

### RESOLUCIÓ

de 5 de setembre de 2000, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (DOGC núm. 3226, de 15.09.2000)

Vist l'Acord de funcionaris subscrit per la representació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i per la part social pels representants dels sindicats Comissions Obreres, IAC, CEM-SATSE, Unió General de Treballadors i CSI-CSIF, en data 12 de juliol de 2000, i de conformitat amb el que disposen l'article 36 de la Llei 9/1987, de 12 de juny (BOE de 17.6.1987), segons la redacció que en fa la Llei 7/1990, de 19 de juliol (BOE de 20.7.1990), i l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació;

Vista l'aprovació expressa de 24 de juliol de 2000 per l'òrgan de govern competent, segons el que disposa l'article 35 de l'esmentada Llei 7/1990,

### RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

—2 Disposar que l'Acord de funcionaris esmentat es publiqui en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Notifiquen aquesta Resolució a les parts negociadores.

Barcelona, 5 de setembre de 2000

JOSÉ ANTONIO GÓMEZ CID  
Director general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

### ACORD

general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Me-

sa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

#### —1 Determinació de les parts

Aquest Acord ha estat negociat a la Mesa General de negociació, entre l'administració de la Generalitat de Catalunya i les organitzacions sindicals que en formen part, que són CCOO, IAC, CEM-SATSE, UGT i CSI-CSIF.

#### —2 Àmbit personal

Aquest Acord és d'aplicació general a tot el personal sotmès al règim de dret administratiu, inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques, modificada per la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics, adscrit als departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, als seus organismes autònoms i als ens i les entitats que en depenen, representats actualment a la Mesa general de negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Aquest Acord també és d'aplicació al personal funcionari de les entitats regulades per la Llei 4/1985 de l'estatut de l'empresa pública catalana i al personal de l'Administració de Justícia en aquells àmbits on sigui competent l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Aquest Acord serà referent i inspirarà les negociacions del V Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

#### —3 Vigència

3.1 Aquest Acord entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, llevat dels aspectes per als quals s'estableixi una altra data, i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2003. A partir d'aquesta data, serà prorrogable, tàcitament, per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia per part de l'Administració o de la majoria de les organitzacions sindicals signants, dins el termini d'un mes, abans de la finalització del seu període de vigència.

3.2 Les condicions pactades en aquest Acord formen un tot orgànic i indivisible

i, als efectes de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment i conjuntament. L'anul·lació en instància jurisdiccional d'alguna de les seves clàusules, implicarà la seva renegociació immediata amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i es mantindrà la resta en vigor.

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

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

#### —4 Comissió de seguiment

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

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

##### 4.2 Competències de la Comissió

Corresponen a la Comissió les competències següents:

a) Vigilar el compliment dels continguts de l'Acord.

b) Estudiar i proposar la resolució, si s'escau, dels conflictes d'interpretació i d'aplicació dels continguts de l'Acord, com a pas previ a la intervenció de l'òrgan de resolució extrajudicial de conflictes.

c) Fer el seguiment i el control dels resultats de la seva aplicació.

##### 4.3 Règim de funcionament

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

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

4.4 Aquesta Comissió es dotarà dels mitjans materials i humans necessaris per

## NORMATIVA DE FUNCIO PÚBLICA

RESOLUCIÓ de 5 de setembre de 2000, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (DOGC núm. 3226, de 15.09.2000)

al correcte desenvolupament de les seves funcions.

### —5 Retribucions

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

5.2 Per a l'any 2000, es dotarà un fons de l'1,1% de les retribucions, amb l'objectiu de promoure polítiques de modernització i racionalització de l'Administració, així com de millorar la prestació dels serveis i la qualitat del treball públic, i la incentivació de la productivitat.

5.2.1 Per a l'any 2000, es crearà un fons addicional de 1.000 milions de pessetes que tindrà continuïtat durant els anys de vigència d'aquest Acord i que es distribuirà a cada Mesa sectorial de negociació en proporció al nombre de personal representat.

5.2.2 L'Administració destinarà 150 milions durant l'any 2001, 100 milions durant l'any 2002 i 200 milions durant l'any 2003, que es distribuïran proporcionalment al nombre de personal de les Meses sectorials de negociació del personal d'administració i tècnic i del personal estatutari de l'ICS, perquè les Meses esmentades negociïn la seva distribució entre els col·lectius inclosos dins del seu àmbit d'aplicació.

5.2.3 Tot això, sense perjudici dels acords retributius adquirits anteriorment per a col·lectius específics per al període de vigència d'aquest Acord, que suposen una quantitat addicional d'increment en el Capítol I, dels pressupostos de la Generalitat de Catalunya, de 4.316 milions de pessetes, i de la despesa originada pels compromisos que s'adquireixen en aquest Acord, en especial els compresos en les clàusules 6.4.1, 6.6, 10.4, 14.1 i 14.2.

5.3 És voluntat del Govern de la Generalitat que, en el termini d'aplicació d'aquest Acord, les retribucions dels seus empleats tinguin una aproximació, continuada, a l'increment real de preus de consum de l'Estat i al que estableix l'article 100.a) del [Decret Legislatiu 1/1997](#). Les parts signants d'aquest Acord coincideixen en la necessitat d'una millora del finançament de la Generalitat,

que serà un factor prioritari per al correcte assoliment d'aquest objectiu.

5.4 En el supòsit que la Llei de pressupostos de l'Estat reconegui millores econòmiques de caràcter general, establertes en disposicions normatives no bàsiques, el projecte de llei de pressupostos de la Generalitat inclourà les previsions necessàries per assegurar una actuació proporcionalment equivalent.

5.5 En aquest sentit, durant el darrer trimestre de cada any es negociarà, a la Mesa general de negociació, l'adopció de mesures per al manteniment i l'assoliment dels objectius establerts en els paràgrafs 5.2, 5.3 i 5.4 d'aquest Acord.

### —6 Plantilles i polítiques d'ocupació

#### 6.1 Estabilitat

Les parts signants d'aquest Acord coincideixen en la necessitat de continuar incrementant el percentatge de personal fix mitjançant la convocatòria de processos selectius. Per la qual cosa, caldrà trobar l'equilibri adient entre l'estabilitat en el lloc de treball, la promoció professional i la selecció de nou personal.

En l'àmbit de personal d'administració i tècnic, s'efectuaran els processos de selecció necessaris perquè, al final del període de vigència d'aquest Acord, l'índex global d'estabilitat arribi al 95% del total de llocs estructurals no reservats de la relació de llocs de treball ni afectats per la clàusula 6.4.1 d'aquest Acord. Així, només podrà haver-hi un màxim d'un 5% de places vacants ocupades per personal interí no subjectes a reserva de personal funcionari. Per altra banda, al final de la vigència d'aquest Acord, els cossos integrats per més de 100 funcionaris hauran de tenir un índex d'estabilitat superior al 90%. Les ofertes d'ocupació que gestiona la secretaria general d'Administració i Funció Pública, seran aprovades un cop finalitzats els concursos de provisió dels cossos corresponents.

En l'àmbit de personal docent no universitari, s'efectuaran els processos de selecció necessaris perquè, al final del període de vigència d'aquest Acord, l'índex d'estabilitat sigui del 95% d'acord amb la definició del paràgraf anterior.

En l'àmbit de personal estatutari, s'efectuaran els processos de selecció necessaris perquè, al final del període de vigència d'aquest Acord, l'índex global d'estabilitat arribi al 95%.

Resten exclosos d'aquest còmput:

Aquells llocs de treball no convocables per raó del seu àmbit funcional o per estar subjectes a una reordenació de serveis o a un procés d'externalització (places funcionalment destinades als Serveis especials i ordinaris d'urgència, personal d'infermeria excedentari per raó de la reforma d'Atenció Primària o integració d'especialitats).

Els llocs de treball que pertanyen a categories professionals en què actualment les seves funcions i el seu contingut formatiu estan sotmesos a un procés de revisió i canvi (personal de manteniment), mentre duri aquest procés.

Al final del període de vigència d'aquest Acord, l'índex d'estabilitat de cada grup s'aproparà al 90%. Per aconseguir aquest objectiu, es prioritzaran les convocatòries de personal no sanitari dels grups A i B.

#### 6.2 Reserva de places a persones amb disminució

S'efectuaran les modificacions normatives corresponents a fi que en les respectives ofertes públiques d'ocupació es reservi el 5% de les places ofertades per a les persones discapacitades que tinguin la condició legal de disminuïdes.

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

#### 6.3 Borsa de treball

6.3.1 El procediment d'urgència per a nomenar el personal interí de l'àmbit del personal d'administració i tècnic, ha de ser el següent:

a) Es crea una borsa de treball, dividida en tres grups, que gestionarà la secretaria general d'Administració i Funció Pública. Aquesta borsa serà interdepartamental i territorialitzada, en el sentit que es podrà formar part de la borsa per a tot el territori o bé per a una o més demarcacions territorials.

La borsa estarà formada pels grups següents:

##### Grup 1

El personal que hagi prestat serveis com a interí a l'Administració de la Ge

## NORMATIVA DE FUNCIO PÚBLICA

RESOLUCIÓ de 5 de setembre de 2000, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (DOGC núm. 3226, de 15.09.2000)

neralitat de Catalunya respecte del cos i l'escala corresponents.

Els aspirants del grup 1 s'ordenaran en funció del temps de serveis prestats i de la seva especialització en relació amb el lloc de treball a ocupar. Es considerarà prioritària l'especialització, en els grups A i B, i l'antiguitat, en la resta de grups, sense perjudici de l'estricta compliment de les característiques de les places a la RLT.

Per a la gestió de la borsa d'aquest grup i ateses les funcions del Servei Català de Col·locació del Departament de Treball en la gestió de l'ocupació, aquest organisme aportarà l'estructura tècnica adient.

### Grup 2

Les persones aprovades en la fase d'oposició que no hagin obtingut plaça en un procés d'accés al cos i l'escala respecte dels quals es fa la sol·licitud.

Els aspirants del grup 2 s'ordenaran en funció de la nota obtinguda en la fase d'oposició del procés d'accés al cos i l'escala dels quals es fa la sol·licitud.

### Grup 3

Les persones que hagin superat alguna de les proves en les convocatòries d'accés al cos i l'escala respecte dels quals es fa la sol·licitud. Aquest grup només operarà en el supòsit que s'hagi exhaurit la possibilitat d'obtenir aspirants del grup 2.

Davant la necessitat de cobertura d'un lloc de treball per la via d'urgència mitjançant personal interí, els departaments enviaran una petició de candidats a la secretaria general d'Administració i Funció Pública, la qual els facilitarà els dos primers noms del grup 2, o en el seu cas del grup 3, alhora que els remetrà al Servei Català de Col·locació, perquè els faciliti els tres primers candidats del grup 1.

Els departaments elegiran, d'entre els cinc candidats, el més adient en funció de les característiques i habilitats requerides per al lloc de treball, d'acord amb els principis constitucionals de mèrit i capacitat, que hauran d'acreditar mitjançant algun dels sistemes previstos en la normativa vigent en matèria de selecció i provisió de personal.

En el cas que no hi hagi aspirants amb les característiques sol·licitades, dins dels diferents grups de la borsa de treball, la secretaria general d'Administració i Fun-

ció Pública ampliarà la recerca de candidats entre els demandants inscrits en el Servei Català de Col·locació.

Cada aspirant haurà de facilitar a l'Administració un mitjà de contacte immediat. La renúncia, la no presentació al procés de selecció o la impossibilitat continuada de contactar amb l'aspirant, podrà comportar la seva exclusió immediata de la borsa.

b) Ateses les especials característiques de determinats col·lectius que presten atenció directa en serveis educatius i socials, la Secretaria General d'Administració i Funció Pública podrà autoritzar altres mecanismes de nomenament urgent de personal interí.

c) Excepcionalment, els departaments poden nomenar personal interí aquelles persones que hagin estat cessades d'un lloc de treball del mateix departament i del mateix grup, en el termini màxim d'un mes a partir de la data de cessament. En el mateix termini, dins de l'àmbit de l'Institut Català de la Salut, aquesta excepcionalitat és aplicable tant per a la cobertura de llocs de treball de personal funcionari amb personal interí estatutari que hagi estat desplaçat, com a la inversa.

d) Així mateix, de manera excepcional i en l'àmbit d'una mateixa unitat directiva, amb l'autorització prèvia de la secretaria general d'Administració i Funció Pública, es podrà nomenar personal interí el personal funcionari que pertanyi a un o dos grups inferiors, sempre que acrediti les condicions necessàries per a ocupar el lloc de treball, restant en situació administrativa d'excedència per incompatibilitats. En cas que cap funcionari reuneixi els requisits adequats per a ocupar el lloc de treball es podrà nomenar personal interí del grup immediatament inferior. La secretaria general d'Administració i Funció Pública ha de presentar a la Comissió de seguiment de plantilles una proposta de procediment per a la regulació d'aquest supòsit.

6.3.2 Es mantenen les borses de treball actualment existents per al personal docent no universitari.

6.3.3 Sense perjudici del que preveu el darrer paràgraf de la clàusula 6.3.1.c), es mantenen les borses de treball de personal estatutari, si bé abans de finalitzar el primer semestre del 2001 la Mesa Sectorial de negociació abordarà la negociació de la reforma de les borses de treball així com de les comissions de seguiment, per modificar-ne la composició en el sentit

d'ajustar-la a la proporcionalitat actual, a fi que en cada categoria professional s'estableixin criteris comuns, tant de selecció com de valoració de mèrits, amb especial atenció al fet d'haver participat en anteriors processos selectius de la mateixa categoria professional.

6.3.4 Els nomenaments d'interins per la via d'urgència han de tendir a mantenir el percentatge de persones amb la condició legal de disminuïdes que estableixen els processos selectius d'accés a la condició de funcionari.

6.3.5 Trimestralment, s'informarà la Comissió de seguiment de plantilles sobre l'evolució de la borsa de treball amb les dades i en el període de temps que es determinin a la Comissió de seguiment.

### 6.4 Segona activitat

6.4.1 D'acord amb l'article 41 del [Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre](#), i amb el que disposa la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, la qual tracta d'adequar les característiques de les persones als diferents llocs de treball, la secretaria general d'Administració i Funció Pública presentarà, abans del segon semestre de l'any 2001, un projecte de decret per regular la segona activitat, que haurà de ser negociat en la mesa de negociació corresponent, perquè el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, en funció de les seves especials característiques físiques o psicològiques, pugui passar a prestar els seus serveis, preferentment en els propis centres de treball, o en segon terme en altres llocs, dins del mateix àmbit sectorial de negociació, que hagin estat homologats, i que siguin adients al seu nivell de titulació, de formació i de coneixements.

6.4.2 Els llocs de treball reservats en segona activitat computaran com estables en els índex d'estabilitat fixats a la clàusula 6.1 per a tots els àmbits.

6.4.3 En l'àmbit de personal docent no universitari, abans del segon semestre del 2001, es negociarà a la Mesa sectorial l'aplicació de la Disposició addicional la del Reial decret 2112/98.

### 6.5 Funcionarització

Abans del final de l'any 2001, l'Administració presentarà a la Comissió de seguiment les bases de les convocatòries per accedir a la condició de funcionari del personal laboral que ocupa llocs a funcionaritzar i altres llocs que es determinin a funcionaritzar, d'acord amb allò

## NORMATIVA DE FUNCIO PÚBLICA

RESOLUCIÓ de 5 de setembre de 2000, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (DOGC núm. 3226, de 15.09.2000)

que preveu la disposició transitòria desena del [Decret Legislatiu 1/1997](#).

### 6.6 Promoció professional i mobilitat

#### 6.6.1 Personal estatutari

a) En el termini d'un mes des de l'entrada en vigor d'aquest Acord, es constituirà un grup de treball a la Mesa sectorial de negociació del personal estatutari de l'ICS amb l'objectiu d'efectuar una anàlisi consensuada on s'estableixin els diferents sistemes i mesures de desenvolupament i la promoció o carrera professional segons cada col·lectiu de personal que presta serveis en els centres de l'ICS.

L'anàlisi esmentada s'eleva a la Mesa general de negociació de l'Administració de la Generalitat per a la seva aprovació, si s'escau, en el termini d'un any des de l'entrada en vigor de l'esmentat Acord i haurà de tractar els aspectes següents: criteris de desenvolupament, valoració econòmica, calendari d'implantació, modificacions legals o reglamentàries que siguin necessàries.

Un cop aprovat, la seva aplicació s'efectuarà, amb el consens previ de les parts representades, de forma progressiva abans de finalitzar el període de vigència d'aquest Acord, i podrà tenir efectes retroactius.

b) D'altra banda, i amb la finalitat de potenciar el desenvolupament professional del personal administratiu de les Institucions Sanitàries de la Seguretat Social gestionades per l'Institut Català de la Salut, aquest Institut efectuarà una convocatòria de places de grup administratiu en la qual es reservarà un 65% del total de les places per a promoció interna. Per poder participar en aquesta convocatòria pel torn de promoció interna, no s'exigirà el requisit de titulació a aquelles persones que hagin prestat serveis com a personal estatutari fix en una categoria professional corresponent al grup D de nivell de titulació, amb els requisits previstos a la Llei 30/1999.

6.6.2 Àmbit de personal d'administració i tècnic

a) Durant la vigència d'aquest Acord, s'estudiaran els mecanismes i instruments o es proposaran les modificacions legislatives adients, perquè es pugui produir una promoció interna del cos d'auxiliar d'administració al cos administratiu de 300 places en la mateixa plaça ocupada, sempre que el funcionari compleixi els requisits adients.

b) A partir del 2001 es realitzaran convocatòries de concursos de provisió en els quals es podran adjudicar places ocupades definitivament en el moment de la publicació de la convocatòria, si el titular d'aquell lloc de treball obté destinació definitiva a una altra plaça en el mateix concurs.

Els llocs que restin sense ser ocupats per personal funcionari constituïran la base del disseny de l'oferta pública de l'any següent.

c) L'Administració de la Generalitat de Catalunya determinarà, entre els llocs de treball dels grups B, C, i D, quins poden ser ocupats per personal procedent d'altres cossos del mateix grup que disposi de la titulació necessària per a accedir al grup esmentat. Aquests llocs en cap cas no poden superar el 3% del total de llocs del grup corresponent. L'any 2001 s'estendrà aquesta mesura als llocs de treball corresponents als grups A i E.

La provisió d'aquests llocs es podrà condicionar a la superació d'un curs de formació, amb la finalitat de garantir l'adequació del personal concursant, a les tasques dels diferents llocs de treball. S'exclouen d'aquesta mesura els cossos amb menys de 50 treballadors.

d) En el termini d'un any, s'efectuaran els concursos específics necessaris per a proveir definitivament aquells llocs singulars que estiguin ocupats en Comissió de serveis i no estiguin reservats. Un cop transcorregut aquest període, el termini per a la provisió d'aquestes places serà de 6 mesos. Les previsions establertes per l'encàrrec en funcions a l'art. 106 del Reglament de provisió de llocs de treball, seran d'aplicació per a la provisió dels llocs singulars en Comissió de serveis.

A partir de l'entrada en vigor d'aquest Acord no es podrà proveir un lloc singular amb personal interí, llevat que hagi quedat deserta la corresponent convocatòria de provisió del lloc.

e) S'estudiaran els mecanismes que millorin les possibilitats de promoció interna entre els diferents grups. En aquesta línia, en la propera oferta pública d'ocupació s'efectuaran convocatòries de promoció interna separades de les de nou ingrés i es garantirà la reserva d'un mínim del 33% de les places ofertades en el cas de les escales generals.

### 6.7 Hores extraordinàries

6.7.1 Amb la finalitat de seguir una política social solidària, ambdues parts

acorden reduir al màxim les hores extraordinàries llevat les de força major, sens perjudici de la possibilitat d'efectuar serveis extraordinaris compensats amb hores lliures de servei segons les equivalències següents:

1 hora normal es compensarà amb 1,5 hores normals, lliures de servei.

1 hora festiva es compensarà amb 1,75 hores normals, lliures de servei.

1 hora nocturna es compensarà amb 1,75 hores normals, lliures de servei.

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

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

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

6.7.2 L'increment de jornada retribuït mitjançant el concepte d'atenció continuada i guàrdies per al personal estatutari es regiran per la seva pròpia normativa, i pels acords signats en la Mesa Sectorial del personal estatutari de l'ICS.

Pel que fa a la compensació, les hores corresponents al concepte d'atenció continuada per serveis extraordinaris es registrarà pel que disposa el punt 6.7.1.

6.7.3 Cada Comissió paritària de seguiment de plantilles i polítiques d'ocupació rebrà la informació sobre el nombre d'hores extraordinàries efectuades.

### 6.8 Empreses de treball temporal

Únicament de forma excepcional es contractaran empreses de treball temporal. En qualsevol cas, la contractació d'aquestes empreses ha de reunir els requisits següents:

a) Motivada per les causes previstes a l'article 197 de la Llei de contractes de les administracions públiques, en la redacció establerta a la Llei 53/1999.

b) Únicament per a activitats complementàries a les normals de l'Administració.

c) Quan no sigui possible la contractació de personal de la borsa de treball.

d) Que la durada no sigui superior a 15 dies.

## NORMATIVA DE FUNCIO PÚBLICA

RESOLUCIÓ de 5 de setembre de 2000, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (DOGC núm. 3226, de 15.09.2000)

Aquestes empreses, quan passin a prestar serveis a la Generalitat de Catalunya, hauran d'adquirir el compromís d'aplicar als seus treballadors, les condicions de treball establertes en el Conveni Català d'empreses de treball temporal vigent.

6.9 Pel que fa al personal estatutari, l'Institut Català de la Salut seguirà amb el procés de mesura de les càrregues de treball a fi de valorar la possible existència de necessitats o desequilibris entre els recursos humans de què es doten les diferents unitats i la intensitat de les càrregues de treball. Aquest estudi finalitzarà en el termini d'un any a partir de l'entrada en vigor d'aquest Acord.

6.10 Abans de juny del 2001, en el si de la Mesa Sectorial del personal estatutari de l'ICS es definiran els llocs que tinguin la consideració de lliure designació, i es procedirà a la regulació dels sistemes d'accés a aquests càrrecs.

### 6.11 Comissió paritària de seguiment de plantilles i polítiques d'ocupació

En cada àmbit sectorial es constituirà una Comissió paritària de seguiment de l'Acord sobre els aspectes de plantilles i polítiques d'ocupació.

La Comissió estarà formada per les organitzacions sindicals signants de l'Acord i per l'Administració, i semestralment rebrà informació sobre les matèries següents:

Col·lectius i nombre de llocs en cada oferta anual.

Nombre de llocs susceptibles de ser ofertats en concursos de trasllats.

Distribució del nombre de llocs per cosos per a l'oferta pública.

Bases de les convocatòries:

Percentatge de promoció interna.

Valoració de la fase de concurs.

Seguiment de l'aplicació de la borsa de treball.

Nombre d'hores extraordinàries i l'atenció continuada per serveis extraordinaris.

Mesures o instruments de racionalització.

Implantació de la jornada a temps parcial.

Mesures de promoció interna.

Contractació d'empreses de treball temporal.

Sol·licituds de reducció de jornada.

Tot allò que desenvolupi l'Acord.

La Comissió de seguiment podrà delegar, en grups de treball creats a l'efecte,

alguna de les seves funcions en relació amb matèries específiques i per un temps determinat.

### —7 Horari i jornada

7.1 El present capítol afecta el personal d'administració i tècnic que realitza l'horari general que estableix l'article 3, del Decret 173/1996, de 23 de maig, sobre jornada i horari de treball, vacances i permisos, i l'article 2 del Decret 226/1997, de 2 de setembre, pel qual s'estableixen normes complementàries sobre la jornada i l'horari de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

7.2 La jornada a què es refereix la clàusula anterior es desenvoluparà, llevat de les excepcions que s'estableixin per necessitats del servei, en dos horaris per a tots els llocs de treball del personal funcionari de l'àmbit de la Mesa Sectorial del personal d'administració i tècnic amb l'objectiu de millorar i ampliar l'horari d'atenció al públic, així com d'optimitzar la disponibilitat de temps per als funcionaris. La jornada es concretarà en els horaris següents:

#### 7.2.1 Primer horari

El sistema horari regulat en els Decrets esmentats en la clàusula 7.1.

#### 7.2.2 Segon horari

Aquest horari consisteix en compactar la jornada de manera que es treballi tots els matins i un mínim de dues tardes a la setmana. D'aquesta manera, es garanteix una presència continuada des de les 9 h. del matí fins a les 6 h. de la tarda, de dilluns a dijous, amb la consegüent millora del servei al públic. També es mantenen els serveis essencials el divendres a la tarda.

Es defineixen dues opcions complementàries d'aquest segon horari:

#### Opció A:

Horari de permanència obligatòria:

De 9 a 15 hores, dilluns, dimecres i divendres

De 9 a 14 hores, dimarts i dijous

De 15 a 18 hores, dimarts i dijous

Horari flexible. Durant la setmana s'han de realitzar 3 hores 30 minuts entre les franges següents:

De dilluns a divendres, de 8.30 a 9 hores

Dilluns, dimecres i divendres, de 15 a 19 hores amb una hora de descans obligatori entre les 15 i les 16.30 hores.

Dimarts i dijous, de 18 a 19 hores

#### Opció B:

Horari de permanència obligatòria:

De 9 a 15 hores, dimarts, dijous i divendres

De 9 a 14 hores, dilluns i dimecres

De 15 a 18 hores, dilluns i dimecres

Horari flexible

Durant la setmana s'han de realitzar 3 hores 30 minuts entre les franges següents:

De dilluns a divendres, de 8.30 a 9 hores

Dimarts, dijous i divendres, de 15 a 19 hores amb una hora de descans obligatori entre les 15 i les 16.30 hores.

Dilluns i dimecres, de 18 a 19 hores

7.2.3 A partir de l'entrada en vigor del decret que reguli aquest horari, el personal podrà optar entre el primer i el segon horari sempre que es garanteixi la prestació adequada del servei.

7.2.4 El personal que opti pel segon horari, haurà de triar entre l'opció A o B, supeditat a les necessitats del servei, de forma que a cada unitat es garanteixi un repartiment equitatiu de les dues opcions per mantenir la prestació del servei les tardes de dilluns a dijous.

7.2.5 Aquest horari entrarà en vigor a partir de l'1 de gener de 2001. Les opcions horàries s'efectuaran en els termes que estableixi el decret que reguli el nou horari.

Qualsevol modificació de l'opció efectuada s'haurà de comunicar en el període comprès entre l'1 i el 15 de setembre i amb efectivitat a partir de l'1 d'octubre.

7.2.6 L'evolució de la dinàmica i de l'organització de les diferents unitats directives i el volum del personal que opti per les diferents opcions horàries, seran objecte d'anàlisi i seguiment acurats a fi de concretar instruccions i fórmules que facin compatibles les opcions del personal i la correcta prestació dels serveis.

7.3 Els funcionaris i funcionàries amb fills menors de 12 anys podran optar per entrar a treballar fins a les 9.30, de forma que el temps que deixin de treballar entre les 9 i les 9.30 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.

7.4 La jornada de treball del personal en el període comprès entre l'1 de juny i

## NORMATIVA DE FUNCIO PÚBLICA

RESOLUCIÓ de 5 de setembre de 2000, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (DOGC núm. 3226, de 15.09.2000)

el 15 de setembre, ambdós inclosos, serà de 35 hores setmanals en horari de 8 a 15 hores, llevat dels casos en què, per necessitats del servei, sigui necessari efectuar l'horari esmentat d'una altra manera.

7.5 Atesa la nova distribució horària, els permisos per assumptes personals no podran superar les 67 hores 30 minuts anuals.

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

7.7 L'Administració de la Generalitat de Catalunya presentarà a la Mesa general de negociació una proposta de modificació de jornada per a aquells llocs de treball necessaris per a garantir la coordinació del personal, d'acord amb la prestació eficaç del servei en l'àmbit de cada unitat orgànica.

7.8 Les tardes anteriors a les festivitats de Divendres Sant, Nadal, Cap d'any, Reis, la Festa Major local i la tarda de Sant Jordi, només es mantindran els serveis essencials que seran determinats per la secretaria general d'Administració i Funció Pública, a proposta dels departaments. Aquestes tardes tindran caràcter de no recuperables. Progressivament al llarg de la vigència d'aquest Acord s'ampliarà el nombre de tardes no recuperables en 5 més, a raó de 2,5 hores per tarda que es concretaran a la Mesa sectorial del personal d'administració i tècnic.

7.9 L'Administració de la Generalitat lliurarà al personal inclòs en aquest apartat d'horari i jornada, un val de menjador per cada dia treballat en jornada partida en horari de permanència obligatòria. L'import del val es modificarà en funció de l'estalvi que signifiqui la disminució de dies treballats en jornada partida.

7.10 Les vacances anuals retribuïdes són d'un mes de durada per cada any complet de serveis i es podran gaudir entre els períodes compresos entre l'1 de juliol i el 15 de setembre. Les vacances anuals es podran gaudir fora d'aquest període sempre que les necessitats del servei ho permetin.

En el cas que les vacances no coincideixin amb un mes natural, la incorporació s'efectuarà el mateix dia del mes següent al qual s'han iniciat.

Igualment es pot optar per dos períodes de vacances de 15 dies naturals cadascun.

Personal estatutari

7.11 S'encarrega a la Mesa sectorial del personal estatutari de l'ICS l'elaboració d'una anàlisi consensuada entre les dues parts que possibiliti reduir el temps de treball anual en línia amb les mesures generals que s'adoptin en aquest Acord i establir amb quines conseqüències i condicions. En la referida anàlisi, que s'elaborarà abans de finalitzar el primer trimestre del 2001, s'efectuarà un estudi i s'establiran conclusions referents a:

Col·lectius i grups professionals que pot afectar; tipus de centre i modalitat de la prestació de serveis que poden afectar; cost econòmic i repercussió en les dotacions d'efectius; reflexió sobre les modalitats de contractació i, en general, mesures organitzatives sobre el temps de treball disponible.

Aquesta anàlisi s'eleva a la Mesa general de negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, per plantejar la seva viabilitat pel que fa a cost, calendaris i modificacions legals o reglamentàries, si escau.

Es posarà en marxa un grup de treball per estudiar les causes de l'absentisme laboral i proposar mesures per al seu control i reducció, que en qualsevol cas podrà repercutir en una reducció de la jornada de treball.

7.12 L'Administració de la Generalitat impulsarà els mecanismes organitzatius al seu abast per facilitar en l'àmbit de cadascun dels seus centres o serveis que el personal corresponent a l'àmbit de la Mesa Sectorial del personal estatutari de l'ICS pugui gaudir de més dissabtes o diumenges lliures en concepte de lliurança, havent-se de garantir, en tot cas, amb suficient personal de plantilla, la continuïtat assistencial i el manteniment dels nivells de qualitat en l'assistència prestatada als usuaris. En el termini màxim de sis mesos des de la signatura d'aquest Acord, s'iniciaran uns estudis tècnics per a la implantació d'aquesta mesura.

—8 Polítiques per a la igualtat

8.1 L'Administració de la Generalitat crearà un òrgan paritari, entre les parts signants, que ha de vetllar i impulsar el compliment efectiu de les polítiques d'igualtat i per a la no discriminació del personal al seu servei.

De les actuacions d'aquest òrgan, se n'informarà la Comissió de seguiment de l'Acord.

8.2 Així mateix, l'Administració de la Generalitat orientarà la seva producció

normativa i la seva actuació administrativa cap a l'assumpció d'una progressiva igualtat dels drets dels treballadors públics que constitueixin parelles de fet reconegudes per la Llei 10/1998, de 15 de juliol.

—9 Jornada a temps parcial

Durant el primer semestre del 2001, l'Administració de la Generalitat de Catalunya iniciarà els estudis tècnics adients, dels quals donarà coneixença a la Comissió de seguiment de l'Acord i efectuarà les corresponents modificacions normatives adreçades a la regulació dels llocs de treball a temps parcial, prèvia negociació a la mesa sectorial corresponent.

—10 Reducció de jornada

10.1 S'efectuaran les modificacions normatives corresponents perquè en casos degudament justificats, per incapacitat física o psíquica d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, sense que sigui necessària la convivència, es pugui sol·licitar la reducció de jornada amb les mateixes condicions de l'apartat 3 de l'article 97 del [Decret legislatiu 1/1997](#) i la normativa concordant pel que fa al personal estatutari.

10.2 Amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també podran demanar la reducció de jornada aquells que tinguin a càrrec directe seu un familiar dins el segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi d'una especial dedicació. A aquests efectes, s'efectuaran les modificacions normatives corresponents.

10.3 Abans del segon semestre de l'any 2001, s'arbitraran els mecanismes jurídics per a procedir a la implantació de la reducció de jornada en l'àmbit del personal al servei de l'Administració de la Generalitat. Aquesta reducció pot ser d'un terç o de la meitat de la jornada amb les deduccions equivalents en les retribucions.

10.3.1 En l'àmbit del personal d'administració i tècnic, qui opti per efectuar una reducció de jornada, llevat dels supòsits de les clàusules 10.1 i 10.2, no podrà tornar a efectuar la jornada sencera fins que hagi transcorregut un any natural des del moment de l'inici d'aquesta reducció. No s'hi podran acollir els funcionaris que ocupin un lloc amb un nivell de destinació igual o superior a 24.4.

## NORMATIVA DE FUNCIO PÚBLICA

RESOLUCIÓ de 5 de setembre de 2000, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (DOGC núm. 3226, de 15.09.2000)

10.3.2 En l'àmbit del personal docent no universitari, s'efectuaran les adaptacions necessàries per a garantir el normal funcionament dels serveis. En qualsevol cas, qui s'aculli a la reducció de jornada ho haurà de fer per períodes anuals de l'1 de setembre al 31 d'agost.

10.3.3 En l'àmbit del personal estatutari, s'efectuaran les adaptacions necessàries per possibilitar la reducció de jornada sempre que es garanteixi el normal funcionament dels serveis llevat dels supòsits establerts en les clàusules 10.1 i 10.2.

10.4 Com a mesura de protecció de la família, s'efectuaran les modificacions normatives necessàries perquè les persones que realitzin una reducció de la meitat o d'un terç de la jornada per tenir cura d'un fill, rebin les retribucions corresponents al 60% i al 80%, respectivament.

10.5 Per a cobrir la part de jornada no efectuada per causa de la reducció en qualsevol dels supòsits previstos en aquest apartat, es podran efectuar nomenaments d'interins amb jornada a temps parcial, d'acord amb els sistemes de selecció previstos en aquest Acord.

### —11 Programes d'inserció laboral

En el marc d'aquest Acord, l'Administració de la Generalitat de Catalunya potenciarà la signatura de convenis de col·laboració amb entitats sense afany de lucre per dur a terme programes d'inserció laboral, amb l'objectiu de facilitar l'entrada en el món del treball a les persones amb dificultats d'integració laboral. Aquests programes han de garantir un accés en igualtat de condicions per a totes les entitats que reuneixin els requisits que s'estableixin. En aquestes actuacions participaran les organitzacions sindicals signants de l'Acord. Se n'informarà la Comissió de Seguiment.

### —12 Mobilitat interadministrativa

L'Administració de la Generalitat de Catalunya portarà a terme les mesures adients que facin possible la mobilitat interadministrativa del personal funcionari i la incorporació en els seus llocs de treball de personal procedent de la resta d'administracions públiques catalanes, a partir del principi de reciprocitat.

És voluntat del Govern de la Generalitat de Catalunya que s'efectuïn les modificacions normatives necessàries perquè, com a mínim, el 20% d'aquests llocs puguin ser proveïts per funcionaris al servei de les administracions públiques de Catalunya.

### —13 Formació

Amb l'objectiu de contribuir a l'adaptació dels serveis públics als canvis originats per les innovacions tecnològiques i de gestió, a les demandes culturals i socials i al desenvolupament personal i professional dels treballadors públics, es confeccionarà un pla de formació a cada departament o organisme amb la participació dels representants de les organitzacions sindicals signants d'aquest Acord, tenint en compte els criteris establerts en cada àmbit sectorial.

#### 13.1 Objectius de la formació

a) Capacitar i actualitzar la formació dels treballadors públics perquè desenvolupin eficaçment les funcions dels seus llocs de treball.

b) Facilitar la formació necessària per a la promoció vertical i horitzontal dels treballadors públics.

c) Facilitar l'adaptació dels treballadors públics als canvis ocasionats per les innovacions tecnològiques i de gestió.

d) Promoure el desenvolupament personal i professional dels treballadors públics per a l'assoliment dels objectius organitzatius.

#### 13.2 Gestió de plans formatius

Les unitats de formació dels departaments i organismes elaboraran el projecte de pla de formació anual.

13.2.1 Cada any es presentaran a la Comissió de seguiment els plans de formació anual.

13.2.2 L'Administració facilitarà 40 hores anuals de formació als treballadors públics.

13.2.3 Com a criteri general, la formació a instància de l'Administració i sempre que no es perjudiqui el servei, es desenvoluparà dintre de l'horari laboral.

13.2.4 Quan, a instància de l'Administració, la formació es desenvolupi fora de l'horari laboral, es compensarà la dedicació horària del treballador.

#### 13.3 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 departament/organisme. D'altra banda, en la mesura que les activitats formatives constitueixen un element per a la promoció professional i per a la carrera administrativa dels empleats públics, 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, les administracions responsables de l'organització dels cursos i de realitzar la selecció dels alumnes donaran preferència, en igualtat de condicions, a les sol·licituds d'assistència als cursos formulades pels empleats públics que durant l'any anterior no hagin realitzat cap curs de formació.

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

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 a l'empleat per accedir a un futur lloc de treball dins de qualsevol organisme de la Generalitat.

13.4 En el termini d'un any des de la signatura d'aquest Acord, l'Administració es compromet a presentar projectes de formació a distància que permeti arribar al personal que presta serveis a qualsevol centre de treball.

13.5 En les meses sectorials del personal docent no universitari i del personal estatutari de l'ICS, es desenvoluparà en el termini de tres mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquest Acord, un protocol d'aplicació per adaptar els criteris generals de selecció a les seves peculiaritats i característiques organitzatives.

13.6 Per al personal d'administració i tècnic, es seguiran els criteris de planificació i gestió de l'annex 1 de l'Acord 1997-1999 que no contradiguin aquest Acord. La Comissió de seguiment de l'Acord podrà crear un grup de treball per a cada departament per al seguiment del compliment de l'Acord en aquesta matèria. Aquesta Comissió substituirà la Comissió paritària prevista en l'annex anteriorment esmentat.

13.7 Durant el darrer trimestre de cada any, aquest grup de treball farà una valoració conjunta de l'execució i dels resultats del pla formatiu departamental. Un cop finalitzada la valoració, el grup de

## NORMATIVA DE FUNCIO PÚBLICA

RESOLUCIÓ de 5 de setembre de 2000, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (DOGC núm. 3226, de 15.09.2000)

treball elaborarà un estudi sobre les necessitats formatives del personal.

13.8 Tots els col·lectius han de tenir possibilitats d'accedir a la formació, i, per tant, s'han d'aplicar mecanismes àgils de substitucions en cas que aquestes siguin necessàries i estiguin justificades. Així, si les necessitats del servei impedeixen l'accés a la formació, el treballador afectat tindrà dret preferent al següent període formatiu.

13.9 Ateses les especials característiques del personal estatutari i docent no universitari, els criteris de formació es concretaran en la Mesa Sectorial corresponent, adaptant-los a les seves peculiaritats organitzatives.

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

### —14 Millores socials

#### 14.1 Fons d'acció social

Les parts signants d'aquest Acord manifesten la seva voluntat de realitzar els estudis oportuns per a proposar sistemes alternatius al fons d'acció social. Mentre no s'implanti algun d'aquests sistemes es continuarà garantint aquests fons.

En qualsevol cas, es reservarà una part del fons d'acció social per mantenir la cobertura d'assegurances i per atendre aquelles circumstàncies excepcionals i greus que es puguin originar.

Per al personal d'administració i tècnic, els fons destinats per als anys de vigència d'aquest acord seran de 525 milions anuals, els quals s'incrementaran d'acord amb l'IPC de l'Estat.

Per al personal docent seran de:

550 milions per a l'any 2000

600 milions per a l'any 2001

650 milions per a l'any 2002

700 milions per a l'any 2003

El personal d'institucions sanitàries té reconegudes tant per disposicions estatutàries com per diversos acords i pactes obtinguts, tant en els òrgans de negociació com en l'àmbit de les pròpies institucions, diverses mesures en matèria

d'acció social, tot i que la seva distribució entre els seus col·lectius, categories i institucions és heterogènia i fins i tot en algunes ocasions poden respondre a la cobertura de finalitats que el pas del temps aconsella revisar.

En el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquest Acord, a la Mesa Sectorial del personal estatutari de l'ICS s'analitzarà la distribució del pressupost actualment assignat a aquelles prestacions socials respecte de les quals és disponible la decisió sobre la seva destinació, amb la finalitat de negociar la procedència, si és el cas, d'una nova distribució cap a altres finalitats.

En tot cas, a la pròpia Mesa es farà l'anàlisi del conjunt de la despesa i se'n garantirà el seu manteniment.

#### 14.2 Premis

En el termini d'un any, a comptar des de la signatura d'aquest Acord, la Generalitat presentarà un decret a la Mesa de negociació corresponent en el qual es determinarà un sistema de premis vinculats als anys de servei prestats a la Generalitat, que consistiran prioritàriament en gaudir de períodes addicionals de vacances.

#### 14.3 Adopció internacional

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

#### 14.4 Excedència voluntària per cura de fill

Es podrà concedir l'excedència voluntària per cura de fill recollida en l'article 86.2.b) del [Decret Legislatiu 1/1997](#), al personal interí funcionari i estatutari. Aquest personal tindrà dret a retornar al lloc de treball que ocupava, en el termini d'un any. El cessament d'aquest personal es produirà en els mateixos supòsits que en el cas que estigués ocupant el lloc de treball efectivament.

14.5 Es proposaran les modificacions normatives corresponents perquè el personal funcionari i estatutari tingui dret a un període d'excedència no superior a cinc anys per tenir cura de cada fill, tant

si ho és per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, a comptar des de la data del naixement, o si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

El període d'excedència és únic per cada subjecte causant. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

Aquesta excedència constitueix un dret individual dels funcionaris i del personal estatutari. En el cas que dos funcionaris generin el dret a gaudir-ne pel mateix subjecte causant, l'Administració pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament del servei.

El període de permanència en aquesta situació es computa a efectes de triennis, consolidació del grau personal i sistema de previsió o drets passius. Durant els tres primers anys, els funcionaris i el personal estatutari tenen dret a la reserva del lloc de treball que ocupaven. Transcorregut aquest període, durant el quart i cinquè, la reserva ho és a un lloc de la mateixa localitat, d'igual nivell i retribució.

14.6 Serà declarat en serveis especials el personal funcionari i estatutari que sigui autoritzat a prestar serveis o a col·laborar amb organitzacions no governamentals que desenvolupin programes de cooperació, o a complir missions per períodes superiors a sis mesos en organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres o en programes de cooperació nacionals o internacionals.

14.7 El dies de permís que recull l'apartat a) de l'article 96, del [Decret Legislatiu 1/1997](#), i concordants en la regulació del personal estatutari, es podran utilitzar, dins del termini de deu dies a partir del succés, a voluntat del funcionari. El gaudiment d'aquest permís exclou el de qualsevol altre permís per la mateixa causa.

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

### —15 Salut laboral

## NORMATIVA DE FUNCIO PÚBLICA

RESOLUCIÓ de 5 de setembre de 2000, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (DOGC núm. 3226, de 15.09.2000)

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

Atesa la importància de garantir a tot el personal un desenvolupament saludable de les tasques que té encomanades, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu.

L'Administració de la Generalitat es compromet a potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures administratives amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents com a prioritats, la seguretat i la salut dels treballadors. També es compromet a coordinar les actuacions de les seves unitats amb els serveis de prevenció.

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

Oferir, en el moment de l'accés a la funció pública, 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 tots els treballadors de la Generalitat, en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. Aquest reconeixement serà obligatori per als treballadors 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.

Continuant amb l'aplicació de la Llei 31/1995, l'Administració de la Generalitat implantarà i actualitzarà a cada centre de treball un pla d'emergència que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors. A cada comitè de seguretat i salut es pactarà la prioritització dels centres de treball.

El pla s'actualitzarà en els supòsits que el mateix pla prevegi i sempre que es modifiquin substancialment l'ocupació i la distribució de l'espai.

15.3 L'Administració, amb la consulta prèvia al comitè de seguretat i salut, designarà els treballadors encarregats de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per a desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càr-

rec de l'Administració i serà específica, adequada i suficient.

Es continuaran realitzant les avaluacions inicials de riscos de tots els centres de treball. Aquestes avaluacions inclouran l'avaluació del risc d'incendi. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per a eliminar els riscos i, en el cas de no ser possible, reduir-los al màxim.

L'Administració de la Generalitat proporcionarà als treballadors la formació necessària per a la correcta prevenció dels riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa del treballador en la prevenció.

L'Administració donarà una formació bàsica de 50 hores sobre prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.

S'elaborarà un procediment per a tot el personal que treballa amb pantalles de visualització, on s'establiran les pauses necessàries com a mesura preventiva, en el cas que l'alternança de tasques no sigui suficient per a reduir-ne el risc.

15.4 L'Administració garantirà la protecció de la salut dels treballadors, que per les seves característiques personals siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries. Si ni tan sols amb l'adaptació del lloc de treball a les característiques esmentades es pot garantir aquesta protecció, la dels altres treballadors i d'altres persones relacionades amb el seu lloc de treball, l'Administració haurà d'encarregar al treballador, dins de la mateixa unitat orgànica, tasques que no exposin ningú a situacions de risc per a la seva salut.

Quan l'adaptació al lloc de treball no sigui possible, s'establirà un procediment que possibiliti el canvi de lloc de treball en el qual hi intervindran els serveis de prevenció.

15.5 Cada departament disposarà de partides pressupostàries específiques on es transferiran els crèdits per a fer front a les despeses derivades de la prevenció de riscos laborals. Els serveis de prevenció elaboraran un estudi previ a l'execució d'obres o remodelacions perquè les seves recomanacions es tinguin en compte.

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

15.7 Ambdues parts es comprometen a arbitrar els mecanismes adients per potenciar totes les Comissions paritàries de Salut Laboral i els comitès de seguretat i salut, per unificar els criteris que han d'afectar tot el col·lectiu de treballadors i treballadores de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

15.8 En el termini de sis mesos a partir de la signatura d'aquest Acord, en aquells departaments de la Generalitat de Catalunya que tenen més d'un Comitè de seguretat i salut s'establiran els mecanismes adients per garantir la coordinació i la relació entre ells.

15.9 L'Administració de la Generalitat establirà les mesures de coordinació necessàries amb les empreses públiques, consorcis i altres empreses que tinguin contractades, per garantir que els funcionaris que hi treballen tinguin la cobertura i la protecció adients.

15.10 L'Administració de la Generalitat es compromet a controlar i vigilar, en les seves dependències, la realització de tractaments amb plaguicides d'ús ambiental, amb la finalitat d'evitar possibles riscos o accidents als seus treballadors.

### —16 Medi ambient

En els últims anys s'ha desenvolupat un canvi en la conscienciació per part de la societat sobre la protecció del medi ambient, que ha comportat un gir en la mentalitat de la societat en el respecte del medi natural. Aquest canvi ha arribat al món del treball i, progressivament, les empreses implanten mesures mediambientals amb la finalitat de ser més respectuoses amb el medi, a la vegada que per l'estalvi econòmic que això comporta.

Atesa la importància de garantir un medi ambient saludable en els centres de treball, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu.

L'Administració de la Generalitat i les organitzacions sindicals signants acorden la creació d'una Comissió que estudiï les mesures concretes per al desenvolupament d'una millor protecció del medi ambient.

### —17 Òrgan de mediació

L'Administració de la Generalitat posarà en marxa durant el segon semestre

## **NORMATIVA DE FUNCIO PÚBLICA**

RESOLUCIÓ de 5 de setembre de 2000, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (DOGC núm. 3226, de 15.09.2000)

---

de l'any 2000 un òrgan de solució extrajudicial de conflictes en l'àmbit de les administracions públiques catalanes.

### —18 Consell català de la Funció Pública

Atès que el Consell Català de la Funció Pública és l'òrgan col·legiat de consulta, informe, proposta, i participació del personal en relació amb els temes comuns que, en matèria de funció pública, poden afectar les diverses administracions públiques catalanes, s'activarà el seu funcionament per a estudiar mesures relatives a la coordinació de les condicions de treball dels empleats públics de Catalunya i la participació de les administracions implicades.

### —19 Mesa d'universitats

La Generalitat de Catalunya, respectant en qualsevol cas i circumstància el principi d'autonomia universitària, impulsarà la constitució de la mesa de negociació del personal de les universitats catalanes. Aquesta mesa gaudirà d'autonomia i no estarà vinculada a la Mesa general de negociació de l'Administració de la Generalitat. A partir del proper mes de setembre s'iniciaran els treballs amb el departament d'Universitats, Recerca i Societat de la Informació, per a procedir, si s'escau, a la seva constitució. Durant l'any 2002 l'Administració de la Generalitat i les organitzacions signants d'aquest Acord es reuniran per valorar conjuntament l'evolució del procés de constitució i la seva vinculació.

### —20 Modificacions legislatives

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

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

---