) Composició Comissió Negociadora.

Amb caràcter previ a l'exposició i tractament de qualsevol altra qüestió, la representació de l'Agència a la Comissió trasllada que, atesa la substitució de Carme Gual i Via com Directora de l'Agència, es produeix, conseqüentment, la seva baixa en la seva condició de membre de Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de l'Agència Catalana per la Cooperació al

Desenvolupament (ACCD) i que passarà a ser substituïda com a integrant de la Comissió negociadora per part de la representació empresarial pel senyor Vicenç Margalef Parellada, com a nou director de l'Agència.

Per tant, la Comissió negociadora queda integrada pels membres enumerats a l'Acta de constitució de la mateixa de 13 de novembre de 2020, tenint en consideració les diferents integracions i substitucions que es produeixen i es reflecteixen a les diferents actes de la Comissió negociadora que es subscriuen als diferents efectes oportunament.

b) Acord de la Comissió negociadora de modificació dels articles 23.3, 23.4 i 24 i supressió dels continguts de l'article 23.5, per la seva integració en els anteriors, del Conveni col·lectiu de treball de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament per als anys 2014-2017 (codi de conveni núm. 08014212012006 - BOPB del dia 11 de novembre de 2014).

Assistents:

Per part de la empresa: Vicenç Margalef Parellada, Mar Novell Regué i Mercedes Jiménez Ucendo, assistides del seu assessor Josep Hallado Molina.

Per part de representació dels treballadors: Carolina Sainz Faure, Inma Bayarri Gómez i Lúdia Gargallo Sabella.

Reunides les persones esmentades, membres de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament (ACCD) (codi de conveni núm. 08014212012006 - BOPB del dia 11 de novembre de 2014) el dia 12 d'abril de 2023 als locals de l'Agència,

ACORDEN

Modificar els articles 23.3, 23.4 i 24 i supressió dels continguts de l'article 23.5, per la seva integració en els anteriors, del Conveni col·lectiu de treball de l'Agència Catalana d Cooperació al Desenvolupament per als anys 2014 -2017 (codi de conveni núm. 08014212012006) (BOPB del dia 11 de novembre de 2014) per a la seva adequació a les novetats normatives establertes a la regulació de les modalitats contractuals.

1. La nova redacció acordada de l'article 23.3 és la següent:

Article 23.3. Contractes de Substitució

El contracte de substitució es regirà pel que disposa l'article 15.3 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, o la normativa que resulti aplicable en cada moment, amb les següents particularitats:

a) Podran celebrar-se contractes de durada determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball. El contracte haurà d'identificar a la persona treballadora substituïda i la causa de la substitució, indicant si el lloc de treball a exercir serà el de la persona treballadora substituïda o el d'una altra persona treballadora de l'empresa que passi a exercir el lloc d'aquella. En tal supòsit, la prestació de serveis podrà iniciar-se abans que es produeixi l'absència de la persona substituïda, coincidint en el desenvolupament de les funcions el temps imprescindible per a garantir l'acompliment adequat del lloc i, com a màxim, durant quinze dies.

b) Així mateix, el contracte de substitució podrà concertar-se per a completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora, quan aquesta reducció s'empari en causes legalment establertes o regulades en el Conveni col·lectiu i s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

c) El contracte de substitució podrà ser també celebrat per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva mitjançant contracte fix, sense que la seva durada pugui ser en aquest cas superior a tres mesos, ni pugui

celebrar-se un nou contracte amb el mateix objecte una vegada superada aquesta durada màxima.

d) Es podran subscriure contractes de substitució per cobrir temporalment un lloc de treball fins que finalitzi el procés de selecció per a la seva cobertura definitiva en els termes establerts per la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

2. La nova redacció acordada de l'article 23.4 és la següent:

Article 23.4. Contractes de Durada Determinada

1. El contracte per circumstàncies de la producció es regirà pel que disposa l'article 15.2 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, o la normativa que resulti aplicable en cada moment, amb les següents particularitats:

a) En aquells casos en els quals les circumstàncies de la producció es deguin a l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions, que fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix i sempre que no responguin als supòsits inclosos a l'article 16.1 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.

Es considerarà que es produeixen aquests desajustos en els supòsits d'absències per vacances, permisos retribuïts o no retribuïts, llicències, compensacions horàries i descansos que s'hagin de cobrir.

La durada màxima d'aquest contracte serà de 6 mesos en un període de referència de 12 mesos. En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior, podrà prorrogar-se, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquesta durada màxima.

b) En cas que el contracte s'hagués concertat per atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada. La durada màxima d'aquest contracte serà de 90 dies a l'any natural independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per a atendre en cadascun d'aquests dies les concretes situacions, que hauran d'estar degudament identificades en el contracte. Aquests 90 dies no podran ser utilitzats de manera continuada.

L'empresa, en l'últim trimestre de cada any, haurà de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual d'ús d'aquests tipus de contractes.

c) Sense perjudici de l'anterior, les persones treballadores que en un període de 24 mesos haguessin estat contractades durant un termini superior a 18 mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa, mitjançant dos o més contractes per circumstàncies de la producció, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, adquiriran la condició de fixes.

d) Aquesta previsió també serà aplicable quan es produeixin supòsits de successió o subrogació empresarial conforme al que es disposa legal o convencionalment. Així mateix, adquirirà la condició de fixe, la persona que ocupi un lloc de treball que hagi estat ocupat amb o sense solució de continuïtat, durant més de 18 mesos en un període de 24 mesos mitjançant contractes de circumstàncies de la producció, inclosos els contractes de posada a disposició realitzats amb empreses de treball temporal.

2. La Disposició Addicional cinquena del Reial Decret Llei 32/2021, de 28 de desembre, de Mesures Urgent per a la Reforma Laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del Mercat de treball. Es podran subscriure contractes de durada determinada per part de les entitats que integren el sector públic, regulades a l'article 2 del Reial decret llei 36/2020, de 30 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a la modernització de

l'administració pública i per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència, sempre que aquests contractes es trobin associats a l'estricta execució de Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència i només pel temps necessari per a l'execució dels esmentats projectes.

El que disposa el paràgraf anterior serà també d'aplicació per a la subscripció de contractes de durada determinada que resultin necessaris per a l'execució de programes de caràcter temporal el finançament dels quals provingui de fons de la Unió Europea.

Els esmentats contractes es realitzaran d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat i en els termes establerts en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

3. La redacció contemplada a l'article 23.5 queda suprimida de conformitat amb l'acord assolit per les parts.

4. La nova redacció acordada de l'article 24 és la següent:

Article 24. *Contracte Fix Discontinú*

El contracte fix discontinú estacional i el de prestació intermitent es regiran pel que disposa l'article 16 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, o la normativa que resulti aplicable en cada moment.

El criteri per establir la crida del personal fix discontinú s'efectuarà, com a mínim, amb quinze dies d'antelació al començament del treball a realitzar, mitjançant una notificació electrònica que s'enviarà via l' e-NOTUM, on se li notificarà expressament la data de la seva incorporació. La persona convocada haurà de donar resposta enviant un e-mail a la bústia de Recursos Humans de l'ACCD en el termini màxim de 10 dies naturals a partir de l'acusament de rebuda. L'incompliment d'aquesta formalitat, per part del treballador o treballadora, implicarà la seva renúncia al lloc de treball.

c) Acord de la Comissió negociadora d'incorporació d'un Annex al Conveni col·lectiu de treball de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament per als anys 2014 -2017, per tal de concretar el Protocol d'actuació per a cobrir places de personal laboral en règim temporal.

Assistents:

Per part de la Direcció de l'ACCD: Vicenç Margalef Parellada, Mar Novell Regué i Mercedes Jiménez Ucendo, assistides del seu assessor Josep Hallado Molina.

Per part de representació social: Carolina Sainz Faure, Inma Bayarri Gómez i Lidia Gargallo Sabella.

Reunides les persones esmentades, membres de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament (ACCD) (codi de conveni núm. 08014212012006) (BOPB del dia 11 de novembre de 2014) el dia 12 d'abril de 2023 als locals de l'Agència,

ACORDEN

L'article 23.2 del Conveni estableix que:

"Per a la concreció del circuit intern i el procediment de selecció del personal temporal, s'aplicarà el Protocol d'actuació per cobrir places de personal laboral en règim temporal no fix que s'acordi a la Comissió Paritària del Conveni".

En tal sentit la Comissió negociadora del Conveni acorda l'aprovació expressa de l'esmentat Protocol que es decideix quedi incorporat al Conveni col·lectiu com Annex II de mateix. D'aquesta forma, el contingut del Protocol serà el següent:

ANNEX II

Procediment de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament per la qual s'estableix els mecanismes per a la contractació de personal no fix amb caràcter ordinari i excepcional.

Consideracions:

Aquest procediment regula, en el marc de la normativa legal vigent, el sistema de provisió o reforç per acumulació de tasques dels llocs de treball de l'ACCD mitjançant contractes laborals temporals donant compliment a l'article 18 del conveni col·lectiu de l'ACCD. Es tracta de garantir que el personal temporal seleccionat pels llocs de treball sigui el més idoni per desenvolupar les funcions que tingui assignades i que el procés de selecció compleixi amb els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

El compliment d'aquests principis es fa efectiu mitjançant la publicació al portal de l'empleat públic ATRI de la convocatòria del lloc de treball, establint un procés de selecció amb un òrgan de selecció tècnic, preveient els barems i criteris per valorar la capacitat tècnica i les habilitats de les persones candidates en relació amb les tasques a desenvolupar i garantint els drets de recurs dels interessats.

El procediment regula els mecanismes de selecció amb caràcter ordinari i un procés de selecció abreujat. L'objectiu és agilitzar i guanyar eficiència a l'hora de cobrir amb personal temporal les necessitats que sorgeixen a l'organització. D'aquesta manera es podrà aprofitar els recursos humans que ja han dut a terme amb èxit tasques a l'ACCD dins del mateix grup professional en virtut de contractes temporals anteriors.

En definitiva el procediment abreujat permetrà que l'organització es beneficiï de l'experiència de persones que ja han treballat a l'ACCD, que ja coneixen el seu funcionament, els seus processos, la seva organització orgànica i també, majoritàriament, als seus treballadors i treballadores.

Tanmateix, es garanteix el compliment de l'article 18 del conveni perquè aquestes persones ja varen participar amb èxit en el procés de selecció del primer treball a l'ACCD.

2. Normativa aplicable

2.1. Conveni Col·lectiu de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament (d'ara endavant ACCD) estableix:

2.1.1. Article 23.3. La contingència de contractacions de personal en règim temporal no fix quan les necessitats de l'ACCD així ho requereixin.

2.1.2. Article 23.1. Quan les necessitats de funcionament de l'Agència ho requereixin, es procedirà a la contractació de personal en règim temporal no fix, segons les modalitats previstes a l'Estatut dels treballadors i altres normatives de desenvolupament vigents.

2.1.3. Article 23.2. Per a la concreció del circuit intern i el procediment de selecció del personal temporal, s'aplicarà el Protocol d'actuació per cobrir places de personal laboral en règim temporal no fix que s'acordi a la Comissió Paritària del Conveni.

2.1.4. Article 23.3. El personal laboral interí serà contractat per substituir al personal que tingui reconeguda la reserva de lloc de treball per norma, pacte individual o col·lectiu, com per exemple, en els supòsits d'incapacitat temporal, maternitat, excedència forçosa, vacances, etc.

2.1.5. Article 23.4. Excepcionalment es podrà procedir a la contractació de personal mitjançant contracte d'obra i servei, sense necessitat de convocatòria. D'acord amb allò que es desprèn de l'article 15 del TRET, s'estableix, als efectes de contractació temporal per obra o servei, que s'entén que existeix l'esmentada causa quan les tasques vinguin motivades per un projecte o línia d'actuació especial de nova creació que tingui una limitació en el temps o pel temps necessari per endegar una nova línia d'actuació o projecte.

2.1.6. Article 23.5. 1. Els contractes eventuais per circumstàncies de la producció podran tenir una durada màxima de 6 mesos dins d'un període de 12. Si es concerta per un temps inferior a la durada màxima, s'admetrà una única pròrroga fins al límit màxim.

A tal efecte, el període màxim es computarà a partir de la data en què es produeixi la causa o circumstància que ho justifiqui.

2.2. Reial Decret Llei 32/2021, de 28 de desembre, de Mesures Urgent per a la Reforma Laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del Mercat de treball pel que es modifica l'article 15 de l'Estatut dels treballadors.

2.2.1. Article 15. Durada del contracte de treball. El contracte de treball de durada determinada només podrà celebrar-se per circumstàncies de la producció o per substitució de persona treballadora. Perquè s'entengui que concorre causa justificada de temporalitat caldrà que s'especifiquin amb precisió en el contracte la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista.

2.2.2. A efectes del que preveu aquest article, s'entendrà per circumstàncies de la producció l'increment ocasional i imprevisible i les oscil·lacions que, tot i que tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable

L'ACCD no disposa de conveni de sector de referència, per tant el període màxim d'aquest contracte seran 6 mesos disponible i el que es requereix, sempre que no respongui als supòsits inclosos a l'article 16.1 de l'ET.

Entre les oscil·lacions a què es refereix el paràgraf anterior s'entendran incloses aquelles que deriven de les vacances anuals. Quan el contracte de durada determinada obeeixi a aquestes circumstàncies de la producció, la seva durada no podrà ser superior a sis mesos.

Per Conveni col·lectiu d'àmbit sectorial es podrà ampliar la durada màxima del contracte fins a un any. En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima legal o convencionalment establerta, podrà prorrogar-se, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir de l'esmentada durada màxima. Igualment, les empreses podran formalitzar contractes per circumstàncies de la producció per atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada en els termes previstos en aquest paràgraf. Les empreses només podran utilitzar aquest contracte un màxim de noranta dies l'any natural, independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per atendre en cadascun d'aquests dies les concretes situacions, que hauran d'estar degudament identificades en el contracte. Aquests noranta dies no podran ser emprats de manera continuada.

Les empreses, en l'últim trimestre de cada any, hauran de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual d'ús d'aquests contractes. No podrà identificar-se com a causa d'aquest contracte la realització dels treballs en el marc de contractes, subcontractes o concessions administratives que constitueixin l'activitat habitual o ordinària de l'empresa, sense perjudici de la seva celebració quan concorrin les circumstàncies de la producció en els termes anteriors.

2.3. La Disposició Addicional cinquena del Reial Decret Llei 32/2021, de 28 de desembre, de Mesures Urgent per a la Reforma Laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball. Es podran subscriure contractes de durada determinada per part de les entitats que integren el sector públic, regulades a l'article 2 del Reial decret llei 36/2020, de 30 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a la modernització de l'administració pública i per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència, sempre que aquests contractes es trobin associats a l'estricta execució de Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència i només pel temps necessari per a l'execució dels esmentats projectes.

El que disposa el paràgraf anterior serà també d'aplicació per a la subscripció de contractes de durada determinada que resultin necessaris per a l'execució de programes de caràcter temporal el finançament dels quals provingui de fons de la Unió Europea.

Els esmentats contractes es realitzaran d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat i en els termes establerts en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

A partir de 31 de març de 2022, i a conseqüència de la modificació de l'article 15 de l'ET, els articles 23.4 i 23.5 del Conveni col·lectiu s'han d'entendre modificats i han de ser interpretats d'acord amb el que s'estableix en el Reial Decret 32/2001 i derogats amb el que el contradiguin.

1. Objecte del procediment

L'objecte d'aquest procediment és la regulació dels mecanismes de selecció de personal de l'ACCD en règim temporal no fix per proveir llocs de treball i cobrir les necessitats derivades de les circumstàncies de la producció d'acord la normativa laboral.

Actualment el Conveni col·lectiu de l'ACCD, estableix les situacions que donen lloc a la contractació temporal de personal en règim laboral que es descriuen a continuació:

1.1. Per a substituir treballador/es que tenen dret a reserva del lloc de feina, art. 23.3 del Conveni col·lectiu, es formalitzarà un contracte d'interinitat per substitució.

1.2. Per cobrir temporalment un lloc de feina vacant que estarà subjecte a un procés de selecció o promoció fins a la seva cobertura definitiva. (Article 23.3 del Conveni col·lectiu) es formalitzarà un contracte d'interinitat per cobertura de places vacants.

1.3. Els contractes eventuais per circumstàncies de la producció siguin ocasionals i imprevisibles oscil·lacions en les necessitats de personal o per circumstàncies ocasionals i previsibles d'acord amb els termes de normativa previstos en el Reial Decret 31/2021.

1.4. Execució de projectes derivats de l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència.

1.5. Execució de projectes derivats de l'execució de Programes de caràcter temporal, el finançament dels quals provingui de la UE.

L'ACCD no disposa de conveni de sector de referència, per tant el període màxim d'aquest contracte seran 6 mesos

2. Modalitats de contractuals

2.1. Contracte laboral temporal d'interinitat per substituir un treballador amb reserva de lloc de treball i per completar la jornada reduïda d'un altre treballador i per cobrir temporalment un lloc de feina vacant que estarà subjecte a un procés de selecció o promoció fins a la seva cobertura definitiva.

2.2. Contracte laboral temporal eventual per circumstàncies de la producció per circumstàncies ocasionals i imprevisibles o oscil·lacions en les necessitats de personal i per circumstàncies ocasionals i previsibles.

2.3. Contractes de duració determinada per executar actuacions associades al Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència, així com qualsevol altre programa de caràcter temporal que el finançament del qual provingui de fons de la Unió Europea.

3. Procediment ordinari de selecció

3.1. Davant de la necessitat de cobrir o reforçar un lloc de treball, el/la cap de l'Àrea corresponent farà una petició per escrit a RH per a la contractació temporal d'un treballador/a mitjançant un informe justificatiu de la necessitat de contractació.

3.2. Recursos Humans emetrà un informe on figurarà la identificació de la plaça a cobrir, o el lloc de treball a reforçar, adjuntarà la reserva de crèdit econòmic i en donarà trasllat a la Direcció de l'ACCD a fi efecte que autoritzi la contractació i l'inici del procés de selecció mitjançant la signatura de l'Anunci de l'oferta laboral al portal de l'empleat públic ATRI.

3.3. L'anunci de l'oferta laboral haurà de contenir la següent informació:

3.3.1. Descripció del lloc de treball a cobrir o reforçar.

3.3.2. Requisits de participació.

3.3.3. Funcions del lloc de treball.

3.3.4. Modalitat contractual del lloc de treball identificant el motiu de la cobertura del contracte temporal.

3.3.5. Aspectes que es valoraran en el procés de selecció.

3.3.6. Sol·licitud normalitzada i termini de presentació.

3.3.7. Procediment de selecció identificant els criteris de valoració, l'òrgan de selecció i la puntuació emprada en cadascun dels ítems que es valoraran.

3.3.8. Publicitat del resultat del procés.

3.3.9 Règim de recurs i possibilitats de formular al·legacions.

3.3.10 Informació bàsica sobre protecció de dades personals de les persones participants en el procés de selecció.

3.4. Finalitzat el procés de selecció Recursos Humans elevarà mitjançant un informe de l'òrgan de selecció la proposta de contractació de la persona que hagi obtingut la millor puntuació que publicarà al Tauler electrònic (<https://tauler.seu.cat/inici.do?idens=1>) de la Generalitat i a la web l'ACCD

<https://cooperaciocatalana.gencat.cat/ca/inici/index.html> (accedir a l'opció "Treballa a l'ACCD")

En el cas de renúncia o de no acreditació de la documentació presentada, el lloc de treball serà adjudicat a la segona persona candidata millor posicionada i així consecutivament.

3.5 Signatura del contracte

4. Òrgan de selecció

L'òrgan de selecció és un òrgan tècnic que té com a finalitat garantir que es seleccioni a la millor persona candidata d'acord amb els principis de mèrits i capacitats i es compondrà segons el que es preveu a l'article 18.4 del Conveni col·lectiu de l'ACCD vigent, i actuarà d'acord amb l'article 18.3 del mateix Conveni col·lectiu.

5. Procediment excepcional abreujat

5.1. Seran d'aplicació a aquest procediment els apartats 3.1, 3.2, 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.4, 3.3.8, 3.3.9, 3.10, i 3.5 d'aquest procediment.

En relació amb l'apartat 3.2, per aquest procediment excepcional abreujat no serà necessari la publicació d'un anunci al portal de l'empleat públic ATRI.

5.2. Aquest procediment de selecció, com a excepció a l'ordinari previst a l'article 3, s'aplica en relació amb les següents persones candidates:

5.2.1. A les persones que hagin participat i superat amb anterioritat un procés de selecció a l'ACCD d'una plaça del mateix subgrup laboral i mateixes funcions a la que presenten candidatura i, conseqüentment hagin formalitzat un contracte temporal a l'ACCD dels previstos a l'article 23.3 i 23.5 del Conveni col·lectiu segons interpretació adaptada a la Reforma laboral.

5.2.2. A les persones que hagin participat i superat anteriorment un procés de selecció a l'ACCD d'una plaça del mateix subgrup laboral i mateixes funcions o similars conseqüentment hagin formalitzat un contracte temporal de prestació d'obra i servei en la implementació d'un projecte amb fons europeus o d'altra institució similar.

5.3. Així mateix s'han de complir amb caràcter acumulatiu les següents situacions:

5.3.1. Que els processos de selecció en què les persones candidates previstes en l'apartat 5.2 en varen resultar contractades per primera vegada s'hagin dut a terme donant compliment als requisits de l'article 3.3 d'aquesta Instrucció.

5.3.2. Que a l'expedient de RRHH del candidat figuri un informe favorable de les tasques desenvolupades anteriorment emès per part de la persona responsable de l'Àrea on havia desenvolupat anteriorment la seva tasca.

5.3.3. Que no hagin transcorregut més de 2 anys des de la finalització del contracte laboral anterior amb l'ACCD.

5.3.4. L'Àrea de RH de l'ACCD podrà contactar amb aquelles persones a les quals es refereix l'art. 5.1.1 i 5.1.2 a fi i efecte de comunicar-les que es produeix un lloc de treball temporal a l'ACCD i si ho consideren convenient acceptar-lo.

5.4. Les persones candidates que compleixen amb els requisits esmentats als apartats anteriors, podran accedir directament, sense haver de participar en un nou procediment de selecció, a ocupar altres llocs de treball vacants o exercir feines de reforç, del mateix subgrup i mateixes funcions o similars, segons apartat 5.2, a les que anteriorment havia desenvolupat mitjançant un contracte temporal d'alguna de les modalitats establertes en el conveni col·lectiu que s'estableixen en aquest procediment.

5.5. En el cas que hi hagi diverses persones candidates al lloc de treball que compleixen amb els criteris establerts per participar en el procediment excepcional, es convocarà a una entrevista personal a cadascuna de les mateixes a fi i efecte de poder determinar quin és la persona candidata més idònia pel desenvolupament de les tasques del nou lloc de treball i el resultat de la valoració del qual en resulti la persona seleccionada caldrà fonamentar-lo a través d'un informe justificatiu.

5.6. El Responsable de la Unitat de Recursos Humans elevarà a la Direcció un informe proposta favorable a la contractació de la persona candidata millor posicionada en què s'acreditin tots els aspectes previstos en 5.2 i 5.3 d'aquest procediment.

6. Duració dels contractes temporals formalitzats en el marc d'aquesta instrucció

Tant si la persona contractada ho estat mitjançant procediment ordinari com per abreujat, la duració màxima del contracte serà la prevista en cadascuna de les modalitats contractuals i en el supòsit de llocs a cobrir interinament per places vacants, la duració serà per un període màxim de 3 anys.

7. Vigència

Aquest procediment tindrà efectes des de la data signatura de l'acord per part de la Comissió Paritària i tindrà vigència en tant en quant no sigui modificat o derogat i s'arribi a un nou acord per disposar d'un nou Procediment d'actuació per cobrir places de personal laboral en règim temporal no fix amb caràcter ordinari i excepcional.

d) Acord de la Comissió negociadora d'incorporació d'un Annex al Conveni col·lectiu de treball de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament per als anys 2014-2017, per tal de concretar l'Acord de Teletreball.

Assistents:

Per part de la Direcció de l'ACCD: Vicenç Margalef Parellada, Mar Novell Regué i Mercedes Jiménez Ucendo, assistides del seu assessor Josep Hallado Molina.

Per part de representació social: Carolina Sainz Faure, Inma Bayarri Gómez i Lidia Gargallo Sabella.

Reunides les persones esmentades, membres de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament (ACCD) (codi de conveni núm. 08014212012006 - BOPB del dia 11 de novembre de 2014) el dia 12 d'abril de 2023 als locals de l'Agència,

ACORDEN

La Comissió Negociadora del Conveni acorda l'aprovació expressa de l'Acord de Teletreball que es decideix quedi incorporat al Conveni col·lectiu com Annex III de mateix.

D'aquesta forma, el contingut de l'Acord serà el següent:

Annex III

Acord pel qual es regula, la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament (d'ara en endavant ACCD)

1. Definició de teletreball

Es considera teletreball aquella modalitat de prestació de serveis a distància en la qual una part o la totalitat del contingut competencial del lloc de treball pot desenvolupar-se fora de les dependències de l'ACCD, mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i comunicació.

La prestació de servei mitjançant teletreball ha de ser expressament autoritzada i és compatible amb la modalitat presencial. En tot cas, té caràcter voluntari i reversible de forma planificada.

L'ACCD ha de proporcionar i mantenir els recursos necessaris per a la seva activitat per a totes les persones que treballen en aquesta modalitat.

Aquest acord serà objecte d'incorporació a l'articulat de l'actual conveni col·lectiu i serà objecte d'aplicació i implementació altres acords de millora que es puguin formalitzar i es modifiqui 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.

1.2. Drets i deures

El personal de l'ACCD, quan presti els seus serveis mitjançant teletreball, té els mateixos deures i drets, individuals i col·lectius, que la resta de personal que presti els seus serveis en modalitat presencial, inclosa la normativa de prevenció de riscos laborals que sigui aplicable.

Aquesta modalitat de treball no comporta cap variació en les retribucions, ni menyscapte de les possibilitats de formació, acció social, promoció professional o cap altre dret individual o col·lectiu què gaudeixen les persones treballadores de l'ACCD.

La prestació de serveis en règim de teletreball és totalment voluntària per a la persona treballadora que vulgui acollir-se a aquesta modalitat.

La modalitat de teletreball és d'aplicació sempre que es disposi dels mitjans tècnics i materials necessaris.

2. Treball per objectius

La planificació ha de contribuir a una millor organització de la feina a través de la identificació d'objectius i l'avaluació del seu compliment i que es definirà en un Pla de treball amb la persona treballadora, segons l'article 10 d'aquest acord (Plans de treball).

La modalitat de teletreball haurà de respondre als mateixos objectius que la modalitat presencial. El Pla de treball es derivarà de l'exercici anual de planificació i determinació d'objectius operatius de l'ACCD, que es traslladarà als de treball personal, i que l'avaluació de compliment dels mateixos determinarà el complement de productivitat a percebre per cada treballador/a.

3. Àmbit d'aplicació

Té dret a accedir a aquesta modalitat de prestació de serveis tot el personal que compleixi els requisits i l'ACCD ha de garantir la igualtat d'accés, d'acord amb criteris objectius, a tothom que compleixi els requisits.

4. Requisits

4.1 Per a poder accedir a aquesta modalitat de treball, la persona treballadora ha de reunir els requisits següents:

- a) Estar en situació de servei actiu.
- b) Desenvolupar una feina que es consideri susceptible de ser prestada en la modalitat de treball no presencial.
- c) Tenir els coneixements informàtics i telemàtics, teòrics i pràctics, suficients que requereixi el desenvolupament de les funcions del seu lloc de treball en la modalitat de teletreball. Tot el personal que accedeixi a l'ACCD a la modalitat de teletreball, ha de rebre la formació específica prèvia, si escau, a càrrec de l'empresa, que l'àrea d'assignació i l'àrea de Recursos Humans considerin convenient per a la plaça.
- d) Disposar o assumir el compromís de comptar en el seu lloc de treball fora de les dependències de l'ACCD i a partir de la data en què iniciï la prestació en aquesta modalitat, dels sistemes de comunicació amb les característiques que defineixi l'ACCD, en funció de la disponibilitat tecnològica i la seguretat dels sistemes.

4.2 El compliment dels requisits establerts s'ha de mantenir durant tot el període de temps en què la persona presti els seus serveis en aquesta modalitat.

5. Procediment d'autorització del teletreball

5.1 Les persones interessades a prestar els seus serveis en la modalitat de teletreball han de presentar una sol·licitud a la persona responsable de l'àrea o unitat a la qual estigui adscrita mitjançant un formulari normalitzat que ha d'estar a disposició de les persones treballadores a la intranet de l'ACCD o la plataforma a través de la qual es gestionin els assumptes vinculats directament a l'organització dels recursos humans.

Un cop presentada la sol·licitud i en el termini màxim de 10 dies laborables la persona treballadora serà informada per Recursos Humans sobre la decisió a la seva petició. Aquesta resposta ha de ser motivada tant si és negativa com positiva.

5.2 Les autoritzacions, previ consens amb la persona teletreballadora, tal com s'estableix a l'article 10 d'aquest acord "Pla de Treball Personal" es determinarà el nombre de jornades que es presten serveis mitjançant la modalitat de teletreball, així com la durada del temps que es vol optar per aquesta modalitat, en cas que la sol·licitud sigui per un període limitat en el temps, entre altres.

6. Criteris preferents d'autorització

6.1 En cas que per l'organització del servei sigui imprescindible l'establiment de torns rotatius en la modalitat de teletreball i no hi hagi acord entre les persones interessades, s'han de valorar les circumstàncies següents per a prioritzar els torns, sent la puntuació per cada criteri d'1 punt:

6.1.1 Aspectes relacionats amb la salut laboral de la persona treballadora, amb diversitat funcional permanent o discapacitat temporal:

- a) Tenir reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33%.
- b) Tenir una alteració de la salut que afecti a la mobilitat, en què una reducció dels desplaçaments pot contribuir de manera rellevant a una millora de la salut.
- c) Dones embarassades sense perjudici del seu dret a la baixa mèdica.
- d) Tenir una alteració de la salut que la converteixi en personal sensible o vulnerable en situacions de pandèmia.
- e) Patir alteracions en la seva salut física o psíquica derivades del lloc de treball.

6.1.2 Treballadores que visquin o hagin viscut violències masclistes.

6.1.3 Conciliació de la vida familiar i laboral:

- a) Tenir a càrrec seu, per raons de guarda legal, algun familiar menor de 14 anys.
- b) Haver d'atendre o tenir cura d'un familiar fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat, per tenir dificultats de mobilitat, patir una malaltia greu continuada o amb una discapacitada física, psíquica o sensorial acreditada, mitjançant informe mèdic, que no desenvolupi cap activitat retribuïda, i que convisqui amb la persona treballadora de l'ACCD.

6.1.4 Temps invertit i distància de desplaçaments des del domicili habitual al lloc de treball, o la dificultat per accedir a un servei o transport públic per a aquest desplaçament de forma permanent o temporalment degut a situacions alienes al control de la persona treballadora.

6.1.5 Realització d'estudis relacionats amb el lloc de treball.

6.1.6 Realització d'estudis reglats no relacionats amb el lloc de treball.

6.1.7 En cas d'empat, es prioritza l'autorització a la persona que hagi obtingut més puntuació en cadascun dels apartats anteriors per l'ordre establert a escollir el torn rotatiu de teletreball que se li aplicaria. Si, aplicada la norma anterior, persisteix l'empat, es resol a favor de la persona amb més antiguitat a l'empresa.

7. Denegació de la sol·licitud

En cas de denegació d'alguna sol·licitud, es requereix un informe previ motivat per part de Recursos Humans. Així mateix, Recursos Humans haurà de comunicar al Comitè d'empresa,

indicant-ne els motius en el termini màxim de 10 dies laborables des de la presentació de la sol·licitud.

7.1 Causes de denegació

La sol·licitud de prestació de serveis en la modalitat de teletreball es pot denegar si concorre alguna de les causes següents:

- a) No reunir els requisits establerts a l'article 4.1 d'aquest acord.
- b) No garantir la cobertura presencial adequada de l'àrea o unitat d'adscripció en els casos necessaris. En aquest supòsit, cal que l'àrea o unitat emeti un informe motivat en què justifiqui les necessitats de cobertura i de denegació de la sol·licitud.
- c) Limitacions de les infraestructures tecnològiques o impossibilitat de garantir la connectivitat al lloc de treball.

8. Revocació, renúncia i suspensió de l'autorització

8.1 L'autorització de prestació de serveis en la modalitat de teletreball és susceptible de ser revocada, prèvia audiència de la persona afectada i amb una antelació prèvia de 10 dies laborables.

En cas de revocació de l'autorització de prestació de serveis en la modalitat de teletreball, Recursos Humans ho ha de comunicar al Comitè d'empresa indicant-ne els motius amb una antelació prèvia de 5 dies laborables.

8.2 La persona teletreballadora pot renunciar a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball comunicant-ho a Recursos Humans i a la persona responsable de l'àrea o unitat d'adscripció amb una antelació mínima de 2 dies laborables.

8.3 La persona treballadora pot suspendre puntualment a prestar els serveis en aquesta modalitat per a prestar-los presencialment, avisant amb immediatesa per tal que es doni una resposta al respecte en un termini màxim de 48 hores laborables. En cap cas això podrà comportar la revocació o suspensió de l'autorització a la modalitat de teletreball.

8.3.1 L'empresa pot suspendre l'autorització de prestació del servei en modalitat de teletreball per necessitats dels serveis degudament justificades.

8.4 Un cop sigui efectiva la renúncia, la revocació o la suspensió de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball, la persona treballadora ha de realitzar la mateixa jornada que realitza presencialment. La renúncia únicament afecta a l'autorització vigent, i no impedeix que es pugui tornar a sol·licitar la prestació del servei en modalitat de teletreball en el futur.

9. Causes de suspensió i revocació de l'autorització

9.1 Per necessitats de servei i/o per causes sobrevingudes degudament justificades i sempre i quan les tasques no es puguin realitzar en la modalitat de teletreball. El dret al teletreball romandrà suspès mentre duri la causa que ha motivat la suspensió i es restablirà tan aviat com desaparegui. L'empresa ha d'informar prèviament a la seva efectivitat a la persona treballadora amb un preavis mínim de 5 dies laborables al comitè d'empresa, de la necessitat d'establir limitacions i justificar-ne la necessitat i durada.

9.2 L'autorització de prestació del servei en modalitat no presencial pot ser revocada per l'empresa, amb un preavis mínim de 10 dies hàbils, per les causes següents:

- a) Avaluació desfavorable per part de la persona supervisora dels objectius fixats. Aquesta causa no és d'aplicació si les circumstàncies que han impedit l'acompliment dels objectius és imputable a l'empresa o a la seva organització/planificació.

b) En el cas que s'incomplixen per part de la persona treballadora les peticions de presencialitat de l'empresa per necessitats de servei que tinguin com a finalitat la cobertura presencial adequada de l'àrea o unitat d'adscripció en els casos necessaris.

c) Incompliment greu dels compromisos en matèria de seguretat, protecció de dades i confidencialitat es podrà revocar l'autorització de prestació del servei en modalitat de teletreball.

d) En cas d'incompliment de les recomanacions d'ús i normes de seguretat que s'emetin en matèria de ciberseguretat a la Generalitat de Catalunya.

e) En cas d'incompliment dels requisits tècnics i les condicions d'utilització dels mitjans tecnològics de conformitat amb les instruccions que es dictin sobre l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Totes les persones treballadores (tant en la modalitat de teletreball com en la presencial) són responsables del bon ús i de la seguretat de l'equip en els termes establerts a les instruccions vigents.

9.3 Les revocacions o suspensions requereixen un informe previ motivat per part de Recursos Humans, que ha de ser comunicat a la persona interessada dintre del termini de preavis.

9.4 Pel que fa a la revocació, haurà de passar un mínim de sis mesos per poder tornar a sol·licitar la prestació de serveis en la modalitat de teletreball.

10. Plans de treball

10.1 S'hauran d'elaborar plans de treball i fer el seguiment de l'acompliment de les funcions encomanades pels responsables d'àrea o d'unitat.

10.2 Aquests plans de treball hauran d'estar formalitzats per les persones responsables d'àrea o d'unitat i comunicats a les persones treballadores.

10.3 El Pla personal de treball ha de tenir el següent contingut mínim:

a) Definició dels treballs o funcions que es realitzen en la modalitat de teletreball i en la modalitat presencial que es podran acreditar pels mitjans que estableix la persona d'àrea o d'unitat.

b) Concreció dels dies de la setmana a realitzar mitjançant teletreball.

c) Règim de control i seguiment periòdic dels objectius del treball, revisió i avaluació periòdica a establir per cada responsable d'àrea o d'unitat.

11. Durada del teletreball i distribució de la jornada setmanal

11.1 La durada ordinària de l'autorització de prestació de serveis en la modalitat de teletreball és d'un any, i es podrà renovar de forma automàtica anualment sempre i quan es mantingui l'acord entre ambdues parts.

11.2 Amb caràcter general, les persones autoritzades a prestar serveis en la modalitat de teletreball, podran prestar-la un màxim de 2 dies a la setmana, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

11.3 Els 2 dies de teletreball poden ser consecutius o no, fixos o no i es poden exercir qualsevol dia de la setmana. No obstant, el responsable d'Àrea o d'Àmbit pot predeterminar un dia de presencialitat obligatòria a la setmana.

11.4 Els dies de teletreball setmanals no es poden acumular d'una setmana per l'altra. Les persones treballadores amb jornada reduïda o compactada no poden acumular hores per a reduir els dies o jornades de prestació de serveis en modalitat presencial o de teletreball més enllà de la reducció o compactació establerta, tret en casos sobrevinguts o excepcionals.

11.5 La prestació de serveis en modalitat de teletreball queda subjecta al mateix horari establert per al treball presencial i als mateixos drets i obligacions pel que fa a la disponibilitat de les persones treballadores i la manera d'establir-hi contacte. Les hores treballades en aquesta modalitat s'han de fitjar a través de l'aplicació establerta a l'efecte.

11.6 Es possibilita la prestació de serveis combinant el règim de prestació presencial, amb el mínim de 5 hores en l'horari obligatori, i teletreball per a la resta de la jornada.

11.7. La persona treballadora té l'obligació de prestar els seus serveis presencialment quan sigui requerida per l'empresa amb una antelació mínima de 48 hores laborables, per raons justificades o quan hagi d'atendre una reunió, citació, formació, etc. que hagi de fer estrictament de manera presencial, encara que coincideixi amb un dia en què pot treballar en modalitat de teletreball. En aquests casos puntuals, la persona treballadora pot acordar amb la persona responsable de l'àrea o unitat la substitució del dia de teletreball per un altre en què no estava prevista aquesta modalitat, sempre que organitzativament sigui possible, i comunicar-ho a Recursos Humans prèviament a la seva efectivitat.

12. Organització del teletreball

12.1 En el pla personal de treball es fixarà els dies de teletreball i treball presencial. Les jornades i horaris de permanència obligada de 9 a 14 hores són els generals establerts per a tot el personal, sense perjudici d'altres franges que es puguin pactar entre les persones responsables d'àrea o unitat d'adscripció i la persona teletreballadora en règim de teletreball, per tal de reunir-se, parlar i comunicar-se sobre qüestions relacionades amb la feina.

12.2 La persona responsable de l'àrea o unitat d'adscripció ha d'establir, almenys, una reunió quinzenal amb el seu equip de treball per a analitzar el funcionament i organització de l'àrea o unitat i, si es considera oportú pel respectiu responsable pot tenir caràcter de presencial.

12.3 L'empresa ha d'establir i facilitar les eines i aplicacions corporatives a través de les quals s'ha d'establir la comunicació amb les persones en règim de teletreball. La disponibilitat i contacte a través d'eines i aplicacions fora de les establertes oficialment, és voluntària per part de la persona treballadora.

13. Règim especial de prestació de serveis ocasionals en la modalitat de teletreball

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

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

13.2 Les autoritzacions excepcionals i la seva justificació han de ser trameses als òrgans responsables del control horari.

14. Excepcionalitat d'ampliació de jornades en modalitat de teletreball

14.1 S'autoritzarà la prestació de serveis en la modalitat de teletreball al 100% fins a un màxim de 70 hores a l'any i no recuperables presencialment i a criteri de la persona treballadora per situacions com el malestar físic de la persona que no suposi una baixa mèdica ni una indisposició o circumstàncies meteorològiques greus que paralitzin el transport públic de forma que la persona treballadora no pugui arribar al seu lloc de treball.

14.2 S'autoritza la prestació de serveis en la modalitat de teletreball al 100% a les persones treballadores en les següents situacions:

- a) Quan es vegi restringida la seva mobilitat per desplaçar-se al lloc de treball, sempre que aquesta situació no comporti una baixa mèdica.
- b) Les dones que es trobin en situació d'embaràs i no sigui motiu de baixa mèdica ni indisposició i que un document mèdic prescriuï repòs.

Per aquestes situacions serà necessari l'acreditació mitjançant document mèdic.

15. Eines i equips informàtics

15.1 L'ACCD ha de facilitar i fer arribar gratuïtament a totes les persones autoritzades per a la prestació de serveis en modalitat de teletreball, els equips tecnològics necessaris, i el manteniment que requereixin, per a aquesta prestació. L'enviament de les eines necessàries per al desenvolupament correcte de les tasques per part de la persona teletreballadora estarà a càrrec de l'ACCD. Els equips que l'empresa ha de facilitar a les persones treballadores s'han d'adaptar a les noves tecnologies i formes de treballar en cada moment.

15.2 A l'entrada en vigor d'aquest conveni, els equips són els següents:

- a) Ordinador portàtil amb les aplicacions i eines necessàries per a realitzar les seves tasques habituals.
- b) Una DockStation (connector per pantalla, corrent, teclat, ratolí, xarxa), un cable de connexió a pantalla des de la dockstation, teclat i ratolí i bossa de transport.
- c) Pantalla de 22"
- d) Auricular USB amb micròfon per a les trucades, i cable de connexió USB.

15.3 Aquest llistat serà ampliable i adaptable a les necessitats de les persones treballadores i sempre que aparegui normativa aplicable que afavoreixi la prestació de serveis dels treballadors i les treballadores.

15.4 Les persones treballadores que prestin serveis en la modalitat de teletreball han de seguir les recomanacions d'ús i normes de seguretat que s'emetin en matèria de ciberseguretat a la Generalitat de Catalunya, així com complir amb els requeriments tècnics i les condicions d'utilització dels mitjans tecnològics de conformitat amb les instruccions que es dictin sobre l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Totes les persones treballadores són responsables del bon ús i de la seguretat de l'equip en els termes establerts a les instruccions vigents.

15.5 En el cas excepcional que, provisionalment, el treballador utilitzi estacions de treball pròpies, és recomana que sempre es respectin les instruccions i recomanacions sobre ciberseguretat publicades pel CTTI.

16. Requisits tècnics que ha de disposar la persona treballadora en l'espai de teletreball

16.1 Per a prestar serveis en la modalitat de teletreball, cal que la persona treballadora disposi dels sistemes de comunicació i connectivitat a internet suficients i segurs, amb les característiques que defineixi, per a cada perfil professional, la unitat corresponent de l'ACCD.

L'accés a la xarxa de la Generalitat s'ha de realitzar mitjançant un canal segur de connexió autoritzat sempre per l'àrea TIC. La persona treballadora ha de fer un ús racional dels equips facilitats i només els pot dedicar a les tasques pròpies de la seva feina.

16.2. El personal tècnic oficial de la Generalitat de Catalunya o el que estableixi l'empresa en substitució d'aquest, ha de prestar als equips i incidències informàtiques ocorregudes durant el teletreball, el mateix servei informàtic que presta durant la prestació de serveis presencials.

La persona que presti serveis en la modalitat de teletreball ha de reportar les incidències de connexió al Servei d'Atenció a l'Usuari (o servei tècnic oficial habilitat en cada moment per la Generalitat de Catalunya o l'empresa), amb còpia a Recursos Humans, per tal de fer-ne el seguiment. En el cas que la incidència requereixi intervenció tècnica presencial, la persona treballadora ha de permetre l'accés del personal adscrit al servei tècnic al lloc de teletreball, el dia i hores convingudes, i informar-ne a Recursos Humans.

16.3 En el cas que durant la jornada no es pugui solucionar la incidència tècnica i la persona no pugui teletreballar i, si la incidència a solucionar és més enllà d'una jornada laboral, s'haurà de realitzar el treball en la modalitat presencial.

16.4 La resolució de les incidències tècniques relacionades amb la línia o router corresponent al lloc des del qual es presten els serveis en modalitat de teletreball ha de ser gestionada a càrrec de la persona treballadora.

17. Dret de desconnexió digital

El personal que presti serveis en la modalitat de teletreball té dret a la desconnexió digital en els termes establerts en l'article 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i se li ha de garantir, fora de la franja horària de disponibilitat establerta, el respecte al seu temps de descans i a la seva intimitat personal.

18.18 Protecció de dades de caràcter personal

Durant la prestació de serveis en règim de teletreball, la persona treballadora ha de complir la normativa aplicable en matèria de protecció de dades de caràcter personal i queda subjecta a les mateixes obligacions de reserva i confidencialitat que quan presta els serveis presencialment.

19. Comissió de Teletreball

Els conflictes sobre l'aplicació i interpretació de les normes de teletreball seran examinats i resolts per la Comissió de Teletreball.

Aquesta Comissió està formada per dues persones membres del Comitè d'empresa i el mateix nombre de membres per part de l'empresa.

La Comissió s'ha de reunir almenys un cop l'any per analitzar l'adequació dels pactes vigents en matèria de teletreball, i tants cops com calgui en cas de conflicte o quan s'hagi d'adaptar aquesta regulació a les novetats normatives i recomanacions que vagin sorgint.

20. Entrada en vigor i vigència

Aquest Acord entra en vigor a l'endemà de la seva signatura per la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de treball de l'ACCD i tindrà vigència en tant en quant aquest no sigui derogat o modificada aquesta per la Comissió Negociadora atesa la seva inclusió en els continguts del Conveni col·lectiu.

D'igual manera, tindrà caràcter revisable, a través de la pròpia Comissió negociadora del Conveni col·lectiu per introduir possibles ajustos i millores en 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.

e) Del contingut dels presents acord es donarà trasllat a l'Autoritat laboral als efectes oportuns de registre, dipòsit i publicació, facultant al senyor José A. Hallado Molina per la tramitació de la comunicació a aquella.

La reunió finalitza a les 14.30 hores.

I, sense més assumptes a tractar, en mostra de conformitat amb tot l'exposat, subscriuen la present acta al lloc i data expressats a l'encapçalament.

Barcelona, 5 de febrer de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada