

Dimarts, 11 de novembre de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 5 de setembre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament per als anys 2014-2017 (codi de conveni núm. 08014212012006)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 31 de març de 2014, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament per als anys 2014-2017 (codi de conveni núm. 08014212012006) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació 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 dues parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA AGÈNCIA CATALANA DE COOPERACIÓ AL DESENVOLUPAMENT PER ALS ANYS 2014-2017.

CAPÍTOL 1.

Disposicions generals.

Article 1.

Àmbit funcional.

El present Conveni col·lectiu, d'àmbit d'empresa, afecta als dos centres de treball de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament i als futurs que puguin establir-se durant la seva vigència.

Article 2.

Àmbit personal.

Aquest Conveni és d'aplicació al personal que, amb relació jurídicolaboral, presta o presti serveis a l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, inclòs el personal que té el seu lloc de treball a altres països.

Queda exclòs del present Conveni la direcció i aquell personal que estigui lligat per contractes d'altra naturalesa (alta direcció, mercantil i administratiu).

Article 3.

Àmbit territorial.

L'àmbit territorial d'aquest Conveni és el dels centres de treball existents a la província de Barcelona.

Article 4.

Vigència.

Aquest Conveni entrarà en vigor en la data de la seva signatura i tindrà vigència fins el 31 de desembre de 2017. Un cop es signi el conveni s'estarà al que es disposa a l'article 6 en quant a la vinculació a la totalitat.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

Les normes que regularan les relacions entre el personal i l'entitat seran, en primer lloc i amb caràcter preferent, les contingudes en aquest conveni col·lectiu de treball. Amb caràcter supletori, i en allò no previst en aquest conveni, seran d'aplicació l'Estatut bàsic de l'empleat públic i l'Estatut dels treballadors.

Article 5.
Pròrroga i denúncia.

Aquest Conveni s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia dins el termini de preavís dels dos mesos anteriors a la data en què finalitzi la seva vigència i amb els límits que preveu el marc normatiu d'aplicació. Quant a la negociació, podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

Un cop denunciat, es procedirà a constituir una Comissió negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació. Un cop denunciat i en tant no s'arribi a un acord entre les parts, el conveni continuarà en vigor, amb els límits legals aplicables.

En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors.

Denunciat el present Conveni, el seu contingut normatiu es mantindrà en vigor en tant no s'arribi a un acord sobre un nou conveni d'acord amb els límits temporals que marca l'article 86 de l'Estatut dels treballadors.

Article 6.
Vinculació a la totalitat.

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

En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, d'acord amb el previst a l'article 90.5 de l'Estatut dels Treballadors efectués el control de la legalitat o les parts interessades impugnessin el Conveni directament davant dels tribunals, i que com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici o impugnació, la jurisdicció laboral anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles ambdues parts hauran de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada o, en el seu cas, establir mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i la resta del Conveni quedarà en vigor.

Article 7.
Clàusula de garantia.

El contracte de treball es basa en el principi d'estabilitat en la relació laboral.

Si durant la vigència del present Conveni es produís, per reestructuració administrativa o transferència de la gestió, algun canvi de la dependència de l'Agència, l'esmentada modificació no afectarà al que s'ha pactat en aquest Conveni col·lectiu que tindrà la consideració de norma mínima i haurà de garantir les relacions jurícolaborals amb total respecte a les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal afectat.

Article 8.
Condicions més beneficioses.

Es respectaran ad personam, com a condicions més beneficioses, les que gaudien a títol personal els treballadors i treballadores afectats pel Conveni sempre que s'haguessin pactat individualment, en tant que milloressin en còmput global les que en aquest es recullen.

Article 9.
Compensació i absorció.

Les condicions que s'estableixen en aquest Conveni compensen i absorbeixen totes les existents amb anterioritat a la seva entrada en vigor i, igualment, quant a la resta de les condicions de treball establertes prèviament o que s'estableixin en el futur, sens perjudici del que disposa l'article anterior.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

Article 10.

Comissió paritària.

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni es constituirà, d'acord amb l'article 85.3 de l'Estatut dels Treballadors, una Comissió Paritària per vetllar per la correcta interpretació, vigilància i estudi del present Conveni. Aquesta Comissió Paritària estarà formada per 3 representants de l'Agència i per 3 representants del personal (designats aquests últims pel i les representants legals del personal, prèvia ratificació de l'Assemblea de treballadores i treballadors), si bé les parts podran acordar la vàlida constitució de la Comissió amb 2 representants per cada una de les parts.

El seu funcionament es regirà per un reglament específic, que ella mateixa elabori.

Les matèries que són competència de la Comissió Paritària són les següents:

- a) Interpretar, vigilar, estudiar i aplicar el Conveni. Emetre informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre interpretació del que s'ha pactat.
- b) Rebre informació sobre les reclassificacions professionals i adscripció definitiva als grups i categories professionals.
- c) Tenir coneixement de les modificacions de la plantilla, excedències, reingressos, i qualsevol altra modificació i/o variació de l'esmentada plantilla.
- d) Participar en la determinació dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general o específic i en especial, amb tot allò relacionat amb les noves tecnologies aplicades a l'Agència.
- e) Conèixer dels conflictes d'interessos i d'interpretació de norma que es puguin plantejar en l'àmbit del Conveni, amb caràcter previ a la jurisdicció competent.
- f) Tenir coneixement de l'aplicació, control, i seguiment dels plans de matèria de salut laboral.
- g) Entendre de totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest Conveni i de la determinació dels procediments per solucionar les discrepàncies en el sí de la Comissió.
- h) Intervenir en els processos de discrepància en els procediments d'inaplicació del Conveni.

Article 11.

Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

11.1 La Comissió paritària d'aquest Conveni en la representació que té tant de la titularitat de l'empresa com dels seus empleats que es regeixen per aquesta norma col·lectiva, se sotmet expressament i col·lectiva al Tribunal Laboral de Catalunya, mitjançant la via prevista a l'article 9 del Reglament de funcionament de l'esmentat Tribunal, per dirimir qualsevol mena de conflictes que sorgeixin a l'empresa amb caràcter individual i col·lectiu.

11.2 En conseqüència, l'Agència i les treballadores i treballadors s'obliguen a recórrer davant l'esmentat tribunal per resoldre qualsevol mena de conflicte, individual o col·lectiu, que plantegin davant aquest tribunal ambdues parts o qualsevol d'elles per separat, ja sigui per a la interpretació i/o la decisió del dret a aplicar o per a la resolució dels conflictes de fet, així com en les reclamacions referents a classificació professional. En particular, manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

- a) Conciliació, mitjançant les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya.
- b) Mediació, davant la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.
- c) Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga davant la delegació específica del Tribunal Laboral de Catalunya en aquesta matèria.

11.3 A tal efecte, ambdues representacions acorden que es podrà utilitzar qualsevol procediment regulat en el reglament de funcionament del Tribunal, excepte per a l'arbitratge per al qual caldrà l'acord exprés de totes les persones afectades en cada cas.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

11.4 Transcorregut el termini de 15 dies des de la sol·licitud de mediació en aquest procediment, sense que les parts hagin arribat a un acord o convingut l'arbitratge, la part que promogui la conciliació podrà lliurement iniciar els tràmits de solució del conflicte davant l'òrgan judicial o administratiu que correspongui, sense perjudici de qualsevol termini més peremptori preceptiu d'acord amb la Llei de procediment laboral.

11.5 En el cas que la proposta de resolució d'un conflicte d'interpretació fos susceptible de tenir conseqüències econòmiques de qualsevol tipus, aquesta es sotmetrà als preceptius informes dels òrgans competents.

CAPÍTOL 2.

Organització del treball.

Article 12.

Organització del Treball.

L'organització del treball és facultat de la Direcció de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament i la seva aplicació concreta correspon als i les titulars dels comandaments de les diferents àrees afectades per aquest Conveni, sens perjudici de les potestats del Consell d'Administració al respecte, d'acord amb els estatuts de l'ACCD, i sens perjudici del dret de representació col·lectiva regulat en l'Estatut dels Treballadors.

Article 13.

Modificació de condicions substancials de treball.

La Direcció de l'Agència, per provades raons tècniques, organitzaves o productives i econòmiques, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter individual o col·lectiu. En el supòsit de modificació de caràcter individual, se n'informarà al personal afectat, paral·lelament a la representació de personal, i en un termini màxim de 7 dies aquest podrà manifestar el seu acord o oposició a la modificació esmentada.

Passat aquest termini de temps, la Direcció de l'Agència tindrà 15 dies per aplicar la modificació si ho creu convenient.

En el supòsits de modificació de caràcter col·lectiu, aquesta ha d'estar precedida d'un període de consultes amb les i els representants legals del personal de durada no inferior a 15 dies.

En cas de desacord, la Direcció de l'Agència ha de notificar la decisió presa al personal afectat i a la representació legal del personal, l'aplicació de la qual no podrà ser efectiva abans del termini de 15 dies.

El període de consultes ha de fer referència a les causes que motiven la decisió de la Direcció de l'Agència i a la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, i també a les mesures necessàries per atenuar les conseqüències pel personal afectat. Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe amb vista a l'obtenció d'un acord.

En tot allò que aquest article no estableix s'ha de seguir el que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 14.

Mobilitat funcional.

14.1 S'acorda la mobilitat del personal laboral que pugui produir-se com a conseqüència de les necessitats del servei, sempre que no comporti una modificació substancial de les condicions de treball o no impliqui canvis de residència, sens perjudici del que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors. Aquests canvis de lloc de treball s'han de realitzar sens perjudici econòmic ni professional del treballador afectat, i prèvia informació als i les representants legals del personal, els quals hauran d'emetre informe preceptiu en un termini màxim de 10 dies.

14.2 Encàrrec de grup professional superior.

Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, la Direcció de l'Agència podrà encomanar als seu personal l'exercici de funcions corresponents a un grup professional superior a la que tinguin, per un període no superior a 12 mesos durant dos anys, amb l'informe previ del cap responsable i la corresponent comunicació als i les representants del personal.

Aquests terminis quedaran sense efecte en el cas de que es tracti de la substitució d'una treballadora o treballador en situació d'incapacitat, supòsit en el qual la durada de la substitució coincidirà amb la durada de la IT.

Un cop superat aquest termini, si el treball desenvolupat no fos amb caràcter de substitució i hi hagués un lloc de treball vacant, s'haurà d'obrir convocatòria per a la seva provisió mitjançant els procediments que estableix aquest Conveni.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

De forma excepcional es podrà superar aquest termini en 6 mesos si concorren les circumstàncies següents: impossibilitat de l'ACCD de convocar la plaça vacant per instrucció superior d'obligat compliment i inexistència d'altres candidats que compleixin els requisits necessaris per efectuar les funcions. La representació del personal podrà emetre un informe no vinculant al respecte.

Aquests treballs es realitzaran per torns rotatius entre tots els treballadors i treballadores indefinits de l'ACCD que reuneixin els requisits necessaris per efectuar les funcions i comportarà la reserva del lloc d'origen. Per tal de determinar les treballadores i treballadors que efectuaran aquests torns, l'ACCD efectuarà un procés de selecció interna que, en tot cas, garantirà mecanismes per la publicitat interna i valoració de mèrits en el procés, en el qual el personal interessat podrà enviar la seva sol·licitud a l'Àrea de Recursos Humans. La tria de la persona per part de la Direcció es farà de forma motivada d'acord amb els requisits exposats a la convocatòria.

Quan es realitzin treballs de grup professional superior a la de la persona afectada, aquesta tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre el grup professional originari del treballador i la funció que efectivament realitzi.

Els treballs de grup professional superior s'hauran d'encarregar sempre per escrit a la treballadora o treballador.

14.3 Treballs de grup professional inferior.

Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva, cal destinar un treballador o treballadora a tasques corresponents a grup professional inferior a la que té, únicament es podrà fer pel temps imprescindible, que no podrà excedir els dos mesos per portar-les a terme, i li mantindran la retribució i la resta de drets del seu grup professional. Aquests treballs s'han de portar a terme per torns rotatius. Per a l'aplicació d'aquest article serà preceptiva la comunicació prèvia a la legal representació del personal.

14.4 Protecció de la maternitat.

Per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les treballadores, quan l'avaluació de riscos reveli un risc per a la seguretat de la salut de la treballadora en situació d'embaràs o la lactància, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una datació de les condicions o del temps de treball, essent de plena aplicació el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, modificada per la Llei 39/1999, de 5 de novembre.

14.5 Adaptació o canvi de lloc de treball per motius de salut.

De conformitat amb el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, modificada per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral del personal, l'Agència garantirà la salut del personal, que per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes, siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció i adaptació necessàries i, si s'escau, se li facilitarà un canvi de lloc de treball adequat.

En el supòsit que l'adaptació del lloc de treball no sigui possible i amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral, s'haurà d'encarregar a la persona afectada l'exercici de funcions que pugui desenvolupar del seu mateix grup professional, sempre que la persona reuneixi els requisits per proveir aquest lloc de treball.

El canvi d'aquest lloc de treball per aquest sistema ha de comportar un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec de l'Agència, per poder desenvolupar les noves tasques que se li assignin.

En tots aquests supòsits serà necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i el del Comitè de Seguretat i Salut Laboral de l'Agència, el qual haurà de ser emès en el termini màxim de 30 dies.

El treballador o treballadora percebrà les retribucions del lloc que desenvolupava, llevat dels complements de lloc de treball que percebrà els corresponents al nou lloc. En el supòsit que les retribucions totals en el nou lloc siguin inferiors, es tindrà dret a percebre un complement per la diferència entre aquestes i les que percebia.

Article 15.

Mobilitat geogràfica.

15.1 En matèria de trasllat i desplaçament s'estarà al que es disposa en l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors, i en els casos de trasllat forçós per necessitats del servei que impliquin canvi de residència, el personal afectat tindrà dret a l'abonament de les despeses de viatge, incloses les de la seva família, i al pagament de les despeses de transport de

Dimarts, 11 de novembre de 2014

mobiliari i estris, així com a una indemnització per al titular i cada membre de la seva família que efectivament es traslladi. Aquesta indemnització serà la equivalent a la que s'hagi determinat, en el mateix supòsit, pel personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

Tindran la consideració de trasllat forçós:

Els assenyalats per l'òrgan corresponent, segons la normativa vigent, sense petició dels interessats.

Els originats per canvis d'ubicació del centre de treball o eliminació del centre on prestin serveis els interessats.

Article 16.

Classificació professional.

La classificació professional té per objecte la determinació, ordenació i definició dels diferents grups i subgrups a les que pot ser assignat el personal d'acord amb les tasques i funcions que efectivament desenvolupin.

Els factors que influeixen en la classificació professional del personal de l'Agència i que indiquen la pertinença a un determinat grup o subgrup són els següents: funcions, coneixements, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat de les tasques.

Grup A. Personal tècnic superior o mitjà.

Requereixen titulació universitària de grau superior, mitjà.

- Subgrup A1.

Correspon a aquells llocs de treball que requereixin uns nivells de coneixements tècnics adequats per gestionar processos determinats i amb capacitat per proporcionar resultats que puguin ser integrats en projectes més amplis d'àmbits funcionals específics. El seu nivell d'autonomia professional es limita al marc procedimental dins el qual despleguen la seva funció.

- Subgrup A2.

Correspon a aquells llocs de treball les funcions de les quals suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estadi organitzatiu més reduït.

- Subgrup A3.

Correspon a aquells llocs de treball que comporten l'execució de tasques tècniques amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

- Subgrup A4.

Correspon a aquells llocs de treball que, en general, integren funcions clau de l'organització, el desenvolupament dels quals requereix un grau ampli d'autonomia professional i que es controlen sobre la base d'objectius i resultats. En general comporten un grau de comandament o de responsabilitat directa sobre un àmbit funcional específic.

Grup B. Personal administratiu.

Requereixen titulació acadèmica de batxiller, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a formació professional de segon grau o equivalent, o títols de graduat escolar i formació professional de primer grau completades amb experiència provada en relació amb el lloc de treball. En cas d'accés per promoció interna solament es demanarà capacitació provada.

- Subgrup B1.

Correspon a aquells llocs de treball destinats a l'execució de funcions administratives bàsiques que es realitzen sota instruccions específiques o en virtut de l'aplicació de procediments perfectament reglats.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

- Subgrup B2.

Correspon a aquells llocs de treball que gestionen processos i procediments administratius que es realitzen sota instruccions específiques amb iniciativa, responsabilitat restringida i subordinada sobre la seva execució, treballs de caràcter secundari que només demanen coneixements generals de la tasca administrativa.

- Subgrup B3.

Correspon a aquells llocs de treball destinats a l'execució de funcions administratives específiques de diverses especialitats, amb plena responsabilitat.

Grup C. Auxiliars.

Requereix certificat d'escolaritat.

- Subgrup C1.

Correspon a aquells llocs de treball que executen tasques d'organització i manteniment dels centres de treballs existents de l'ACCD d'acord a instruccions directes i concretes.

- Subgrup C2.

Correspon a aquells llocs de treball que executen tasques bàsiques de suport a l'activitat de l'organització d'acord amb les instruccions directes i concretes.

En tots els grups s'exigirà un coneixement oral i escrit de la llengua catalana equivalent al nivell C de la Junta Permanent de Català, degudament acreditat.

La qualificació i classificació professional del personal aquí establertes no ha de perjudicar els drets adquirits, les categories i els nivells professionals o les condicions negociades prèviament i ja consolidats amb anterioritat. El personal afectat per aquest Conveni no se'ls poden exigir títols acadèmics per a l'exercici de la seva funció actual, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

En cas de conflicte sobre l'adscripció d'un grup o subgrup amb alguna persona membre del personal de l'Agència s'haurà de sotmetre la qüestió a la Comissió Paritària. Si la Comissió adopta un acord que elimina la discordança, aquest s'haurà d'aplicar immediatament i posarà fi al conflicte.

En el cas que un lloc de treball es vegi afectat per possibles canvis tecnològics o estructurals, l'empresa durà a terme una mobilitat funcional entre el personal de l'ACCD o bé convocarà la plaça a concurs, depenent de cada cas, previ dictamen de la Comissió Paritària.

CAPÍTOL 3.

Contractació i promoció professional.

Article 17.

Situació d'incompatibilitat.

Són de plena aplicació al personal comprès dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitats del personal al servei de l'administració pública, de manera particular la legislació aplicable al personal al servei de l'administració de la Generalitat de Catalunya, així com allò que disposen els articles 5.d) i 21 de l'Estatut dels Treballadors.

Tot treballador/a que hagi de cessar en el seu lloc de treball per causa d'incompatibilitat sobrevinguda com a conseqüència de l'aplicació de la legislació vigent, tindrà dret a que se li concedeixi l'excedència voluntària que preveu l'article 33 d'aquest conveni.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

Article 18. Contractació.

18.1 Nou accés i sistemes de selecció.

La finalitat de la selecció és fer que el personal a contractar sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades a la categoria professional i/o especialitat del lloc de treball ofert en el marc dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com publicitat en l'accés.

El personal laboral fix al servei de l'Agència, ha d'accedir al seu lloc de treball mitjançant la corresponent convocatòria de selecció pública al DOGC i els mitjans de comunicació que es creguin convenients.

Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; incloent tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i altres que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis en relació als llocs de treball a ocupar.

Les persones que hagin quedat finalistes però no hagin estat finalment seleccionades per cobrir un lloc ofertat en convocatòria pública, passaran a formar part d'una borsa de treball i podran ser convocats a participar en posteriors processos de selecció, per a proveir-se de personal temporal fins que la plaça no surti a concurs per a ser ocupada de manera definitiva, sempre que el seu perfil s'adeqüi al lloc de treball ofertat i el lloc de treball no hagi estat cobert mitjançant promoció interna, tal i com està regulat en l'article 19.

18.2 Contingut de les convocatòries.

Les convocatòries per a l'accés han de contenir, en tot cas, el següent:

- El grup i el subgrup i, si s'escau, l'especialitat i les funcions amb la localitat i centre de treball on s'hagin de desenvolupar.
- Els requisits exigits als i les aspirants per poder-hi participar, especificant el nivell exigít de coneixement oral i escrit de la llengua catalana.
- Establir els llocs de treball que es poden desenvolupar per persones amb minusvalidesa amb els sistemes acreditatius d'aquestes, d'acord amb el que preveu la Llei 26/2011 d'adaptació normativa a la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat.
- Presentació de sol·licituds i terminis.

18.3 Mèrits en els procediments de selecció.

1. Titulacions acadèmiques.

Aquestes s'han de valorar quan siguin rellevants per al lloc de treball a proveir, d'acord amb el que s'estableixi a la corresponent convocatòria.

No s'han de valorar els títols acadèmics de nivell inferior que siguin necessaris per assolir les titulacions exigides en la convocatòria, ni per assolir-ne altres de nivell superior que es puguin al·legar com a mèrit.

2. Formació i perfeccionament.

S'han de valorar els que versin sobre matèries directament o indirectament relacionades amb les funcions pròpies del lloc de treball convocat.

3. Experiència professional.

S'han de valorar la que ha tingut lloc en igual o similar categoria, i el grau de similitud entre el contingut tècnic dels llocs ocupats anteriorment de les persones candidates i els dels llocs de treball oferts.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

18.4 Òrgans de selecció.

La direcció de l'Agència és la competent per convocar a nou accés i ha de designar per cada convocatòria la composició d'un òrgan tècnic de selecció. Un o una membre d'aquest tribunal serà una persona treballadora de l'ACCD.

Es procedirà a la formalització dels contractes prèvia comprovació de les condicions de capacitat i mèrits i requisits exigits pel lloc de treball. Fins que es formalitzin els contractes i s'incorporin als llocs de treball corresponents, les persones aspirants no tindran dret a cap percepció econòmica.

18.5 Contractació.

Els llocs de treball de personal que constitueixen activitat regular, normal i permanent han de ser ocupats per personal laboral fix.

Tots els contractes de treball s'han de formalitzar per escrit i han d'incloure, en tots els casos, l'expressió de quedar afectats per aquest Conveni col·lectiu, el grup, el subgrup que s'adscriu a la persona contractada.

El personal de nou ingrés al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral ha de superar un període de prova de 6 mesos per al personal del grup A i de 2 mesos per als restants llocs de treball.

Durant aquest període, la persona contractada té els mateixos drets i obligacions que el personal fix en plantilla del mateix grup, subgrup i categoria professional, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les 2 parts durant el seu transcurs. Quan la Direcció estimi que el treballador o treballadora no ha superat el període de prova, ha d'informar de la seva decisió als i les representants del personal. Quan la persona contractada hagi superat positivament el període de prova, el o la cap de la unitat corresponent haurà d'acreditar aquesta situació de fixesa de la relació laboral.

Les persones que accedeixin a la condició de fix i que anteriorment hagin ocupat llocs de treball de les mateixes característiques per mitjà de contracte temporal se'ls computarà el temps treballat a efectes de compliment del període de prova i als efectes d'antiguitat.

Al nou personal se'ls informarà dels riscos específics que afectin al seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables. Així mateix la Direcció de l'Agència els hi facilitarà un exemplar del present Conveni adequadament editat.

18.6. Borsa de Treball.

L'objectiu d'aquesta borsa de treball és disposar d'una borsa de personal qualificat per donar cobertura a les baixes i incidències de la plantilla de l'ACCD.

La llista d'aspirants per cobrir places vacants o substitucions la formaran les candidatures presentades a la borsa de treball.

En el cas de les persones aspirants admeses mitjançant convocatòries públiques i que no hagin obtingut plaça, se'ls deixarà oberta la possibilitat d'afegir el seu Currículum vitae a la Borsa de treball, si així ho desitgen, en la comunicació de resolució del procés de selecció.

Les dades contingudes a la Borsa de Treball seran vigents durant un període màxim d'un any.

Article 19.

Promoció professional del personal.

D'acord amb allò que estableix l'article 24 de l'Estatut dels Treballadors, els ascensos i promocions del personal es produiran, en tot cas, tenint en compte la formació, mèrits i experiència de la persona en qüestió, així com les facultats organitzatives de la direcció.

Per l'ascens o promoció professional del personal es requeriran les aptituds i la titulació o la capacitat provada en relació al lloc de treball a proveir.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

En tot cas, els criteris de promoció interna seran comuns pels treballadors i treballadores d'ambdós sexes amb respecte en tot cas de l'imperatiu de no discriminació per les circumstàncies recollides a l'article 17.1 de l'Estatut.

L'agència, amb la intenció de donar suport al seu personal en la seva evolució professional, facilitarà la promoció interna, al qual oferirà les vacants i nous llocs de treball que puguin produir-se en el seu grup professional, o en un de superior, abans de fer-se la convocatòria pública de nou accés. No obstant, aquest oferiment no eximirà a les persones interessades de sotmetre's a les proves de selecció que determini l'òrgan competent.

L'òrgan de selecció competent en aquest supòsit de promoció interna comptarà entre els seus membres amb un o una persona treballadora de l'ACCD.

En el cas de no cobrir-se la plaça vacant per promoció interna s'aplicarà l'article 18.

Article 20.

Formació i perfeccionament professional.

20.1 De conformitat amb el que preveu l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors i amb la finalitat de facilitar la seva formació i promoció professional, el personal afectat per aquest Conveni té dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals, la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional.

20.2 Els personal que cursi estudis acadèmics i de formació de perfeccionament professional tindran preferència en l'elecció del torn de treball, si aquest és el regim establert, quan cursin amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Així mateix, tindran preferència per a l'elecció del torn de vacances anuals i per a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència als cursos de formació professional, o a la concessió d'excedència o permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball, sempre que les necessitats i l'organització del treball ho permetin. En qualsevol cas serà condició indispensable que el treballador o treballadora acreditï degudament que cursa amb regularitat aquests estudis.

20.3 L'Agència, directament o en règim de concert amb centres oficials o reconeguts, organitzarà cursos de capacitació professional, especialment en l'àmbit universitari i de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, per a l'adaptació del personal a les modificacions tècniques imposades per normativa de rang superior sobre titulacions, com també cursos de reconversió professional quan per motius de reestructuració o mobilitat funcional s'asseguri d'aquesta manera l'estabilitat del treballador o treballadora en la seva ocupació, sense deixar de banda la vessant de creixement personal i millora de les qualitats humanes de la formació, referents a millorar aptituds, actituds, coneixements i habilitats.

20.4 El personal tindrà dret a absentar-se del centre de treball el nombre d'hores necessàries per a l'assistència als cursos esmentats al punt anterior. L'Agència facilitarà un mínim de 40 hores anuals de formació al seu personal que computarà com a treball efectiu i en cap cas no suposarà una minva de les seves retribucions. L'Agència confeccionarà un Pla de Formació adaptat a la totalitat del personal de l'ACCD que comptarà amb la participació d'un o una representant legal del personal en la seva elaboració.

Com a criteri general, la formació a instància de l'Agència i sempre que no es perjudiqui el servei, es desenvoluparà dintre de l'horari laboral. Quan, a instància de l'Agència, la formació es desenvolupi fora de l'horari laboral, es compensarà la dedicació horària del persona afectada.

20.5 Criteris de selecció.

La diversitat dels objectius plantejats en cada acció de formació fa que també hagi de ser diversa la forma de selecció dels alumnes. D'una banda, la selecció per a les activitats formatives relacionades amb el lloc de treball i amb les tasques professionals desenvolupades per a millorar el rendiment laboral anirà a càrrec de la pròpia organització seguint els criteris establerts per cada àrea. D'altra banda, en la mesura que les activitats formatives constitueixen un element per a la promoció professional del personal, la selecció dels alumnes, es farà en base a criteris objectius que s'indicaran en la difusió que es faci de cada activitat formativa.

Sense perjudici de l'aplicació dels criteris anteriors, es donaran preferència, en igualtat de condicions, a les sol·licituds d'assistència als cursos formulades pel personal que durant l'any anterior no hagin realitzat cap curs de formació.

En aquells cursos oberts a tots els grups i totes les categories es procurarà la presència d'alumnes de tots els grups, en nombre semblant, sempre i quan hi hagi interessats.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

Quan hi hagi places lliures, no serà motiu d'exclusió que el curs no tingui una relació directa amb el lloc de treball que ocupa, si li serveix al treballador o treballadora per accedir a un futur lloc de treball dins de qualsevol organisme de la Generalitat.

Article 21.

Preavís en el cessament voluntari.

La treballadora o treballador que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho amb l'antelació de 15 dies. Per aquelles categories que tinguin responsabilitats de gestió sobre equips humans i/o corresponguin al personal delegat al terreny el preavís serà de 30 dies.

La notificació del cessament voluntari s'ha de realitzar per escrit, el qual ha de ser signat per la persona interessada per duplicat, i se n'hi retornarà un exemplar amb l'acusament de rebuda.

La inobservança d'aquest preavís determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el preavís.

Article 22.

Reserva de places per a persones disminuïdes.

1. L'Agència prestarà els recursos necessaris per tal que les persones disminuïdes puguin exercir els drets de qualsevol ciutadà i, per tal de fomentar una adequada i decidida política d'inserció sociolaboral d'aquests col·lectius, promourà, d'acord amb la normativa vigent, la seva contractació, sempre que el contingut funcional del lloc de treball ho permeti.

En tot moment s'estarà a allò que estableixin les normes en relació a la contractació de les persones que tinguin la condició legal de disminuïdes, d'acord amb el que preveu la Llei 26/2011 d'adaptació normativa a la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat.

La incorporació d'una persona amb la condició legal de disminuïda comportarà l'adequació del seu lloc de treball.

2. Sempre que sigui possible, l'ACCD farà convocatòries d'accés restringides adreçades a persones amb dificultats d'integració laboral per raó de la seva capacitat intel·lectual, pel sistema de concurs de mèrits en les quals únicament es valorarà el coneixement de la llengua catalana i la preparació professional obtinguda per formació ocupacional o anàloga, programes específics d'inserció socio-laboral o experiència professional en llocs d'igual o similar grup professional tenint en compte el grau de similitud entre el contingut de la preparació esmentada i els llocs de treball oferts. La puntuació d'aquests dos conceptes serà d'un 90% la preparació professional i d'un 10% el coneixement de la llengua catalana.

Podran optar a aquest sistema d'accés aquelles persones amb un grau de discapacitat, derivada exclusivament de retard mental igual o superior al 25%, que puguin desenvolupar les tasques pròpies del lloc de treball sense necessitat d'una supervisió o suport constants una vegada superat el període d'adaptació.

Aquestes convocatòries es regiran pel que disposa l'article 18 d'aquest conveni, amb les especificitats regulades en aquest article.

Per a aquestes places, i per raó de les característiques dels llocs de treball i de les persones que les han d'ocupar, no serà requisit previ l'exigència del requisit de titulació per accedir-hi als grups professionals, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

El personal que hagi accedit a l'ACCD mitjançant aquestes convocatòries podran participar en els processos de selecció interna que es convoquin de conformitat amb l'article 19 d'aquest Conveni sempre que compleixin els requisits que exigeixen les bases de la convocatòria i acreditin mitjançant un dictamen vinculant expedit per l'equip multiprofessional competent, que es poden desenvolupar les tasques pròpies dels llocs de treball als quals s'opta sense necessitat d'una supervisió o suport constants una vegada superat el període d'adaptació i, si és el cas, de la necessitat de l'adaptació o l'adequació de temps i mitjans materials per a la realització de les proves que, en el seu cas, prevegi la convocatòria i/o l'adaptació dels llocs de treball.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

Article 23.

Contractació temporal.

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.

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.

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 de incapacitat temporal, maternitat, excedència forçosa, vacances, etc.

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.

23.5 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.

Quant al període de prova, s'aplicarà el que estableix l'article 18.5 d'aquest Conveni per al personal laboral fix.

L'Agència lliurarà als i les representants legals del personal la còpia bàsica dels contractes realitzats, d'acord amb l'Estatut dels treballadors.

Article 24.

Contractes a temps parcial en la modalitat de fixos i periòdics de caràcter discontinu.

24.1 Quan es tracti de treballs fixos en l'activitat, però de caràcter discontinu, s'haurà de comunicar a les persones que efectuïn aquesta activitat cada vegada que s'hagi de realitzar i tindran la consideració, a efectes laborals, de treballadores o treballadors fixos de caràcter discontinu.

24.2 L'esmentada comunicació es farà per antiguitat, dins de cada especialitat i en cas d'incompliment, la persona afectada podrà reclamar en el procediment per acomiadament davant el jutge social. El període per a l'exercici de l'acció comença el dia que tingui coneixement de la falta de convocatòria.

24.3 El comunicat al treballador o treballadora afectada s'efectuarà, com a mínim, amb quinze dies d'antelació a l'obertura del centre o al començament del treball a realitzar, mitjançant carta certificada amb acusament de rebuda en què se li notificarà expressament la data de la seva incorporació. La persona convocada haurà de donar resposta pel mateix procediment en el termini màxim de 10 dies naturals a partir de l'acusament de rebuda.

24.4 L'incompliment d'aquesta formalitat, per part del treballador o treballadora, implicarà la seva renúncia al lloc de treball.

CAPÍTOL 4.

Condicions econòmiques.

Article 25.

Normes generals.

25.1 L'Agència ha d'abonar els salaris meritats en períodes mensuals. Així mateix, ha d'estendre els rebuts de salari en els models oficials o bé substitutius degudament desglossats i amb especificació de les retencions practicades, prestacions de la Seguretat Social i bases per les quals es cotitza, amb lliurament al personal del duplicat del rebut.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

25.2 El personal tindrà dret a bestretes a compte del treball realitzat, concedits per l'Agència i pels motius que s'indiquen a continuació i amb les condicions que reglamentàriament es fixin:

- a) Despeses extraordinàries que es presentin de forma imprevista i altres a criteri de l'òrgan de decisió, amb un màxim de quatre mensualitats netes a retornar en dos anys.
- b) El personal tindrà dret a percebre, abans que arribi la data assenyalada de pagament, anticipacions a compte del treball realitzat.

Les corresponents concessions hauran de sol·licitar-se al director, el qual resoldrà.

Article 26.

26.1. Sou base.

El sou base garantit pel Conveni dins cada grup professional i nivells establerts, serà el que es recull a l'annex 1, l'import del qual està calculat a partir de l'aplicació del Decret Llei 3/2010, de 29 de maig, de mesures urgents de contenció de la despesa i en matèria fiscal per a la reducció del dèficit públic.

26.2. Antiguitat.

Els treballadors i les treballadores percebran un complement per cada 3 anys de prestació de serveis complets. Aquest complement d'antiguitat serà el mateix per a tot el personal, amb independència del grup retributiu o la classificació professional, i s'haurà d'abonar per cada 3 anys de prestació de serveis complets, independentment de si és fix o temporal.

El complement d'antiguitat s'abonarà a partir del primer dia del mes següent al de la data que es compleixi el venciment del trienni corresponent. En el cas que el venciment coincideixi amb el dia 1 del mes, s'abona des d'aquesta data.

La quantitat a percebre l'exercici 2013 queda fixada en les taules salarials annexes.

26.3 Pagues extraordinàries.

El personal de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament percebrà 2 pagues extraordinàries l'any, els mesos de juny i desembre respectivament. Aquestes pagues inclouran el sou base, el complement d'antiguitat i els previstos a l'article 26.5 del present Conveni. La seva meritació serà de gener a juny en el cas de la paga de juny i de juliol a desembre en el cas de la de desembre.

26.4. Complement productivitat.

L'import màxim que es podrà destinar a aquest complement no podrà superar el 2,5% de la totalitat de les retribucions salarials fixes i periòdiques del personal sotmès a al present conveni.

Pel que fa a la seva meritació, mentre no existeixin criteris i barems propis de l'ACCD, que en cap cas podran ser una quantitat fixa per treballador, s'aplicaran els establerts per a la percepció d'aquest complement per al personal funcionari d'administració i tècnic de l'administració de la Generalitat de Catalunya.

26.5. Complementos d'índole funcional i de lloc de treball.

Aquests complementos es perceben exclusivament per la realització de determinades funcions i/o determinades condicions. En conseqüència, aquests complementos no seran consolidables i solament es percebran mentre duri els desenvolupament de tals funcions i/o condicions.

Complement de destinació per al personal a terreny: aquest complement es cobrarà en el cas d'aquells llocs de treball que impliquin la residència permanent o majoritària al llarg de l'any a un dels països on l'ACCD hi té activitat.

La seva quantia serà de 10.620,12 euros, import que inclou la quantia corresponent a les pagues extraordinàries. L'import mensual és de 758,58 euros.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

Complement d'atenció al públic: es cobrarà en aquells llocs de treball que compleixin els requisits següents:

a) Els llocs de treball susceptibles d'identificar-se com d'atenció presencial han de tenir assignades tasques d'informació, d'atenció al públic i/o registre de documents i l'exercici de les quals ha de representar com a mínim el 75% del temps total de treball que la persona que els ocupa.

b) Les tasques esmentades s'han d'exercir en un àmbit o espai físic que, de manera clara i precisa, permetin externament reconèixer funcions d'atenció presencial a la ciutadania amb exclusió de les funcions d'atenció presencial que responen a la dinàmica interna d'organització i funcionament de la pròpia administració.

La seva quantia serà de 1.451,24 euros import que inclou la quantia corresponent a les pagues extraordinàries. L'import mensual és de 103,66 euros.

Per acord entre la representació del personal i l'Agència es podran crear nous complements, en funció de les necessitats del servei, respectant els preceptes legals previstos a la llei de pressupostos anual.

Imports resultants de l'aplicació del Decret Llei 3/2010, de 29 de maig, de mesures urgents de contenció de la despesa i en matèria fiscal per a la reducció del dèficit públic.

Article 27.

Revisió salarial.

Les revisions anuals es practicaran cada any d'acord amb el que estableixi la Llei de Pressupostos de la Generalitat o norma legal que la substitueixi.

Article 28.

Hores extraordinàries.

28.1 Amb la finalitat de seguir una política social solidària, que condueixi a una mínima realització d'hores extraordinàries, ambdues parts acorden reduir-les al mínim imprescindible.

28.2 Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es porti a terme de més respecte la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Conveni. Es distingeixen hores extraordinàries normals, hores extraordinàries festives i hores extraordinàries nocturnes.

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

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

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

28.3 El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 a l'any, llevat dels casos d'excés d'hores invertides per tal de prevenir o reparar sinistres i/o d'altres danys extraordinaris i urgents o esdeveniments extraordinaris en els serveis, sens perjudici de pagament com si es tractés d'hores extraordinàries.

28.4 Les hores extraordinàries s'abonaran segons l'establert a l'annex 1 o bé es compensaran de mutu acord per temps equivalents de descans retribuït, sent prioritària aquesta segona opció, a raó d'una hora i trenta minuts per cada hora extraordinària, i d'una hora quaranta cinc minuts per cada hora extraordinària nocturna i/o festiva; dins els dotze mesos següents a la seva realització.

Aquestes hores compensades no computaran als efectes d'allò previst en l'apartat 28.3 precedent.

28.5 En el cas de viatges de representació la compensació horària de les hores realitzades es comptarà a raó de 7'5 o 7 hores, depenent de la jornada diària mitjana segons el període de l'any per cada dissabte, diumenge o festiu realitzat. Es comptabilitzarà el dia de tornada en el cas que l'hora d'arribada sigui posterior a les 12h. Els dies festius són aquells establerts pel calendari laboral vigent en el centre de treball de l'ACCD. La compensació horària es realitzarà preferentment en els dies immediats a la tornada del viatge, dins els dotze mesos següents a la data de tornada del viatge. Per a la concreció del procediment d'organització de la durada i l'agenda del viatge, s'aplicarà un protocol específic aprovat per la Comissió paritària.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

CAPÍTOL 5.

Ordenació de la jornada.

Article 29.

Jornada.

29.1 La jornada ordinària de treball és de 37 hores 30 minuts setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual. És d'aplicació, amb caràcter supletori, el Decret sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de la Generalitat de Catalunya.

29.2 Podran pactar-se individualment jornades específiques i repartiments horaris diferents en els casos en què així es requereixi, ja sigui per necessitats del servei o per causes relacionades amb la conciliació de la vida personal i laboral, sense superar en cap cas el màxim d'hores pactades en còmput anual, informant-ne a la representació del personal.

29.3 El personal de Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament gaudirà d'una pausa en la jornada de treball de 20 minuts computable com a treball efectiu.

29.4 Els dies 24 i 31 de desembre, les tardes anteriors a les dues festes locals i a la festivitat de Reis i la tarda del dia de Sant Jordi, només es mantindran els serveis essencials que determini la Direcció. Aquests dies i aquestes tardes tindran caràcter de no recuperables i si coincideixen en dissabte, diumenge, festiu o jornada d'estiu, la Comissió Paritària determinarà els sistemes de compensació. En el cas de les hores corresponents a les tardes no recuperables, 9,5 en total, aquestes podran ser compensades durant tot l'any natural en què es produeixin.

Es consideraran serveis essencials de l'ACCD els indispensables per evitar que l'activitat de l'Agència quedi desatesa, i es determinaran en funció de les circumstàncies i necessitats de cada moment.

La direcció assenyalarà el personal estrictament necessari per al desenvolupament dels serveis essencials que es determinin.

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

29.6 Reduccions de Jornada.

1. La reducció de jornada en els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, permetrà a la treballadora o al treballador absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, la suspensió per maternitat es pot computar, a instància de la mare, o si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

2. Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.

Les persones a les quals s'aplica aquest Conveni poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d) Les dones víctimes de la violència masclista, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

2.1. El personal pot optar per gaudir de forma compactada, d'acord amb les necessitats del servei, i a partir del finiment del permís de maternitat o del permís de paternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment del primer any d'aquesta reducció de jornada.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

2.2. El fet de compactar el primer any de la reducció establerta en l'apartat anterior suposarà una regularització proporcional al temps compactat, que podrà implicar o bé una regularització econòmica o bé la prestació de serveis en jornada completa percebent les retribucions proporcionals.

3. La reducció de jornada per a casos justificats degudament, per raó d'edat, accident o malaltia d'un familiar que requereixi assistència o dedicació especial fins al segon grau de consanguinitat o afinitat o convivent pot ser a partir d'una hora ampliable a fraccions de mitja hora, fins arribar com a màxim a la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions. Excepcionalment, i amb valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també pot demanar la reducció de jornada de treball el personal que té a càrrec directe seu un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial. Correspondrà a l'òrgan competent en cada cas en matèria de personal establir els criteris de concessió d'aquesta reducció de jornada de treball.

4. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

4.1 Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

4.2 Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

5. Reducció de jornada per cura de familiar de primer grau amb malaltia molt greu.

Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, es té dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

6. La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

7. En els casos en què la concessió de la reducció de la jornada a un treballador o treballadora, amb càrrec de comandament, afecti al rendiment de treball d'altres persones, s'han de prendre les mesures pertinents per a garantir una prestació del servei adequada.

8. Reducció de la jornada de treball per interès particular.

La reducció de la jornada de treball es pot concedir també per interès particular del personal, sempre que ho permetin les necessitats del servei. En aquest cas, la concessió pot quedar condicionada a la possibilitat de combinar diverses reduccions individuals, de manera que aquesta combinació permeti de suplir amb el personal necessari les parts de jornada no treballades. La reducció pot ser d'un mínim d'una hora ampliable amb fraccions de mitja hora i com a màxim fins a mitja jornada, amb la reducció proporcional de les retribucions.

9. La reducció de jornada no es podrà modificar en períodes de jornada intensiva.

29.7 Distribució de la jornada.

El personal prestarà els seus serveis en la jornada que a continuació es descriu. Quedarà exclòs de les opcions horàries el personal que hagi estat contractat amb jornades específiques i repartiments d'horaris diferenciats d'acord amb l'article 29.2, així com aquell personal subjecte al complement d'índole funcional i de lloc de treball a què es refereix l'article 26.5.

29.7.1. L'horari ordinari de treball es realitza mitjançant la permanència obligada del personal de 9 a 14 hores, de dilluns a divendres.

29.7.2. El temps restant de jornada de treball, 2 hores i 30 minuts en el període d'entre l'1 d'octubre i el 31 de maig i 2 hores en el període de l'1 de juny al 30 de setembre, es realitza de dilluns a divendres de les 7.30 a les 19 hores, supeditat a les necessitats dels serveis i organitzatives i d'acord amb l'opció que efectuï el personal.

29.7.3. No es podran prestar serveis durant més de 7 hores i 30 minuts continuats sense un descans obligatori de 20 minuts com a mínim.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

29.7.4. La jornada diària total no podrà superar les 9 hores i 30 minuts.

29.7.5. El personal disposa de flexibilitat horària per començar la seva jornada diària fins a 30 minuts després de l'inici del seu horari. En aquest supòsit, el temps deixat de treballar s'ha de recuperar setmanalment.

29.7.6. La flexibilitat esmentada en el punt anterior només podrà afectar l'horari de permanència obligada en el cas del personal amb fills menors de 12 anys.

29.8 El personal tindrà dret a un descans mínim setmanal de 2 dies ininterromputs.

29.9 Es tindrà en compte les necessitats especials del personal que té fills i filles amb disminució psíquica, física o sensorial, fills i filles en famílies monoparentals o nombroses (per raó de qüestions relacionades amb l'educació i/o la salut d'aquests), persones a càrrec discapacitades, gent gran o familiars amb malaltia greu als quals s'ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebí atenció, amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes les persones afectades gaudeixen de 1 hora de flexibilitat horària diària. Aquestes hores s'hauran de recuperar dins del mateix any natural en què es produeixin.

29.10 El personal amb fills i filles menors de 12 anys podrà optar per entrar a treballar fins a 30 minuts més tard, de forma que el temps que deixin de treballar l'hauran de recuperar setmanalment en el període d'horari flexible. En el cas que dos cònjuges o membres d'una parella de fet tinguin dret a optar-hi, només un d'ells podrà efectuar l'opció.

29.11 Calendari.

29.11.1 Per al personal a Catalunya, es negociarà anualment amb els i les representants del personal el calendari laboral, el qual serà exposat als taulers d'anuncis dels centres de treball.

El calendari laboral comprendrà l'horari de treball en règim partit, continu o de torns, segons les necessitats del servei i la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals o entre jornades i altres dies inhàbils sense superar, en cap cas, la jornada laboral ordinària en còmput anual.

29.11.2 El personal delegat a terreny es regirà pel calendari laboral del país de destinació, havent de comunicar la primera setmana de l'any a l'Àrea de Recursos Humans el calendari de festes locals, que en cap cas podrà superar els festius del calendari laboral de l'estat espanyol, ni tampoc podrà ser inferior.

Article 30.

Vacances.

30.1 El personal de l'ACCD té dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de 22 dies hàbils tant si es gaudeixen d'un sol període o en períodes fraccionats, amb un mínim cada un d'ells d'1 setmana natural, per cada any complet de servei; si el temps de servei fos inferior a 1 any, la durada de les vacances serà proporcional al temps treballat. No obstant això, d'aquests 22 dies, 3 dies de vacances es podran gaudir de manera independent i aïllada al llarg de l'any, sempre d'acord amb les necessitats dels serveis.

30.2 Els permisos per assumptes personals es podran acumular amb les vacances sempre que ho permetin les necessitats del servei.

30.3 El càlcul proporcional de vacances no es realitza per anys naturals, sinó que es comptabilitza des de la data en què s'inicia la relació laboral fins al moment en què es gaudeixin les vacances. El període de meritació de les vacances computa des de l'1 de setembre fins al 31 d'agost de l'any següent.

30.4 Les vacances s'hauran de gaudir sempre obligatòriament dins de l'any natural: una meitat preferentment entre l'1 de juliol i el 30 de setembre i l'altra meitat es podrà gaudir fora d'aquest període, sempre que ho permetin les necessitats del servei i siguin autoritzades per la direcció de l'ACCD.

Per autorització de la direcció de l'ACCD, i sempre que l'excepcionalitat estigui degudament justificada, el personal de l'ACCD podrà gaudir de les seves vacances en fraccions o períodes diferents als establerts en el paràgraf anterior.

30.5 La planificació anual de les vacances la realitzarà la persona responsable de cada àrea, de forma consensuada amb els i les membres de l'àrea. L'esmentada planificació es comunicarà al personal amb una antelació mínima de dos mesos, prèvia autorització de la Direcció de l'ACCD.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

30.6 En cas de desacord en el període de gaudiment de les vacances, caldrà atènyer-se al que disposa l'article 38.d) de l'Estatut dels Treballadors. Si es dóna igualtat de condicions en la petició del mateix període de vacances, podrà escollir-se per anys alterns començant per la persona amb més antiguitat. El personal podrà demanar la divisió de les vacances anuals. En aquest cas, la suma total d'ambdós períodes de vacances no serà superior a 30 dies naturals.

30.7 El període de gaudiment de vacances del personal expatriat serà el mateix que el de la resta de personal de l'ACCD, amb excepció que es vulgui optar pel del país de destinació, la qual cosa s'haurà de justificar degudament.

30.8 No obstant l'obligatorietat de gaudir les vacances durant l'any natural, d'acord amb l'establert a l'apartat 4t d'aquest article, si existeix un permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs que coincideix amb el període de vacances la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'acaba l'any natural, cas en què es podran gaudir durant l'any següent en el moment en què es reincorpori del permís. També en el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, es podran gaudir en el moment de la reincorporació de la baixa, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

CAPÍTOL 6.

Suspensió del contracte de treball, permisos i llicències.

Article 31.

Permisos i llicències.

31.1 Es concediran permisos retribuïts i no recuperables per les causes següents, degudament justificades:

a) Per raó de matrimoni o regularització jurídica de parella de fet el treballador o treballadora tindrà dret a un llicència de quinze dies naturals. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

b) Pel naixement d'un fill o filla o adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, 5 dies.

c) Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent. Quan es tracti de la mort, l'accident, malaltia greu o l'hospitalització d'un o una familiar, fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: 2 dies si el fet es produeix a la mateixa localitat i fins a 4 si és en una altra localitat.

d) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència: 1 dia. Si comporta trasllat a una altra localitat: fins a 4 dies.

Els dies de permís que es recullen en els apartats b), c) i d) d'aquest article es podran utilitzar, dins del termini de deu dies a partir del succés, a voluntat del personal.

e) Per a exàmens finals en centres oficials: el dia anterior i el temps de realització de la prova. Per a altres proves definitives i alliberadores: el temps indispensable per realitzar-les.

f) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal: durant el temps indispensable per complir-los.

g) 25 hores cada any natural per a assumptes personals sense justificació. El gaudiment d'aquestes hores de permís estarà subordinat a les necessitats del servei i s'haurà de fer efectiu entre l'1 de febrer de l'any natural i el 31 de gener de l'any següent.

h) Per raó de matrimoni d'un fill o filla o d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: 1 dia si se celebra dins el territori de Catalunya i 2 si se celebra fora.

i) Realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació pel part que es realitzin dins de la jornada de treball: el temps indispensable.

j) Es pot atorgar també al personal amb fills o filles discapacitats un permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill o filla, o bé per acompanyar-los si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

k) El permís per lactància es reconeix a les treballadores i als treballadors amb un fill o filla de menys de 12 mesos que tindran dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball; aquest període de temps pot ésser dividit en 2 fraccions. Aquestes hores es podran compactar per gaudir-les en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, tenint en compte les necessitats del servei.

l) Permís per raó de violència masclista sobre la dona treballadora. Les faltes d'assistència de les treballadores víctimes de violència masclista, totals o parcial, tindran la consideració de justificades per el temps i en les condicions en que així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut, segons s'escaigui.

Així mateix, les treballadores víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a assistència social integral, tindran dret a la reducció de jornada amb disminució proporcional de la retribució, a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de la aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació dels temps de treball que siguin aplicables.

m) Permís per cura de fill/a menor afectat/da per càncer o una altra malaltia greu: es té dret, sempre que els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la seva durada, i a percebre les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on presti els seus serveis, per atendre, durant l'hospitalització i tractament continuat, el fill menor d'edat afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva atenció 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 faci els 18 anys.

Quan concorrin en els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o 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 establerta per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, la persona té dret a percebre 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 establerta per a aquest fi en 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-ne l'exercici simultani per raons fundades en el funcionament correcte del servei.

S'han d'establir reglamentàriament les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

n) Permís per a atendre fills/es prematurs/es.

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

o) Permís per hospitalització de la mare després del part.

En el cas que després del naixement d'un fill o filla la mare hagi de romandre hospitalitzada, un cop exhaurits els permisos de l'art 31.c s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 12 setmanes.

p) Permís per funcions sindicals o de representació del personal.

Vinculat a l'acumulació del crèdit horari per a l'exercici de les funcions de representació. Les hores dels diferents membres del comitè, i en el seu cas dels Delegats i delegades de personal poden acumular-se, sense sobrepassar el màxim total, i quedar rellevats del treball, sense perjudici de la seva remuneració.

31.2 Es concediran llicències per les causes següents, degudament justificades:

a) Es podrà concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del o la cap d'Àrea en la qual la persona afectada presti serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Agència, la persona té dret a percebre totes les retribucions.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

b) Es podran concedir llicències per assumptes propis sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no podrà excedir en cap cas els deu mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència està subordinada a les necessitats del servei.

c) Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal s'atindran al que s'estableixi legalment sobre aquesta matèria.

d) Per atendre un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, en casos de malalties greus, es pot concedir una llicència de 3 mesos, prorrogables excepcionalment a tres mesos més, sense retribució.

Article 32.

Suspensió del contracte de treball.

Sens perjudici del que disposen els articles 45 a 48 de l'Estatut dels Treballadors, el personal té dret a la suspensió del seu contracte en els casos següents:

32.1 Excedència voluntària.

Pot ser sol·licitada pel personal amb contracte fix amb almenys un any d'antiguitat. L'excedència voluntària es concedirà dins el termini màxim de 20 dies des de la seva sol·licitud.

La durada d'aquesta situació no pot ser inferior a 4 mesos ni superior a 5, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat. Aquest dret només pot ser exercit altra vegada si han transcorregut 4 anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària, llevat del supòsit que se sol·liciti per tenir cura d'un fill o filla.

32.1.1 El personal amb excedència voluntària conserven el dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria dintre del mateix grup en què es produeixen, sempre que s'hagi manifestat per escrit el desig de reingressar abans de caducar el període d'excedència.

32.1.2 La negativa del treballador o treballadora a reincorporar-se al lloc de treball ofert o a participar en les convocatòries que se li hagin ofert documentalment comporta la renúncia al seu dret per desistiment voluntari, així com l'extinció de la relació contractual.

32.1.3 Si existeixen vacants ocupades per personal amb contracte d'interinitat, s'extingirà el de menys antiguitat, considerant la reincorporació com a provisió definitiva.

32.2 Excedència per tenir cura de familiars.

El personal tindrà dret a un període d'excedència no superior a 3 anys amb reserva del seu lloc de treball i computables a efectes d'antiguitat, per tenir cura de cada fill o filla nascut i viu, tant si són fills per naturalesa com si ho són per adopció o acollida. El termini per sol·licitar l'excedència és a partir de la data del seu naixement o des de la data d'adopció o acollida o si s'escau de la resolució judicial o administrativa i fins que la criatura faci els sis anys, moment en què haurà de finir l'excedència en qualsevol cas.

Els fills o filles successius donaran dret a un nou període d'excedència que, si escau, posarà fi al període que s'estava gaudint. Quan tant el pare com la mare treballin, només un d'ells podrà exercir aquest dret.

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

El personal té dret a un període d'excedència de durada no superior a 1 any, per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte i no tingui una activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de les treballadores i treballadors. Si 2 o més persones generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, el director general podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

Quan un nou fill o filla o familiar donés lloc a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posarà fi a la que s'estigués gaudint.

32.3 Excedència forçosa.

Dóna dret a la conservació del lloc de treball propi i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència; es concedeix per a la designació o elecció per a un càrrec públic o sindical que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili o per ser remunerat. El reingrés ha de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament del càrrec, i suposarà la reincorporació de forma immediata.

32.4 Maternitat.

En el cas de part, per a la suspensió s'han de tenir en compte les especificitats següents:

a) Les treballadores tenen dret a la suspensió de la relació laboral durant un període de 16 setmanes ininterrompudes ampliables en cas de part múltiple, en 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la treballadora sempre que 6 setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís, o si s'escau, de la part que en resti.

b) No obstant el que disposa la lletra a) això, i sens perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

Es podrà gaudir a jornada completa o temps parcial, quan les necessitats dels servei ho permetin.

32.5 Adopció i acolliment.

En els supòsits de suspensió del treball per adopció o acolliment, s'han de tenir en compte les especificitats següents:

a) En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors fins a 6 anys, la suspensió té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades a elecció de la treballadora o treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llur circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

b) En el cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les 16 setmanes que estableix la lletra a) o les que corresponguin en el cas d'adopció o acolliment múltiple.

c) En els supòsits d'adopció internacional, si cal el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el període de suspensió establert per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Es podrà gaudir-se a jornada completa o temps parcial, quan les necessitats dels servei ho permetin.

32.6 Paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill/a.

1. El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives.

2. El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

3. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir del permís de paternitat a continuació del de maternitat.

L'Institut Nacional de la Seguretat Social abona la prestació per paternitat en els termes que preveu la normativa de seguretat social. Fins que no es reguli la regulació de l'extensió de l'abonament de l'esmentada prestació, l'ACCD completarà en concepte de permís retribuït la resta del període.

De la suspensió del contracte a què es refereix aquest article se'n pot gaudir en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 per 100, previ acord entre ACCD i el treballador/a.

32.7 Suspensió del contracte de treball per privació de llibertat.

La privació de la llibertat per causes alienes a la relació laboral dóna dret a la reserva de plaça pel temps necessari mentre no hi hagi sentència condemnatòria, incloses la detenció preventiva i la presó provisional.

32.8. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència.

1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

2. El període d'excedència no computa als efectes de triennis; ni comporta la reserva del mateix lloc de treball.

32.9 Excedència voluntària per violència masclista.

1. L'excedència voluntària per violència masclista s'atorga a les dones víctimes de la violència masclista pel temps que sol·licitin.

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

32.10. Supòsit de risc durant d'embaràs.

Aquesta situació es produeix quan la dona treballadora ha de canviar de lloc de treball per un altre de compatible amb el seu estat, en els termes previstos en l'article 26.3 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i aquest canvi de lloc no resulta tècnica o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats.

Dóna dret a la reserva del lloc de treball i finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

32.11 Excedència especial: dóna dret a la conservació del lloc de treball propi i al còmput i percepció econòmica de l'antiguitat durant la seva vigència; es concedeix quan el personal de l'ACCD sigui autoritzat per la direcció a prestar serveis o col·laborar amb organitzacions no governamentals (ONG) que desenvolupin programes de cooperació al desenvolupament i/o acció humanitària, o a complir missions en organismes internacionals, governs o entitats públiques estatals o estrangeres, universitats i centres de recerca públics i privats que duguin a terme programes de cooperació al desenvolupament i/o acció humanitària, en tots els casos per períodes superiors a un any.

El reingrés ha de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament del càrrec o prestació de serveis, i produirà la reincorporació de forma immediata.

Les parts pactaran la durada màxima en el moment en què es resolgui la sol·licitud del/de la treballador/a.

Article 33.

Viatges i dietes.

33.1 Pels viatges i desplaçaments que per necessitats del treball o per ordre de l'Agència hagi d'efectuar el personal fora del lloc on radiqui el corresponent centre de treball se'ls haurà d'abonar, per avançat, les dietes en la mateixa quantia que en cada moment s'estableixi per a tot el personal de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb les normes i

Dimarts, 11 de novembre de 2014

el procediment que fixa el Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei i posteriors actualitzacions.

La percepció de les dietes i indemnitzacions previstes al paràgraf anterior haurà de ser degudament justificada.

En el cas que la direcció hagi convingut que una persona treballadora en situació de reducció de jornada hagi de realitzar un viatge/ desplaçament per motius laborals, i aquesta no pugui atendre les situacions personals i familiars per les quals se li ha concedit l'esmentada reducció d'acord amb la normativa vigent, es compensarà a la persona com si es trobés en situació de jornada completa.

Article 34.
Seguretat i salut laboral.

El personal té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i salut laboral i el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de risc que s'adoptin legalment i reglamentàriament. Així mateix, té el dret de participar en la formulació de la política de prevenció del seu centre de treball i en el control de les mesures adoptades en el seu desenvolupament, mitjançant els seus o seves representants legals el Comitè de seguretat i salut laboral.

S'acorden les mesures següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

Oferir en el moment de l'accés al lloc de treball, un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar així com una vigilància de la salut en intervals periòdics a tot el personal. Aquest reconeixement serà obligatori pel personal en els supòsits prescrits a l'article 22.1 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals i no podrà ser causa d'adopció de mesures en perjudici seu.

Implantar i actualitzar un pla d'emergència que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació del personal.

Realitzar les avaluacions inicials de riscos del centre de treball, aquestes avaluacions inclouran l'avaluació del risc d'incendi.

Proporcionar al personal la formació necessària per a la correcta prevenció dels riscos del seu lloc de treball utilitzant una metodologia pràctica i buscant la implicació activa del treballador en la prevenció.

Elaborar un procediment per a tot el personal que treballa amb pantalles de visualització, controlar i vigilar, a les dependències la realització de tractament amb plaguicides d'us ambiental, amb la finalitat d'evitar possibles riscos o accidents als seus treballadors i treballadores.

Al personal que viatgi sobre el terreny se'ls oferirà la realització de proves mèdiques periòdiques per tal de controlar possibles incidències sobre la seva salut que puguin sorgir com a conseqüència dels viatges.

Al personal que viatgi sobre el terreny se li oferiran unes Normes de Seguretat bàsiques en el país de destí i recursos a utilitzar en aquells supòsits en els que la seguretat del o la cooperant o de les taques a realitzar resultin afectades.

Al personal a terreny se li oferirà una atenció mèdica i hospitalària similar a la cobertura a la què es té dret a Espanya, per qualsevol contingència ocorreguda en el país de destí, sempre que no estigués suficientment cobert a través del Règim General de la Seguretat Social, d'acord a l'establert al Reial decret 519/2006, de 28 d'abril, de l'estatut dels cooperants.

Qualsevol altre mesura que el comitè de seguretat i salut consideri adient desenvolupar en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals.

Els delegats o delegades de prevenció disposaran per a l'exercici de les seves funcions del mateix crèdit horari que els de la Generalitat de Catalunya.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

Article 35.

Règim disciplinari.

35.1 El personal pot ser sancionats per la direcció a proposta dels o les caps responsables o de les persones que els càrrecs esmentats determinin, mitjançant la resolució corresponent, motivada per incompliments laborals d'acord amb la gradació de faltes i sancions que s'estableixen al reglament disciplinari.

35.2 L'Agència ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions i ha d'atorgar-li la consideració social deguda a la seva jerarquia i a la dignitat del servei públic.

35.3 El personal té dret a ser assistit i protegit per l'Agència davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúmia, difamació i, en general, de qualsevol atemptat contra la seva persona o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

35.4 Són faltes lleus les següents:

- a) La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.
- b) L'endarreriment, la negligència i la descurança en el compliment de les seves tasques.
- c) La no comunicació amb la deguda antelació de la manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- d) La manca d'assistència al treball sense causa justificada, d'1 o 2 dies al mes.
- e) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de 3 a 5 dies al mes.
- f) El descuit en la conservació dels locals, material i documents dels serveis.
- g) En general, l'incompliment dels deures per negligència o descurança.
- h) Abandó injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

35.5 Són faltes greus les següents:

- a) La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, inferiors i resta dels companys.
- b) L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o de les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei.
- c) La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.
- d) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del personal.
- e) La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant 3 dies al mes.
- f) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de 5 dies o menys de 10 al mes.
- g) La simulació de malaltia o accident.
- h) La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència al treball.
- i) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- j) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents de serveis.
- k) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

- l) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball.
- m) La reincidència en una falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- n) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.

35.6 Són faltes molt greus les que assenyali l'article 95.2 de l'EBEP i les següents:

- a) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades, qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós.
- b) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei.
- c) El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.
- d) La manca d'assistència al treball no justificada durant més de 3 dies al mes.
- e) Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 o més dies al mes, o durant més de 20 dies al trimestre.
- f) L'incompliment de les normes d'incompatibilitats quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.
- g) La reincidència en faltes greus encara que siguin de distinta naturalesa dins un període de 6 mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- h) L'ocultació de situacions d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.
- i) Les ofenses verbals o físiques als companys o companyes.
- j) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- k) L'assetjament sexual, quan es produeixi dins l'àmbit que abasten les facultats de direcció empresarial.

35.7 Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

- a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.

- b) Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de 2 dies a 10 dies.

Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens per un període d'1 a 2 anys.

- c) Per les faltes molt greus seran aquelles que s'estableixin a l'article 96.1 de l'Estatut Bàsic de l'empleat Públic.

35.8.1 Procediment sancionador.

La facultat d'imposar sancions correspon a la direcció, previ coneixement de l'expedient per part del Consell d'Administració, el qual emetrà un informe al respecte.

Les sancions que s'imposin, un cop finalitzat l'expedient disciplinari que procedeixi, seran executives immediatament sens perjudici de la seva impugnació quan legalment sigui procedent.

35.8.2 Serà necessària la instrucció d'expedient previ en la imposició de sancions al personal que tingui càrrecs electius i de representació de personal o sindical.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

Per la imposició de les faltes lleus no és obligatòria la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, però és necessari en tot cas l'expedient sumari on es donarà audiència a l'inculpat.

Quan la Direcció de l'ACCD tingui coneixement d'ofici o per denúncia de la comesa d'una acció per part d'un treballador o treballadora que pot qualificar-se de greu o de molt greu i amb greus repercussions per al servei, s'incoarà expedient disciplinari que haurà de ser substancial en el termini de 60 dies; en aquest cas es donarà audiència a la persona interessada i als o les representants del personal, que seran escoltats amb caràcter previ al possible acord de suspensió provisional d'ocupació o de trasllat de la persona afectada a un altre lloc de treball dins de la mateixa localitat, com a mesura de cautela.

En l'expedient haurà de constar:

- a) Informe que ha ocasionat la iniciació d'actuacions.
- b) Notificació a la persona afectada.
- c) Nomenament d'instructor o instructora.
- d) Plec de càrrecs o proposta de sobreseïment.
- e) Plec de descàrrecs.
- f) Informe dels o les representants del personal.
- g) Proposta de d'instructor/a sobre l'aplicació de la sanció o, si s'escau, sobreseïment del procediment.
- h) Resolució de l'òrgan competent.

35.8.3 Totes les sancions seran comunicades per escrit a la persona afectada, el qual haurà d'acusar rebuda de la comunicació. En aquesta comunicació es farà constar:

- a) Descripció de l'acte constitutiu de la falta.
- b) Data en que va tenir lloc.
- c) Referència a l'article i apartat del Conveni que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu.
- d) Qualificació de la falta.
- e) Sanció adoptada.
- f) Moment en que s'ha de fer efectiva.

35.8.4. Contra la resolució es podrà interposar la corresponent demanda en via jurisdiccional laboral.

35.9 Els terminis de prescripció de les faltes i les sancions seran els que estableixi l'article 97 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

35.10 En tot allò que aquest article no estableix s'ha de seguir el què disposa el Títol VII de Règim disciplinari de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

CAPÍTOL 7.

Millores socials.

Article 36.

Millores socials.

36.1 Fons social.

S'estableix un fons social dotat per l'Agència de 21.697,56euros anuals, que s'incrementaran anualment d'acord amb el percentatge d'increment que tinguin amb caràcter general les retribucions previstes en el present conveni, a fi de donar cobertura a les despeses següents:

- a) Ajut per disminucions, físiques, psíquiques i/o sensorials.
- b) Ajut per a llar d'infants.
- c) Ajut per estudis no universitaris.
- d) Ajut per a estudis universitaris i de tercer cicle.
- e) Ajut odontològic.
- f) Ajut per defunció.
- g) Ajut per sepeli.
- h) Ajut per a l'accés a la universitat dels majors de 25 anys.
- i) Ajut per naixement, adopció i/o acolliment d'un fill o filla.
- j) Ajut per pròtesis oculars i auditives.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

- k) Ajut psiquiàtric i psicològic.
- l) Ajut per ascendents, cònjuge i/o parella de fet dependents.
- m) Ajut per malalties cròniques d'origen al·lèrgic i altres que, de manera recurrent, impliquin una despesa.
- n) Ajut per a tractaments de trastorns específics de l'aprenentatge.
- o) Ajut extraordinari per a situacions excepcionals no incloses en els apartats anteriors.
- p) Ajut per jubilació o incapacitat permanent total o absoluta.

Els imports i els criteris per a la concessió de les diferents ajudes queda regulat en el Reglament del Fons d'Acció Social.

36.2 Incapacitat temporal (IT).

Al personal de l'ACCD només se li reconeixerà, mentre es trobi en la situació d'incapacitat temporal, els complements de la prestació econòmica d'incapacitat temporal següents:

a) En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes: del primer fins al tercer dia, ambdós inclosos, el cinquanta per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat; des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al setanta-cinc per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat; a partir del dia vint-i-unè, inclusivament, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

Les empleades públiques embarassades i les víctimes de violència masclista en situació d'incapacitat temporal percebran, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

En les situacions d'incapacitat temporal que comportin hospitalització o intervenció quirúrgica, amb independència que sobrevinguin amb posterioritat a l'inici de la incapacitat i sempre que es corresponguin amb el mateix procés patològic, així com les derivades de processos oncològics, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, des del primer dia, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat. A aquests efectes, els supòsits d'intervenció quirúrgica es complementaran sempre que requereixin repòs domiciliari i derivin dels tractaments inclosos en la cartera bàsica de serveis del sistema nacional de salut.

b) En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

Les referències a dies que es fan en aquest apartat s'entenen fetes a dies naturals.

36.3 Assegurances.

S'ha de contractar una pòlissa d'assegurança per mort o invalidesa per accidents laborals que ha de comprendre tot el personal inclòs en l'àmbit del Conveni. El seu àmbit temporal són les 24 hores del dia durant tot l'any.

El capital a percebre és el següent:

30.000 EUR en cas de mort per accident, i fins a 60.000 EUR en cas d'invalidesa per accident, d'acord amb les condicions que la pòlissa d'assegurances estableixi.

Les parts assumeixen el compromís de què en el termini màxim de 2 mesos a comptar des de la vigència del present Conveni, s'actualitzaran els capitals assegurats d'acord amb els esmentats imports.

L'assegurança té efecte a partir de la signatura del Conveni.

L'Agència es farà càrrec de les responsabilitats civils derivades de l'activitat professional del personal en el desenvolupament de les seves funcions, excepte en cas de dolo o negligència greu, bé subscriuint una pòlissa d'assegurança o bé directament a càrrec dels seus recursos.

Dimarts, 11 de novembre de 2014

Article 37.

Complements extrasalarials.

37.1. Les despeses de transport, habitatge, hostalatge i manutenció en cas de desplaçaments per causes de treball s'abonaran contra factura.

37.2. El preu per quilòmetre serà el que s'estableix al Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei i posteriors actualitzacions.

37.3. Instal·lació de menjador o indemnització de despeses de menjar. Es mantenen les condicions reconegudes amb anterioritat a la signatura del Conveni. En el supòsit de que s'instal·lin menjadors, es plantejaran les condicions de l'ajut.

37.4 Despeses de primera instal·lació, de trasllat i de retorn.

El personal delegat al terreny tindrà dret a percebre les despeses de primera instal·lació, de trasllat i de retorn.

Són despeses de primera instal·lació i/o trasllat les despeses de trasllat del cooperant i la seva família i de béns mobles fins al lloc de destinació, que comprendrà coma màxim 50 KG de pes per enviament aeri pel treballador i 35 KG per cada acompanyant familiar, entenen aquest com el cònjuge o parella en unió estable i els fills sempre que aquests siguin menors d'edat o majors no emancipats i convisquin amb el cooperant al país de destinació.

Són despeses de trasllat o de retorn les mateixes que de primera instal·lació però motivades pel trasllat del cooperant i la seva família a un altre país o pel seu retorn.

Quan s'extingeixi la relació laboral del personal delegat a terreny que s'hagi desplaçat al país per tal de desenvolupar les seves funcions i tasques, aquest tindrà un màxim de 6 mesos per tal d'efectuar el retorn al país d'origen per tal que se li abonin despeses de primera instal·lació i viatge de retorn segons l'establert en el seu annex contractual.

Excepcionalment, aquest termini serà ampliable per part de la Direcció de l'ACCD a petició de la persona interessada en el cas que concorrin causes relacionades amb la conciliació de la vida personal i laboral.

Article 38.

Solució de conflictes per la inaplicació de les condicions de treball.

En matèria d'inaplicació de les condicions de treball previstes al conveni, en virtut d'allò que disposa l'article 82.3 de l'ET, i als efectes de resoldre de forma efectiva les discrepàncies existents, en cas de desacord al període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni a través de comunicació dirigida al Secretari.

La intervenció de la Comissió Paritària amb caràcter extraordinari conforme al disposat en el paràgraf anterior, haurà de realitzar-se en un termini màxim de 7 dies a comptar des de que la discrepància va ser plantejada. En el supòsit de no arribar a un acord en aquelles qüestions plantejades segons el disposat en l'art. 82.3 ET, la discrepància serà sotmesa en el termini màxim de 15 dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

Disposició addicional.

1. El val menjador tindrà un valor de 6,70 EUR per cada dia de jornada partida efectivament realitzada. Anualment des de la signatura del present Conveni es negociarà amb la representació social l'actualització de l'esmentat import.

2. Al personal de l'Agència li és d'aplicació la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya i la Llei de suport a les famílies de la Generalitat de Catalunya, en aquells supòsits que signifiquin una millora o no es regulin en el present Conveni Col·lectiu.

En el cas que es produeixi un desenvolupament normatiu o reglamentari de la Llei catalana de suport a les famílies aplicable al personal laboral de la Generalitat de Catalunya, les parts signants del Conveni negociaran la seva possible aplicació al personal laboral de l'Agència.

3. En el termini màxim de 3 mesos posteriors a l'aprovació d'aquest conveni, les parts signants constituïran una comissió mixta sobre categories professionals. Aquesta comissió revisarà les categories existents al conveni per tal d'adaptar-les

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 11 de novembre de 2014

a les funcions que es desprenen dels objectius de l'ACCD i que han de permetre el desenvolupament professional dels i les treballadors i treballadores. Els acords als quals es puguin arribar en aquesta comissió modificaran l'art. 16 d'aquest conveni, que continuarà en vigor fins aquell moment.

Disposició transitòria.

Els conceptes retributius i altres despeses de personal han de respectar els límits fixats anualment a les lleis de pressupostos de la Generalitat de Catalunya i normativa concordant.

Per aplicació de la Llei 1/2014, de Pressupostos de la Generalitat per al 2014, queden afectats l'article 26.3 - pagues extraordinàries- i l'article 28.4 - hores extraordinàries, que s'hauran de compensar obligatòriament amb hores lliures de serveis, d'acord amb les equivalències vigents. Només amb caràcter excepcional es podran compensar econòmicament, en els supòsits expressament autoritzats per l'òrgan competent. Així mateix, resta suspesa l'aplicació de l'article 26.4 -complement de productivitat-, de l'article 36.1 -Fons Social- i de la Disposició Addicional primera -ajut al menjar-.

ANNEX.

TAULA SALARIAL 2013.

SOU BASE.

Grup	Subgrup	Import anual (14 pagues) *
A	A4	48.461,71
	A3	46.386,99
	A2	35.226,72
	A1	30.720,61
B	B3	24.761,77
	B2	22.419,35
	B1	20.961,06
C	C2	18.543,78
	C1	16.782,81

(Els imports anuals inclouen les 2 pagues extraordinàries).

ANTIGUITAT.

Grup	Import anual (*)	Import mensual (*)
Tots	669,09	47,79

(Els imports anuals inclouen les 2 pagues extraordinàries).

HORES EXTRAORDINÀRIES.

Grup	Hora normal (*)	Hora nocturna o festiva (*)
A	19,23	23,68
B	13,04	16,05
C	11,20	13,78

COMPLEMENTES SALARIALS.

Nom	Import anual (*)
Delegat a terreny	10.620,12
Atenció al públic	1.451,24

(*) Imports resultants de l'aplicació del Decret Llei 3/2010, de 29 de maig, de mesures urgents de contenció de la despesa i en matèria fiscal per a la reducció del dèficit públic.

Barcelona, 5 de setembre de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès