

Registre
dels acords i/o interpretacions, de caràcter vinculant, presos per la
Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE)
del Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la
Generalitat de Catalunya
(V i VI Conveni)

Article/ Disposició	Acta	Data de l'acta	Qüestió	Text literal de l'acord i/o interpretació
44.4	3 V	16.02.2001	Permisos per assumptes personals - personal que fonamentalment fa torn de nit	"La CIVE acorda que aquest personal que tingui una jornada superior a la normal pugui seguir gaudint del permís per a assumptes personals de la mateixa manera que ho feien, però això serà d'aplicació als col·lectius que estaven gaudint del permís d'una altra manera i no a les persones individuals."
42.7	3	16.02.2001	Descans intersetmanal	"L'Administració diu que es podria acordar la interpretació segons la qual, en principi, el descans intersetmanal ha de ser de 2 dies ininterromputs i si això no és possible amb caràcter excepcional en funció de les necessitats del servei, i si hi ha acord, els 4 dies festius es podran distribuir d'una altra manera."
44.b)	4	15.03.2001	Hospitalització / ingrés hospitalari	"La CIVE està d'acord amb aquesta interpretació, és a dir que un ingrés hospitalari és com a mínim de 24 hores per a qualsevol tipus de malaltia."
48	5	26.04.2001	Permutes	"Es poden permutar dues places amb independència del vincle laboral dels treballadors únicament si es tenen modalitats contractuals idèntiques."
DT IV	10	18.10.2001	Personal contractat temporalment per ocupar llocs de treball de naturalesa fixa discontinua	"S'entén que la Disposició Transitòria IV també és d'aplicació al personal contractat temporalment per ocupar llocs de treball de naturalesa fixa discontinua sempre que aquest hagi estat contractat per realitzar les mateixes funcions dins de la mateixa categoria professional o equivalent durant els períodes d'activitat del centre de treball i amb anterioritat a l'entrada en vigor del IV Conveni col·lectiu únic i sempre que la discontinuïtat vingui motivada únicament pels períodes d'inactivitat inherents a la pròpia naturalesa d'aquests llocs."
44.c	15	16.05.2002	Localitat	"La CIVE interpreta que la referència a la localitat en l'apartat c) de l'article 44 és la localitat en la qual té el domicili el treballador."
	21	24.04.2003	Reducció de jornada -	"UGT diu que en el Departament d'Ensenyament, després de l'entrada en vigor de la Llei de conciliació, quan passa el primer

			cura d'un fill menor de 6 anys	any de vida del menor, obliga als treballadors a demanar el permís de reducció de jornada per guarda legal i si no ho fa entén que ha renunciat al dret. UGT considera que el permís es el mateix i per tant no s'ha de tornar a demanar. L'Administració està totalment d'acord amb la UGT i diu que el permís és el mateix, l'únic que canvia és el règim retributiu. S'està d'acord per unanimitat amb aquesta interpretació."
21	21	24.04.2003	Concursos de canvi de destinació	"UGT en relació amb el que disposa l'article 21 del V Conveni, sobre els concursos de canvi de destinació, entén que en el supòsit de dues places d'igual categoria professional no s'ha de fer la prova. L'Administració hi està d'acord. CCOO I IAC també hi estan d'acord."
	24	24.07.2003	Pacte sobre horaris entre Administració i sindicats	"L'Administració manifesta que, efectivament, l'article 42.6.1 del V Conveni Únic del personal laboral disposa que el personal que desenvolupi el seu horari de treball de conformitat amb el que disposa el Decret 173/1996, de 23 de maig i 227/1997, de 2 de setembre, podrà efectuar l'horari que es preveu en aquestes normes. En conseqüència, la CIVE interpreta, per unanimitat, que en el moment en què aquests Decrets siguin modificats, s'entendrà automàticament modificat aquest precepte."
44.b)	24	24.07.2003	Hospitalització / règim d'hospital de dia	"En conseqüència, s'interpreta que es pot donar el permís previst en l'art. 44.b) del V Conveni Únic en els supòsits d'intervencions quirúrgiques que es realitzen en règim d'hospital de dia, en les quals abans es requeria d'una hospitalització en sentit estricte. No s'inclouen aquí aquelles intervencions ambulatories que per la seva entitat mai no han requerit d'hospitalització."
44.b)	27	27.11.2003	Permisos - sobre si el gaudiment d'un permís és excloent del gaudiment d'un altre de diferent	"Demanen una interpretació sobre si els permisos de l'article 44.b): naixement d'un fill o mort, accident o malaltia greu o hospitalització del convivent o d'un familiar, són excloents entre sí o no, per exemple si es demana un permís de malaltia i després el malalt mor, si es pot demanar després el permís per mort. L'Administració diu que no són excloents, ja que es tracta de supòsits de fet diferents. La CIVE hi està d'acord amb aquesta interpretació."
	2 VI	28.04.2005	Reglament intern de funcionament de la CIVE	"Normativa interna de la CIVE a) Composició La Comissió per a la Interpretació, la Vigilància i l'Estudi és un òrgan paritari creat en virtut de l'article 12 del VI Conveni Col·lectiu Únic per al personal laboral al servei de la Generalitat de Catalunya, i a l'empara de l'article 85.2 de l'Estatut dels Treballadors. La Comissió està composta per 16 membres en representació de les parts signants negociadores de l'esmentat Conveni, dels quals 8 representants ho són de l'Administració i 8 de les organitzacions sindicals. El repartiment és de 4 representants per CCOO, 3 per UGT i 1 per IAC. La CIVE la presideix el director general de la Funció Pública o persona en qui delegui. Cadascuna de les parts pot nomenar 8 membres suplents, que actuen en substitució dels membres titulars. A les reunions poden assistir, amb veu però sense vot, 2 assessors per CCOO, 2 assessors per UGT, 1 per IAC i 5 per l'Administració. La CIVE compta amb l'assistència d'un/una secretari/ària, amb veu però sense vot. b) Funcions La CIVE té les funcions que li atribueix l'article 12 del Conveni. El/la secretari/ària té la missió d'estendre acta de les reunions en la qual es fan constar les propostes, els acords i els desacords; custodia les actes i la documentació corresponent i facilita, a petició de qualsevol membre, les certificacions

			<p>oportunes i tramita la inscripció dels acords de caràcter vinculant en el Registre referenciat a l'article 2 del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig.</p> <p>El president signa les actes juntament amb 1 representant de cada organització sindical, proposa l'ordre del dia i ordena les deliberacions i debats o nomena un/a moderador/a per a aquesta funció. Igualment fa les notificacions i comunicacions, o bé ho delega al/la secretari/ària.</p> <p>El suport administratiu necessari per al desenvolupament de les funcions de la presidència i del/de la secretari/ària, el dóna la Direcció General de la Funció Pública.</p> <p>c) Procediment i reunions</p> <p>Les qüestions que es plantegin davant la CIVE, s'han de presentar per escrit al/la president/a.</p> <p>A tots els efectes, s'entén com a domicili de la CIVE, el de la direcció general de la Funció Pública, plaça de Catalunya, 20, 3a planta, 08002 Barcelona.</p> <p>Els temes que es proposin per a les reunions s'accepten fins a 6 dies abans de la seva celebració.</p> <p>Les parts representades a la Mesa poden presentar directament els temes que es refereixin a la funció d'interpretació, vigilància i estudi del Conveni Col·lectiu Únic.</p> <p>En el supòsit que qualsevol altre/a treballador/a inclòs/a dintre de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni vulgui incorporar un tema a l'ordre del dia serà necessari que es doni algun dels supòsits següents:</p> <p>a) Que el tema hagi estat tractat prèviament entre els representants dels treballadors i els representants del departament.</p> <p>b) Que hagi transcorregut un mes des que el tema va ser plantejat i no s'hagi tractat en la reunió entre els representants dels treballadors i els representants del departament.</p> <p>L'ordre del dia i la documentació requerida es fa arribar a les parts almenys amb 72 hores d'antelació respecte la data i hora de la convocatòria de la reunió. Les parts poden instar al president per a la celebració de reunions extraordinàries, el qual les ha de convocar amb una antelació mínima de 48 hores.</p> <p>Els temes que arribin a la CIVE es tracten segons l'ordre d'entrada en el registre, llevat dels casos en què s'acordi el contrari.</p> <p>La CIVE es reuneix ordinàriament el darrer dijous de cada mes i, si és festiu, la reunió passa al dijous següent.</p> <p>La CIVE es reuneix en caràcter extraordinari a petició de qualsevol de les parts o de les organitzacions sindicals representades a la Mesa en el termini màxim d'una setmana des de la seva petició per escrit.</p> <p>Perquè les reunions es considerin vàlidament celebrades, hi ha d'assistir la majoria dels membres de la comissió per cada part.</p> <p>Es nomena un/a moderador/a per a cada sessió que s'encarrega d'ordenar les deliberacions i debats, tot fixant un torn d'intervencions a les parts per fer una exposició breu i clara de cada tema per després passar a la deliberació. Si es creu convenient, es pot obrir un torn de rèplica i dúplica abans de deliberar.</p> <p>Els casos que siguin plantejats per conducte ordinari se sotmeten a votació en un termini màxim de 30 dies, tant si és favorable com desfavorable. Els plantejats de forma extraordinària, es resolen en un termini màxim de 15 dies. Aquests terminis compten a partir de la data de la primera reunió ordinària següent al plantejament de la qüestió.</p> <p>Els acords de la CIVE tenen plena validesa i eficàcia; s'adopten per majoria de cadascuna de les parts i es fan públics en tots els centres de treball.</p> <p>d) Vigència</p> <p>La vigència d'aquestes normes és la mateixa que la del VI Conveni Col·lectiu Únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya.”</p>
2	28.04.2005	Jubilació parcial directores llars infants	<p>“S'acorda finalment, per unanimitat, interpretar que, després que es declarés a extingir la categoria de directora de llars d'infants, les noves contractacions es fan en la categoria d'educadora de llars d'infants i que, per tant, aquesta categoria és, a tots els efectes, similar.”</p>

49.1.1	2	28.04.2005	Sobre si el reingrés és definitiu o provisional	“L’Administració manifesta que, de conformitat amb el que disposa el VI Conveni Col·lectiu Únic, el reingrés és definitiu, llevat que es produeixi en places reservades o en places a amortitzar. Tothom hi està d’acord.”
15.2	2	28.04.2005	Encàrrecs de categoria superior a treballadors temporals	“L’Administració manifesta que l’encàrrec de categoria superior només es preveu per al personal fix. Tothom hi està d’acord.”
15.2	2	28.04.2005	Encàrrecs de categoria superior - titulacions	“L’Administració manifesta que, tal i com disposa el Conveni col·lectiu únic quan regula el canvi de destinació, si l’encàrrec es per una categoria d’un grup immediatament superior de la mateixa àrea de funcions, NO és necessària la titulació, ja que aquest és el sistema d’adquisició de la capacitat provada. En la resta de supòsits és necessari estar en possessió de la titulació.”
15.2	3	26.05.2005	Encàrrecs de categoria superior - retribucions	“CCOO planteja que quan es faci encàrrecs de categoria superior es cobri la totalitat de les retribucions de la nova categoria, incloent els triennis i la part proporcional de les pagues extres. L’Administració i tota la part social estan d’acord que, en la situació d’encàrrec de categoria superior, totes les retribucions siguin del grup superior, del qual s’ha rebut l’encàrrec.”
	3	26.05.2005	Places a extingir o funcionaritzar - provisió transitòria	“[...] i, per tant, s’acorda que les places a extingir o a funcionaritzar que queden vacants es podran cobrir provisionalment, mentre no es convoqui el concurs, en primer lloc amb personal fix pels sistemes de mobilitat que preveu el Conveni i, si no és possible cobrir els llocs amb personal fix, amb personal temporal mitjançant un contracte d’interinitat per vacant, el qual s’extingirà en el moment en què es resolgui el concurs de canvi de destinació restringit que es farà anualment. “
17	4	30.06.2005	Criteris mobilitat interadministrativa	“L’Administració [...] considera que s’haurien de marcar els criteris d’aplicació generals per la mobilitat interadministrativa. L’Administració apunta la possibilitat de fer la prova de català amb els mateixos paràmetres que se segueixen amb els treballadors de la Generalitat que no tenen la titulació de català requerida al presentar-se a un procés selectiu. També proposa seguir els mateixos criteris d’aplicació en la mobilitat interadministrativa que ja es donen per al reingrés d’excedents. (Art. 49 del Conveni) amb el següent ordre de prelación: Si el treballador no dóna preferència a una localitat concreta: Plaça vacant de la mateixa categoria. Plaça ocupada pel personal temporal de la mateixa categoria amb menys antiguitat. Si el treballador sí que dóna preferència a una localitat concreta: Plaça vacant de la mateixa categoria Plaça ocupada pel personal temporal de la mateixa categoria amb menys antiguitat de la mateixa localitat. Plaça ocupada pel personal temporal de la mateixa categoria amb menys antiguitat en la localitat més propera . La part social hi està d’acord.”
Annex 2	4	30.06.2005	Complement de jubilació del personal dels Mitjans de Comunicació Social de l’Estat - càlcul	“Es planteja la interpretació de com s’ha de calcular, en el moment de la jubilació, el complement de jubilació que el conveni preveu per al personal dels ‘mitjans de comunicació social de l’Estat’ i sobre si aquest complement ha de ser objecte d’absorció com a conseqüència dels increments de la pensió de jubilació. S’acorda per unanimitat la interpretació següent: La quantia del complement és el resultat de dividir entre 12 la diferència resultant entre aquestes dues quanties. El sou anual que hauria de percebre el treballador l’any que es jubila (sense comptar els drets com els triennis que es podria haver generat en el supòsit d’estar en actiu). La pensió de jubilació que reconeix la Seguretat Social elevada a còmput anual.”
Annex 2	4	30.06.2005	Complement de jubilació del personal dels Mitjans	“Així mateix s’acorda que aquest complement no s’absorbeix com a conseqüència de l’increment de la pensió de jubilació.”

			de Comunicació Social de l'Estat - sobre si ha de ser objecte d'absorció	
28.h)	5	29.09.2005	Pla de pensions - sobre si les aportacions per a l'any 2005 s'entenen incloses en aquest article	“CCOO planteja que l'Acord retributiu de data 11 de novembre de 2004, de la Comissió negociadora del VI Conveni ja preveia la participació del personal laboral en el pla de pensions, al qual es destinava el 0,5% de la massa salarial corresponent a l'any 2004. El seu dubte és si les aportacions per a l'any 2005 al pla de pensions s'inclou a l'article 28.h) del Conveni. L'Administració entén que, quan l'article 28.h) parla d'aplicar a tot el personal inclòs en l'àmbit del conveni “qualsevol altra millora o clàusula de revisió salarial que... pugui establir-se a la Mesa general per als exercicis 2005, 2006, 2007 i 2008...”, el pla de pensions s'hi troba inclòs. [...] Tothom hi està d'acord.”
	5	29.09.2005	Reclassificació cambreres -netejaadores	“A conseqüència d'un error, quan es va fer la reclassificació de la categoria “cambrer/a-netejador/a” del grup E al grup D, va haver-hi un grup de treballadors/ores del Departament de Treball i Indústria, que tot i figurar al Registre General de Personal com a “netejadors”, van aportar els seus contractes i es va constatar que la seva reivindicació per reclassificar-se també en el grup D era justa, ja que als documents figurava “cambrer/a-netejador/a” a la categoria professional. Per tant, se'ls ha reclassificat d'acord amb les seves pretensions. Tota la part social hi està d'acord i se'n dona per informada.”
37.3	5	29.09.2005	Complement de centres educatius	“Finalment s'acorda que la interpretació de l'article 37.3, darrer paràgraf, fa referència exclusivament als complements de comandament del Departament de Justícia, i no als complements generals de l'art. 36.12. Tothom hi està d'acord.”
23.2	7	24.11.2005	Concursos de canvi de destinació - capacitat provada	“Tothom està d'acord que, posant en relació els articles 19.3 i 23.2 del VI Conveni, la capacitat provada només opera en els concursos de canvi de destinació quan s'hi accedeix per la modalitat de canvi dins de l'àrea des d'un lloc del mateix grup o del grup immediatament inferior. A la resta dels casos, cal titulació.”
22 i 23	7	24.11.2005	Designació representants sindicals pels òrgans tècnics	“En aquest moment es decideix d'establir un ordre rotatori per designar els representants dels sindicats en els tribunals, que és el següent: el titular nomenat per a l'anterior convocatòria passa a suplent, i com a titular es designa un membre del sindicat que no va tenir representació en aquella ocasió. Tothom hi està d'acord”.
	8	15.12.2005	Mobilitat interadministrativa - forma d'ocupació	“La CIVE, per majoria, acorda que la forma d'ocupació per als casos de mobilitat interadministrativa que contempla l'article 17 del VI Conveni únic ha de ser la definitiva.”
15.2	11	27.04.2006	Encàrrecs de categoria superior - unitat afectada	“Finalment s'acorda per unanimitat que s'entendrà per “unitat afectada” allò que, en cada cas, s'acordi amb el comitè d'empresa.”
23 bis	11	27.04.2006	Provisió de càrrecs de comandament	“Finalment s'acorda per unanimitat que els càrrecs de comandament han de ser proveïts per personal laboral fix.”
54.9	14	29.06.2006	Premis d'antiguitat - dies addicionals de vacances	“Finalment, s'acorda interpretar, per majoria de l'Administració, UGT i IAC, que tal i com diu l'article 54.9 del conveni, els dies de premi consisteixen en el gaudiment de dies addicionals de vacances i que, per tant, s'han de gaudir i han de tenir el mateix tractament que aquestes.”
	15	14.07.2006	Vacances fraccionades - 40 dies de vacances per necessitats del servei	“UGT deixa clar que entén que, sempre que no s'apliqui el premi per vacances o que aquestes siguin de 40 dies per necessitats del servei, el còmput anual és de 1633 hores. Pregunta que, si en aquest darrer cas, les vacances es poden fraccionar. També pregunta si els treballadors que fan 40 dies també han de fer el còmput anual de 1633 hores.

				L'Administració respon afirmativament a la primera qüestió, i indica que el gaudiment de les vacances fraccionades ha de fer-se en períodes mínims d'una setmana natural, com es feia fins ara, si bé han de computar-se en dies naturals i, per tant, com s'ha dit, el còmput es veu escurçat. Pel que fa a la segona qüestió, manifesta que el còmput de 1633 hores és per a la norma general de 30 dies de vacances anuals. Tothom hi està d'acord.”
36.1	15	14.07.2006	Coordinadors de tècnics en patologia forense - compatibilitat de complements	“Tothom hi està d'acord a interpretar que el complement de comandament dels coordinadors de tècnics especialistes en patologia forense regulat en l'article 36.1 del VI Conveni és compatible amb el complement de lloc de treball dels tècnics en patologia forense regulat en l'article 37.8 del mateix conveni.”
47.e)	16	27.07.2006	Exàmens d'oposició - sobre si han de recuperar-se les hores invertides per personal temporal	“L'Administració, respecte d'aquest punt, manifesta que les hores invertides per un treballador temporal en l'examen d'una oposició a un lloc de treball de la Generalitat de Catalunya no han de ser recuperades. Tothom hi està d'acord.”
54.9	17	28.09.2006	Premis dies de vacances addicionals per raó d'antiguitat - xofers	Acord d'interpretació de l'art. 54.9 del VI Conveni únic, resultat de l'acte de conciliació per la interposició de conflicte col·lectiu a instància de CCOO contra la Generalitat de Catalunya per demanar l'aplicació als xofers de representació, en les mateixes condicions i amb igual interpretació que per a la resta de personal laboral de l'Administració de la Generalitat, del premi de dies de vacances addicionals per raó de l'antiguitat. L'Acord es transcriu a continuació: “Les parts acorden interpretar que un dia addicional de vacances en què consisteix el premi per antiguitat regulat a l'article 54.9 del VI Conveni Únic equival a 7 hores de treball. La quantitat d'hores de premi que en resulti es distribuirà en jornada completa de treball en el calendari laboral. En el supòsit que es tingui dret a un nombre d'hores de premi inferior a una jornada de treball, s'haurà d'acordar la seva distribució en el calendari laboral que es negocia cada any.”
	19	30.11.2006	Distribució de categories professionals per col·legis electorals	“Finalment, tothom està d'acord que la distribució es faci de la manera següent: Col·legi professional de tècnic i administratius:- Totes les categories dels grups A, B i C1, i també: - Grup C2: les categories de tècnic/a de centres de disminuïts psíquics, delineant i operador/a d'ordinador. - Grup D1: la categoria d'auxiliar administratiu/iva. Col·legi professional d'especialistes i no qualificats: la resta de categories professionals.”
34.3	19	30.11.2006	Classificació professional del col·lectiu de personal laboral categoria ordenança	“Petició de CCOO referent a si tenen dret a cobrar el plus de rotació establert a l'article 34.3 del Conveni aquells treballadors que realitzen la seva feina en horaris rotatius de matí i tarda. L'Administració diu que, si com diu el Conveni, treballa habitualment en torns rotatius, sí que ha de tenir-hi dret. Tothom hi està d'acord.”
20.4	19	30.11.2006	Classificació professional del col·lectiu de personal laboral categoria ordenança	“IAC diu que, si s'accepta que tot el personal laboral amb categoria ordenança ha d'estar enquadrat dins del grup D2, no interposarà conflicte, així com si alguna persona amb aquesta categoria es trobés al grup E, també se l'ha d'enquadrar dins del grup D2 i abonar-li les diferències retributives corresponents, l'actualització de la nòmina i els endarreriments. L'Administració hi està d'acord. Tothom hi està d'acord, i la IAC anuncia que no interposarà conflicte col·lectiu.”

36.3	21	21.01.2007	Complement de coordinador/a assistencial treballadors Departament d'Acció Social i Ciutadania	“Després de diverses deliberacions sobre el tema, la CIVE acorda interpretar l'article 36.3 del VI Conveni Únic en el sentit que el complement de coordinació assistencial és d'un import diferent per als treballadors del grup A respecte dels treballadors del grup B. Aquest import per a l'any 2006 era de 170,37€/mensuals per als treballadors del grup A2 i de 274,77€/mensuals per als treballadors del grup A3.”
30	22	22.02.2007	Reconeixement de serveis prestats	“UGT demana que un treballador/a de categoria C-2 especialista d'ofici, impremta, al qual se li ha ofert un contracte de categoria C-1 d'encarregat d'impremta, sense discontinuïtat, se li reconegui aquesta categoria (a efectes de serveis prestats). L'Administració diu que, si hi ha continuïtat, se li ha de reconèixer, independentment de la categoria, i afegeix que és un tema que ja va ser objecte d'interpretació en el seu dia. Tal i com diu el Conveni, només opera el tema del canvi de categoria quan la relació contractual es trenca amb discontinuïtat inferior a 20 dies.” Tothom hi està d'acord amb aquesta interpretació.”
	25	31.05.2007	Còmput anual i vacances	“L'Administració diu que s'ha de garantir que el treballador compleixi exactament les 1633 hores durant l'any, perquè d'aquest còmput, efectivament, ja s'han descomptat les vacances, això sens perjudici dels premis de què parla l'article 54.9 del Conveni. Tothom hi està d'acord.”
53	26	15.06.2007	Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) – faltes i sancions	“Tothom està d'acord, per unanimitat, que l'article 53 del VI Conveni únic es manté en vigor, llevat d'allò referit a la relació de faltes molt greus, a les quals s'ha d'afegir les de l'EBEP, i al termini de prescripció de faltes i sancions, que és el que determina l'article 97 de l'EBEP.”
54.9	30	25.10.2007	Personal transferit de la Diputació de Lleida - aplicació dels premis i dies de lliure disposició	“L'Administració està d'acord amb la reivindicació que fa CCOO sobre els dies addicionals de lliure disposició en complir un determinat nombre de triennis i sobre els premis vinculats als anys de serveis prestats a la Generalitat de Catalunya (art. 5.4.9 del VI Conveni únic) per al personal transferit de la Diputació de Lleida del Departament d'Acció Social i Ciutadania. Tothom hi està d'acord.”
45.4	30	25.10.2007	Pausa en jornada de treball	“IAC es pregunta com s'ha d'aplicar això quan en un centre de treball només hi ha una persona i ningú que la substitueixi. L'Administració diu que s'ha de garantir sempre el dret a la pausa. Demana que els departaments arbitrin les mesures oportunes perquè això es compleixi així. Tothom hi està d'acord.”
51.2.4	30	25.10.2007	Cursos de formació - fora de l'horari laboral	“Després de diverses intervencions, les parts acorden interpretar l'article 51.2.4 del Conveni en el sentit que s'ha de compensar la dedicació horària del treballador/a que es desenvolupi fora de l'horari laboral en els cursos de formació orientats al desenvolupament del lloc de treball (d'acollida, estratègica i d'actualització i aprofundiment). Així mateix, s'interpreta que tots els cursos que s'adrecin a un col·lectiu determinat de treballadors/ores s'entengui que estan directament relacionats amb els llocs de treball que desenvolupi aquest col·lectiu, i això amb independència que l'Administració obligui o no a la seva assistència.”
56.5.1	30	25.10.2007	Constitució comitès intercentres	“UGT fa la seva interpretació de l'article 56.5.1 sobre el nombre de treballadors que s'ha de tenir en compte per a la constitució dels comitès intercentres. Entén que la constitució es fa a partir de la suma dels censos de les eleccions sindicals. L'Administració entén que s'ha de tenir en compte el mateix nombre de treballadors que es va tenir en consideració per a la constitució dels diferents comitès d'empresa territorials, en funció de les darreres eleccions celebrades.”

				Tothom hi està d'acord.”
15.5	32	20.12.2007	Canvi de lloc per motius de salut	“Tothom hi està d'acord en aquesta interpretació: manteniment de la categoria professional i exigència d'informe del servei de prevenció en els supòsits de mobilitat.”
54.2	33	31.01.2008	Premis jubilació voluntària - Annex 2 - Mitjans de Comunicació Social	“Tothom hi està d'acord i, per tant, s'interpreta que el complement de jubilació previst a l'annex 2 del Conveni és compatible amb el premi per jubilació anticipada previst a l'article 54.2.”
32	33	31.01.2008	Plus de diumenges i festius	“L'Administració manifesta que [...], si algú considera que les taules del Conveni li són més beneficioses, pot demanar acollir-se a elles, però en el benentès que, un cop s'ha produït el canvi a les taules del Conveni, aquesta ja és per sempre i, per tant, no procediria demanar en un moment determinat que se li tornés a aplicar el sistema anterior. Tothom hi està d'acord amb aquesta interpretació; s'acorda també que el canvi a les taules del Conveni es faci prèvia petició de l'interessat”.
DA II	33	31.01.2008	Recol·locació de personal laboral fix transferit	“Tothom està d'acord que s'apliqui l'ordre de prelatió que estableix el Conveni en el seu article 49 per al reingrés d'excedents. També que, en cas de concurrència de peticions, tingui preferència el treballador/a que tingui més serveis prestats a l'Administració pública, independentment de les categories en què hagi prestat serveis; i si així i tot hi hagués empat, el/la de major edat.”
54.1.d)	38	26.06.2008	Premi jubilació - personal a qui fins a l'1/1/1988 li era aplicable el Conveni col·lectiu de l'ensenyament privat	“L'Administració manifesta que, d'acord amb l'article 54.1 d) del VI Conveni Únic, el personal laboral que fins al dia 1 de gener de 1988 li era d'aplicació el Conveni col·lectiu de l'ensenyament privat, se li respecta, com a condició més beneficiosa un premi de jubilació sempre que en aquella data (1 de gener de 1988) n'estigués gaudint d'aquesta condició i tingués al menys quinze anys d'antiguitat a l'Administració. El problema es planteja respecte de l'increment d'aquest premi en una mensualitat més per cada 5 anys que excedeixi els quinze primers. La qüestió està en si només s'han de computar els anys de serveis prestats amb anterioritat a l'1 de gener de 1988 o pel contrari s'han de computar tots els anys de serveis fins al moment de la jubilació. L'Administració entén que per als anys que excedeixi dels 15 primers es poden considerar tots els serveis prestats fins a la data de la jubilació. Tothom hi està d'acord.”
26	40	30.10.2008	Ordre de crida de candidats de les borses de treball	“CCOO manifesta que en alguns departaments es dubta que existeixi un ordre de crida en les borses de treball perquè al Conveni no queda clar que l'ordre sigui prelatiu i, per tant, s'ha creat una certa confusió. L'Administració explica que de conformitat amb el conveni a la borsa poden existir tres blocs. En els dos blocs primers - persones que han treballat en el departament en la categoria professional de què es tracta, i persones aprovades sense plaça en una convocatòria pública d'accés de la categoria professional de què es tracta-, tal com assenyala l'art. 26 del Conveni, l'ordre de crida és per ordre de puntuació. No obstant, si en el si d'un departament es pactés amb el comitè una cosa diferent per especificitats pròpies d'un col·lectiu, es respectaria aquest acord. Tothom hi està d'acord.”
45.6.1	42	18.12.2008	Horari de treball	“CCOO diu que el tema que ha proposat és de calaix, però vol que quedi constància que d'acord amb el Conveni, el personal laboral que efectua horari propi de personal funcionari pot desenvolupar l'horari que es preveu en la normativa reguladora de la jornada i horaris del personal funcionari amb totes les seves vessants i opcions horàries. L'Administració manifesta que, efectivament, això ja ho preveu el conveni i que per tant el laboral que fa horari de funcionari es regula per aquesta normativa.”

47. k i l)	42	18.12.2008	Reducció de jornada per cura de fill	<p>“L’Administració proposa la següent interpretació: Els treballadors/ores que realitzen una reducció de jornada per tenir cura d’un fill podran concretar, en benefici del menor, l’horari en què es desenvoluparà la jornada setmanal, sempre que aquest horari es trobi dintre de la jornada ordinària de treball i no es perjudiqui el servei. Aquest horari s’haurà de fer constar en el calendari laboral del treballador. Tothom hi està d’acord.”</p>
5	44	26.02.2009	Acord d’adhesió al VI Conveni col·lectiu de la Generalitat de Catalunya del personal transferit al Dept. de PTOp pel RD 1387/2008, d’1 d’agost	<p>“L’Administració informa sobre l’Acord de 13 de febrer de 2009, per a l’aplicació del VI Conveni al personal que ha estat transferit en aplicació del R.D. 1387/2008, d’1 d’agost, sobre ampliació de funcions i serveis traspassats a la Generalitat de Catalunya pel R.D. 1404/2007, de 29 d’octubre, en matèria d’ordenació del litoral, i signat entre els representants del Departament de PTOp, els representants dels treballadors traspassats i els representants del Comitè del Departament de PTOp. [...] amb efectes a partir del dia 1 d’octubre de 2008. Aquests treballadors seran adscrits a les categories incloses en el nomenclàtor de categories professionals de l’art. 20. No obstant, caldrà que sigui creada una nova especialitat dins del grup C, subgrup C1, categoria tècnic/a especialista, d’inspector de ports i costes. [.../...] A la vista de les anteriors manifestacions, la CIVE, d’acord amb l’article 5 del Conveni, se’n dona per informada i manifesta que l’adhesió s’ha efectuat amb adequació al marc normatiu establert pel Conveni. En compliment d’aquest acord, la CIVE elevarà a la Comissió negociadora la creació de l’especialitat d’inspector de ports i costes dins del grup C, subgrup C1, categoria tècnic/a especialista.”</p>
5	44	26.02.2009	Acord d’adhesió al VI Conveni col·lectiu de la G.C. del personal transferit al Dept. Educació per R.D. 1388/2008, d’1 d’agost	<p>“L’Administració informa sobre l’Acord d’adhesió al Conveni únic de la Generalitat de Catalunya del personal transferit al Departament d’Educació pel R.D. 1388/2008, d’1 d’agost, signat entre el Departament d’Educació i el Comitè intercentres el 4 de febrer de 2009, a propòsit de l’única treballadora afectada, amb contracte de treball laboral vigent, la qual s’adhereix al Conveni. La data d’aplicació de l’adhesió al Conveni és el dia 1 de gener de 2009. .../... La representant del Departament d’Educació manifesta que s’ha adequat la categoria professional al nomenclàtor del Conveni i se l’ha adscrit a la de subaltern/a, grup E (...). La CIVE, d’acord amb l’article 5 del Conveni, se’n dona per informada i manifesta que l’adhesió s’ha efectuat amb adequació al marc normatiu establert pel Conveni.”</p>
47	47	25.06.2009	Permisos en els supòsits de reducció de jornada per guarda legal i altres supòsits	<p>“L’Administració considera que els permisos retribuïts en l’article 47 del VI Conveni, excepte les 70 hores per assumptes propis sense justificació, són permisos derivats de l’Estatut dels Treballadors i intenten garantir que els treballadors puguin gaudir d’aquests permisos per tal de protegir, tant els seus drets subjectius com a treballadors com els drets a realitzar activitats personals, familiars, polítiques, i per tant, han de ser reconeguts independentment que el treballador realitzi una jornada reduïda per guarda legal. Realitzar una reducció de jornada suposa un dret individual del treballador i, en general, contempla simplement la corresponent reducció proporcional de la retribució econòmica. Tothom hi està d’acord.”</p>
28.c)	47	25.06.2009	Rebut de salari	<p>“CCOO exposa la problemàtica amb què es troba la majoria del personal laboral per obtenir el seu rebut de salari mensual, ja que molts no disposen d’ordinador, i l’única forma d’obtenir-ne el rebut és a través d’EPOCA. Demana que, si algú sol·licita el full de la nòmina, se li faci arribar. L’Administració hi està absolutament d’acord. Obtenir el full de salari mensual és un dret que té el treballador i per tant l’administració té l’obligació de facilitar-lo. Si en algun cas concret, el treballador no té accés a EPOCA per obtenir-lo, haurà de notificar-ho al Departament per escrit i cercar un sistema (enviament a domicili, a centre de treball...) que faci efectiu el dret</p>

				del treballador. [.../...] Tothom hi està d'acord.”
47.e	47	25.06.2009	Exàmens finals en centres oficials	“La CIVE acorda que aquest permís fa referència a les 24 hores anteriors a la realització de l'examen i al temps imprescindible per a la seva realització.”
49.1.1	48	1.10.2009	Criteris de reingrés en els casos d'excedències sense reserva de plaça	“Tothom està d'acord que els criteris de reingrés, partint de l'interès general de tots els treballadors i l'esperit de la norma, la interpretació ha de ser aquesta: sempre s'intentarà que el reingrés es faci dins de la mateixa localitat.”
30	50	3.12.2009	Triennis – incorporació d'ofici a la nòmina	“L'Administració, un cop estudiada la proposta de la IAC formulada en la reunió anterior de data 29.10.09, en el sentit d'excusar el treballador de sol.licitar expressament els triennis que li corresponguin per antiguitat, proposta que va ser recolzada per CCOO i la UGT, i un cop consensuat aquest punt amb tots els departaments, anuncia que en endavant els triennis s'incorporaran d'ofici a la nòmina del personal laboral, tant si es tracta de personal fix com temporal. .../... Tothom hi està d'acord.”
44	51	17.12.2009	Roba de treball	“UGT diu que el tema d'acordar quines son les dotacions de roba de treball que s'han de donar des de el primer dia de treball de qualsevol persona que és contractada, i que per la singularitat del lloc de treball es necessari que porti roba de treball des de el primer dia del seu contracte, voldria derivar-lo als comitès intercentres, perquè acordin aquest assumpte cadascun amb el seu departament. En cas de dubte, el tema vindria a la CIVE. L'Administració comparteix la postura de la UGT, donat que els departaments són els més coneixedors de la seves pròpies necessitats i convida a negociar aquest punt en el si dels comitès intercentres respectius. Tothom hi està d'acord.”
23.4	53	25.03.2010	Concursos de canvi de destinació restringits	“A continuació, passa el document elaborat pel grup de treball constituït per UGT, CCOO i representants de l'Administració, perquè tothom en conegui el contingut i pugui ser aprovat, si escau, en aquesta sessió (ANNEX 2). [.../...] Finalment, s'aprova per majoria de CCOO, UGT i l'Administració, amb la indicació, per part de l'Administració, que farà arribar el text a tots els assistents. CONCURSOS DE CANVI DE DESTINACIÓ RESTRINGITS: article 23.4 VI Conveni 1. Necessitat de realitzar concursos de canvi de destinació restringit per part dels departaments de llocs de places a funcionaritzar i/o extingir. (Art. 23.4 del VI Conveni Únic), unificant criteris. 2. La participació del treballador és voluntària i únicament pot participar el personal laboral fix de categories a funcionaritzar i/o extingir. En el cas que la persona participant tingui la mateixa categoria, suposarà una nova destinació. En cas que la persona participant tingui una altra categoria, que ha de ser a funcionaritzar i/o a extingir, haurà de superar les proves corresponents. En el cas que no superi les proves aquest personal romandrà amb la vinculació laboral fixa amb l'Administració en la mateixa categoria i lloc de treball que tingui, fins que deixi de treballar o participi i guanyi un procés selectiu per accedir a un altre cos de personal funcionari o categoria de personal laboral. 3. Concepte de “places que quedin vacants durant la vigència del conveni” Es convocaran a concurs els llocs de treball de categories a funcionaritzar i/o extingir, que no estiguin reservats i restin vacants i pressupostats, sense ocupar o ocupats mitjançant encàrrec de funcions, inclosos els ocupats per personal laboral temporal, en tots els casos s'ha d'entendre a partir del 9 d'abril de 2005, data d'entrada en vigor del VI Conveni. 4. Pel que fa als llocs de treball a funcionaritzar que deixen d'estar ocupats amb motiu de jubilacions, renúncies del personal

				<p>laboral i que poden estar ocupats o no temporalment segons l'acord de la CIVE mentre no es convocava el concurs, un cop es resol, es procediran a donar de baixa a la RLT de personal laboral i d'alta a la RLT de personal funcionari., si s'escau.</p> <p>Acord de la CIVE de 26 de maig de 2005 "S'acorda que les places a extingir o a funcionaritzar que queden vacants es podran cobrir provisionalment, mentre no es convoqui el concurs, en primer lloc amb personal fix pels sistemes de mobilitat que preveu el Conveni, i si no és possible cobrir els llocs amb personal fix, amb personal laboral temporal mitjançant un contracte d'interinitat per vacant, el qual extingirà en el moment en què es resolgui el concurs de canvi de destinació restringit que es farà anualment"</p> <p>5. Un cop finalitzat el concurs de canvi de destinació restringit els llocs de treball de personal laboral que resultin vacants seran donats de baixa en la RLT de personal laboral, donant-se d'alta paral·lelament en la RLT personal funcionari, si s'escau.</p> <p>6. Possibilitat de reingrés al servei actiu del personal en excedència voluntària mitjançant la participació en aquests concursos restringits, a part del sistema previst per l'article 49 del Conveni, indicant a les bases aquesta possibilitat.</p> <p>7. Personal laboral temporal de categories a funcionaritzar Poden presentar-se pel torn lliure als concursos-oposició per a funcionaris.(Des de l'entrada en vigor de l'EBEP ja es dona la possibilitat de participació i la valoració del temps treballat en la fase de mèrits).</p> <p>8. Personal laboral fix de categories a funcionaritzar Possibilitat de participació en els processos de concurs-oposició pel torn de promoció interna previst en la Disposició transitòria 2 de l'EBEP. Si no volen participar podran romandre en el lloc que ocupen com a laboral fix. (Des de l'entrada en vigor de l'EBEP ja es dona aquesta possibilitat i la valoració del temps treballat en la fase de mèrits).</p> <ul style="list-style-type: none"> ● D'altra banda, com a tot concurs de canvi de destinació, haurà d'informar-se per la Secretaria d'Administració i Funció Pública (article 23 del VI Conveni) prèviament a la seva convocatòria. ● Cal recordar que cada departament, en base a la seva capacitat autoorganitzativa, podrà amortitzar aquests llocs de treball, si no existeix la necessitat d'ocupar-los per raons funcionals i/o organitzatives.
12.g	55	11.06.2010	Acord d'adhesió al VI Conveni col·lectiu de la G.C. del personal transferit al Dept. de Treball en matèria de funció pública inspectora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (R.D. 206/2010, de 26 de febrer)	<p>"Informació de l'Acord de transferència (R.D. 206/2010, de 26 de feb.), sobre traspàs de funcions i serveis al Departament de Treball en matèria de funció pública inspectora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (art. 12.g). L'Administració, al respecte, informa que s'han realitzat els tràmits oportuns i que les condicions pactades s'adeqüen a les previsions del Conveni, per tant, la transferència s'ha realitzat conforme al marc normatiu establert.</p> <p>.../...</p> <p>La CIVE es dona per informada, d'acord amb l'art. 12.g) del Conveni."</p>
15.5	56	01.07.2010	Directors/ores i educadors/ores de llars d'infants – canvi de lloc de treball per motius de salut; excepció del requisit de titulació	<p>"La CIVE acorda, per unanimitat, que el personal fix de la categoria professional director/a de llar d'infants, grup A3, i de la d'educador/a de llar d'infants, grup B, tot i no posseir en alguns casos la titulació de tècnic superior en educació infantil, per motius de salut i d'acord amb l'informe del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, pugui desenvolupar funcions de la categoria de tècnic/a en educació infantil, grup C1, acord destinat exclusivament al col·lectiu específic esmentat."</p>
19.5	57	22.07.2010	Polivalència - titulació	<p>"La CIVE acorda que en els casos de polivalència, i respecte de la titulació, se seguiran els criteris adoptats en l'acta número 2 de la CIVE de data 28.04.2005 i 24.11.2005 sobre "encàrrecs de categoria superior i titulacions" i "concursos de canvi de destinació i titulacions", respectivament."</p>

51	60	27.01.2011	Formació - virtual	Finalment, s'acorda que el tractament de la formació presencial i virtual ha de ser el mateix. Tanmateix, per portar a terme la formació virtual, l'Administració haurà de proporcionar els mitjans oportuns.
49.1.1	64	26.05.2011	Reingrés - personal temporal en situació administrativa d'excedència voluntària per interès particular	Finalment, s'acorda per CCOO, UGT i l'Administració la interpretació de l'article 49.1.1, pel que fa al reingrés del personal laboral temporal en la situació administrativa d'excedència voluntària per interès particular, que es transcriu a continuació: "El personal laboral temporal, llevat dels supòsits previstos al VI conveni Únic, no podrà reingressar mitjançant els mecanismes previstos a l'article 49 del conveni únic. La petició de reingrés comportarà la inclusió en la borsa de treball prevista a l'article 26, d'acord amb els criteris pactats".
49.1.1	64	26.05.2011	Reingrés - còmput de "serveis prestats" del personal temporal al qual cal rescindir el contracte per al reingrés d'un treballador/a fix.	Finalment, s'acorda per CCOO, UGT i l'Administració la interpretació de l'article 49.1.1, pel que fa al concepte "serveis prestats", tal com es transcriu a continuació: "El concepte de "serveis prestats", a efectes del còmput del personal laboral temporal al qual caldrà rescindir el contracte de treball, s'entén referit al temps de serveis prestats amb vinculació laboral, de la categoria professional en la que reingressa el treballador. Excepcionalment, si es tracta d'una categoria a funcionaritzar, es computaran tots els períodes de serveis, amb independència que s'hagin prestat amb un contracte laboral o amb un nomenament d'interí, sempre que aquest nomenament ho sigui en el cos i/o escala corresponent a la categoria declarada a funcionaritzar. Aquesta interpretació és als exclusius efectes dels reingressos previstos a l'article 49 del VI Conveni." Aquest Acord s'entén amb el benentès que, tal com s'ha dit més amunt, dins dels serveis prestats s'inclouin aquells que s'hagin desenvolupat amb vinculació laboral, de la categoria professional en què reingressa el treballador i en qualsevol departament.
49.1.1	66	26.10.2011	Reingrés - sobre la preferència de la localitat en la prelación establerta per al reingrés del personal en situació d'excedència voluntària	"Les parts acorden interpretar la prelación de criteris en el procediment de reingrés del personal laboral en situació d'excedència voluntària previst a l'article 49.1.1 del conveni, en el sentit que és preferent el criteri de localitat. Per tant, en absència de places vacants en les localitats que marca l'ordre de prelación establert al conveni, es reingressarà, seguint el mateix ordre, en les places ocupades per treballadors amb contracte d'interinitat. En aquest sentit, les parts acorden que l'ordre és el següent: 1. Llocs de treball vacants dotats pressupostàriament i no coberts d'igual o similar categoria professional del mateix departament on va estar adscrit el treballador en el moment de demanar l'excedència, de la mateixa localitat o altres municipis els nuclis urbans dels quals estiguin units sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o de transport (art. 49.1.1.1). En cas de no existir cap vacant dotada pressupostàriament en els llocs assenyalats en aquest apartat, el reingrés s'haurà d'efectuar en la vacant ocupada pel treballador amb contracte d'interinitat amb menys serveis prestats en igual o similar categoria professional. 2. Llocs de treball vacants dotats pressupostàriament i no coberts d'igual o similar categoria professional de qualsevol altre departament de la mateixa localitat o altres municipis els nuclis urbans dels quals estiguin units sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o de transport (art 49.1.1.2). En cas de no existir cap vacant dotada pressupostàriament en els llocs assenyalats en aquest apartat, el reingrés s'haurà d'efectuar en la vacant ocupada pel treballador amb contracte d'interinitat amb menys serveis prestats en igual o similar categoria professional. Pel que fa a aquests dos apartats, el concepte de municipis els nuclis urbans dels quals estiguin units sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o de transport, s'entén que s'aplica a més de les àrees metropolitanes a les localitats properes, entenent com a tal la localitat que està unida a un altra per una distància màxima de 30 Km. 3. Llocs de treball d'igual o similar categoria d'una altra localitat, amb prioritat per la localitat més propera, i dintre d'aquesta per la del mateix departament on va ser adscrit el treballador. En el cas que en la localitat més propera hi hagi llocs vacants dotats pressupostàriament i llocs ocupats per treballadors amb contracte d'interinitat, el reingrés s'efectuarà en els llocs vacants en primer lloc del mateix departament i si no n'hi ha d'un altre departament; si en aquesta localitat només hi ha llocs ocupats per treballadors amb contracte d'interinitat el reingrés s'efectuarà en aquests llocs, també amb prioritat pel mateix

				<p>departament, amb independència que en altres localitats hi hagi llocs vacants dotats pressupostàriament.</p> <p>En els tres supòsits, en cas de no existir vacants ocupades per treballadors amb contracte d'interinitat, el reingrés podrà fer-se efectiu com a provisió provisional en vacants reservades i en vacants a amortitzar (49.1.1 apartats b) i c).</p> <p>Aquesta interpretació deixa sense efecte les previsions en matèria de reingressos contingudes en la Circular 1/2006 i s'aplica tant a les peticions de reingrés que es formulin a partir de la data de l'adopció d'aquest acord com a aquelles altres que en aquests moments estiguin pendents de resolució.”</p>
47.c)	66	26.10.2011	Permisos - sobre la possibilitat de gaudir-los de manera discontinua	<p>“Les parts acorden interpretar que els dies de permís retribuït per mort, accident, malaltia greu o hospitalització de l'article 47 c) del conveni poden gaudir-se també de manera discontinua dins el termini de 10 dies a partir del fet causant, a voluntat del treballador.</p> <p>Pel cas que el treballador opti per gaudir dels dies de permís de manera discontinua i tingui una jornada superior a 7,5 hores diàries, cada un del dies computarà a raó de 7,5 hores de permís, les quals s'hauran de gaudir de forma consecutiva.</p> <p>En el supòsit de contracte a temps parcial s'aplicarà la proporció que correspongui d'aquesta equivalència.”</p>
47.f)	68	31.05.2012	Permisos - deures inexcusables de caràcter personal - citacions judicials	<p>“L'Administració diu que, per concepte, el deure inexcusable és aquell deure, l'incompliment del qual pot generar sanció civil, penal o administrativa o un perjudici avaluable objectivament, aquell que el compliment no es pot delegar en una altra persona i que s'ha de complir en un dia i hora determinats prèviament i és inajornable.</p> <p>No obstant, en el motiu en concret de les citacions judicials, s'exceptuen del permís les situacions de 2a activitat – compatibilitats– en què el treballador/a actua com a perit o advocat en judicis.</p> <p>Tothom hi està d'acord.”</p>
47.c)	69	28.06.2012	Permisos - hospitalització d'un convivent o familiar - intervencions ambulatories amb repòs domiciliari	<p>“L'Administració confirma que, efectivament, l'art. 37.3.b de l'E.T. dona dret al permís per intervencions quirúrgiques sense hospitalització (ambulatories) que precisin repòs domiciliari. En aquest supòsit caldrà acreditar la prescripció que el malalt que ha estat intervingut quirúrgicament precisa repòs domiciliari, per mitjà d'un document justificatiu del metge. Tothom hi està d'acord.”</p>
14	70	30.11.2012	Modificació substancial de condicions de treball	<p>“L'Administració diu que la recent reforma laboral ha introduït modificacions en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors i que aquestes s'apliquen a la nostra Administració. En aquest cas, si es produeix una modificació substancial de les condicions de treball, el treballador, si no accepta aquesta modificació, té els drets que es preveuen en l'Estatut, concretament a la rescissió del seu contracte de treball amb les indemnitzacions que es preveuen. És evident que aquest dret a rescissió voluntària indemnitzada només opera quan ens trobem davant de modificacions substancials que s'han tramitat de conformitat amb els procediments previstos legalment.</p> <p>La part social manifesta la seva conformitat.”</p>
46	73	25.04.2013	Vacances – gaudiment de manera aïllada, però consecutiva, dels dies de vacances que resten per gaudir	<p>“L'Administració està d'acord a possibilitar que aquests dos dies, o els que correspongui es puguin gaudir sense necessitat d'ajuntar-los a un dels altres períodes de vacances fraccionats en el benentès que aquests dies es gaudeixin de manera consecutiva. Pel que fa al personal subjecte a còmput anual distribuït segons calendari, l'Administració està d'acord a possibilitar que aquests dos dies, o el/s que correspongui/n, es puguin gaudir sense necessitat d'ajuntar-los a un dels altres períodes de vacances fraccionats, en el benentès que aquests dies es gaudeixin de manera consecutiva i es garanteixi que, en qualsevol cas, tots els períodes de gaudiment de vacances sol·licitats, d'acord amb l'establert en aquest fraccionament especial, no podran incloure més dies efectius de treball que els previstos en el període de vacances establert en el calendari laboral anual del treballador/a. En el supòsit de personal que té assignades diferents jornades diàries, s'haurà de complir el mateix requisit, tenint en compte que el període de vacances que gaudeixi el treballador/a ha de contenir la mateixa proporció de jornades d'una i altra durada que la que preveu el seu calendari laboral.</p> <p>Tothom hi està d'acord.”</p>

49.1.4	77	28.11.2013	Excedència voluntària amb reserva de lloc de treball	<p>“IAC pregunta si el termini de gaudiment dels 3 anys d'excedència voluntària amb reserva de lloc de treball de l'article 49.1.4 del VI Conveni únic, que va ser introduït per la Comissió negociadora amb motiu de l'entrada en vigor de la Llei de mesures fiscals i financeres per a l'any 2012, computa des de l'entrada en vigor de la Llei o des de la data en què es sol·licita. L'Administració diu que el termini de 3 anys es computa des de la data de la sol·licitud. Tothom hi està d'acord.”</p>
23	79	27.03.2014	Provisió dels llocs ocupats per indefinits no fixos de plantilla	<p>L'Administració respon que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Els llocs a funcionaritzats ocupats per personal laboral indefinit no fix no aniran a concurs de canvi de destinació de personal laboral ni s'inclouran al concurs de trasllats de funcionaris. D'acord amb l'EBEP, s'inclouran a l'oferta pública de funcionaris que correspongui. - Els llocs de categories pròpies de personal laboral ocupats per personal indefinit no fix, d'acord amb el conveni, han d'incloure's al concurs de canvi de destinació, previ a l'aprovació de l'oferta pública, de personal laboral.
46	80	24.04.2014	Vacances – personal laboral que fa horari de funcionari -aplicació del Decret 56/2012, de 29 de maig, de jornada i horari	<p>“L'Administració respon que el Decret de jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat no és d'aplicació al personal laboral i així està previst al seu article 2.4.</p> <p>No obstant, el conveni s'hi remet en determinades matèries. Per aquestes matèries (es refereix a horaris i permisos) serà d'aplicació el Decret per la remissió, no per aplicació directa:</p> <p>.../...</p> <p>En canvi, pel que fa al tema de les vacances, el VI CU no s'hi remet. No obstant, tal com es va comprometre en la darrera reunió, un cop consultats els departaments, s'accepta que al personal laboral que fa l'horari de funcionaris els sigui d'aplicació la regulació de vacances contemplada a l'article 18 del Decret de jornada i horaris, en la seva globalitat.</p> <p>.../...</p> <p>L'Administració, sense perjudici de l'acord que s'ha pres, en matèria de vacances es ratifica en el que estableix el conveni i els acords d'interpretació de la CIVE.”</p>
17	83	31.03.2016	Permuta - requisits	<p>“Tothom està d'acord que, als efectes d'interpretar el terme “jubilació” de l'article 17 del VI CU quan fa al·lusió als requisits per sol·licitar una permuta, es consideri que la norma es refereix a la jubilació ordinària que per a cada any estableixi la Llei General de la Seguretat Social”.</p>
17	88	26.10.2017	Petició de mobilitat interadministrativa	<p>Per tant, s'acorda, en compliment de l'article 17 del VI Conveni, la desestimació de la petició de mobilitat interadministrativa pels motius següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - perquè no existeix al conveni categoria equiparable a la d'administratiu comptable - pel fet que no existeix reciprocitat tal i com exigeix el nostre conveni.”
54.3	88	26.10.2017	Jubilació parcial	<p>“L'Administració exposa, com a antecedents del cas, que el 28 de març de 2013 la CIVE va acordar un Pla de jubilació parcial per tal que els treballadors poguessin acollir-se a la jubilació parcial d'acord amb la modalitat anterior a la Llei 27/2011, atès que el règim jurídic d'aquesta modalitat era més beneficiós que el posterior.</p> <p>La Seguretat Social interpreta que tots els treballadors inclosos en l'annex presentat queden vinculats a la legislació prèvia a la Llei 27/2011, i que en cap cas se'ls pot aplicar la normativa actual ni tan sols quan aquesta és més beneficiosa. En aquest sentit, hi ha un supòsit que és el de les persones amb discapacitat igual o superior al 33% en el qual la nova normativa requereix menys anys de cotització que l'anterior (25 anys en comptes de 30 anys) per tal de poder accedir a la jubilació parcial. A la vista dels supòsits que es puguin produir, l'Administració proposa que la CIVE interpreti que quedem exclosos del</p>

				Pla de jubilació parcial de 2013 els treballadors que resulten beneficiats amb la normativa actual. Tothom hi està d'acord.”
22.5	18 ext	14.11.2017	Participació dels representants sindicals en processos selectius	L'Administració respon que l'exclusió de l'art. 60.3 EBEP es refereix només als òrgans tècnics dels processos selectius i no als dels concursos de trasllat. I, efectivament, afecta a tots els processos selectius. Així mateix, ser representant dels treballadors no és un impediment en si mateix per formar part dels òrgans selectius però s'ha de participar a títol individual sense que pugui haver una designació directa del sindicat.
48 EBEP	91	25.10.2018	Permís per hospitalització	L'Administració es manté en el posicionament que consta a la CIVE de maig de 2013: es manté l'hospitalització regulada a la Llei de conciliació, per funcionaris i laborals, encara que no es reculli a l'article 48 de l'EBEP i es manté el permís per malaltia greu, com a permisos diferenciats: - hospitalització: 2 ó 4 dies, segons indica l'ET. - mort, accident o malaltia greu, suposin o no hospitalització: 3 ó 5 dies, segons indica l'EBEP. Un fet causant només pot donar dret a un permís i si en algun cas s'han donat 6 dies amb posterioritat al RDL 20/2012 ha estat per error.
46 (últim paràgraf)	92	31.01.2019	Gaudiment de dies de lleure	Queden afectats per la suspensió de l'article 8.3 del RDL 20/2012, els dies de lleure que computen com a treball efectiu (que descompten de les 1633 hores igual que els dies d'assumptes personals). En aquest sentit, queda en suspens la condició més beneficiosa d'aquells col·lectius que abans de 1989 (data d'entrada en vigor del conveni ICASS) tenien aquests dies de lleure dins el còmput anual de la jornada.
	92	31.01.2019	Tractament dels dies addicionals de vacances per antiguitat	“Els dies addicionals de vacances tenen el mateix tractament que els dies de vacances, tal com consta a l'acta de maig de 2017. Tothom està d'acord.”
	92	31.01.2019	Creació d'una borsa de treball DIL	“L'Administració proposa crear una borsa de treball per cobrir llocs vacants reservats a persones amb discapacitat intel·lectual en la qual s'inclouin els candidats i candidates que van superar el darrer procés selectiu de places adreçades a persones amb dificultat d'integració laboral per raó de la seva capacitat intel·lectual però no van obtenir lloc. Es tracta d'una borsa de treball pionera a totes les administracions públiques. [.../...] Queda aprovada la proposta de creació de la borsa de treball.”
	92	31.01.2019	Indemnitzacions	“Aplicació de la normativa general d'indemnitzacions al personal laboral de la Generalitat provinent de l'antic Patronat Català Pro Europa que presta serveis a la Delegació del Govern davant la Unió Europea. Atès que el Departament no disposa de representació sindical es proposa acordar a la CIVE l'equiparació de poder adquisitiu dels treballadors afectats aplicant la normativa general d'indemnitzacions amb els coeficients que la CRDP va acordar per al personal funcionari. [.../...] Tothom hi està d'acord.”
26.10	93	28.03.2019	Borsa de treball DIL	“Acord sobre els criteris i procediment per a la cobertura de llocs vacants adreçats a persones amb dificultats d'integració laboral per raó de la seva capacitat intel·lectual L'article 59 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic disposa que en les ofertes públiques d'ocupació es reservarà un percentatge no inferior al 7% de les vacants per ser cobertes entre persones amb discapacitat, de manera que, al menys el 2% dels llocs oferts siguin coberts per persones que acreditin discapacitat intel·lectual. L'article 25 del VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya preveu la reserva de llocs de treball que han de ser coberts per persones que acreditin discapacitat intel·lectual i regula el contingut de les convocatòries d'accés restringides adreçades a persones amb un grau de discapacitat derivada exclusivament de retard mental igual o superior al 25% que puguin desenvolupar les tasques pròpies dels llocs de treball sense necessitat d'una

supervisió o suport constants una vegada superat el període d'adaptació.

La relació de llocs de treball del personal laboral de l'Administració de la Generalitat identifica de manera específica els llocs de treball que han de ser proveïts d'acord amb les especificitats de l'article 25 del Conveni, abans referenciat.

Per Resolució GAH/2479/2017, de 19 d'octubre, es convoca procés selectiu de nou accés restringit per proveir 24 places en règim de personal laboral fix dels departaments de la Generalitat de Catalunya adreçat a persones amb dificultats d'integració laboral per raó de la seva capacitat intel·lectual (núm. de registre de la convocatòria 228, publicada al DOGC núm. 7482, de 26.10.2017).

D'acord amb el Conveni i les bases, el procés selectiu ha consistit en un concurs de mèrits, en el qual únicament s'ha valorat el coneixement de la llengua catalana i la preparació professional obtinguda pels aspirants per formació ocupacional o anàloga, programes específics d'inserció sociolaboral i experiència professional en llocs d'igual o similar categoria tenint en compte el grau de similitud entre el contingut de la preparació i els llocs de treball oferts, en aquest cas només del grup E ajudant d'ofici-serveis generals.

Han superat el procés un total de 126 aspirants, 24 dels quals per raó de la seva puntuació han passat a ocupar amb caràcter fix els 24 llocs convocats, i 102 tot i haver superat el procés selectiu, no han obtingut lloc.

L'article 26.10 del VI Conveni col·lectiu únic del personal laboral preveu la possibilitat de constituir borses de treball departamentals i en regula els criteris per al seu funcionament.

Els llocs reservats a personal amb dificultats d'integració laboral per raó de la seva capacitat intel·lectual (programa DIL), estan repartits per tots els departaments.

Als efectes de fixar un funcionament homogeni i igualitari i amb un únic criteri la gestió de la cobertura de llocs vacants reservats a aquest personal es proposa crear una borsa de treball interdepartamental formada per les persones candidates disponibles i susceptibles de contractació en règim laboral temporal.

La borsa de treball estarà formada per 2 blocs diferenciats, d'acord amb el percentatge de discapacitat corresponent al lloc a cobrir i estarà integrada per les persones que van aprovar i no van obtenir lloc en el procés selectiu de nou accés amb núm. de registre 228, convocat per Resolució GAH/2479/2017, de 19 d'octubre.

Criteris de funcionament de la borsa:

- Es creen dos blocs atenent al grau de discapacitat dels llocs. Cada bloc estarà format pels aspirants que han participat a llocs amb el grau de discapacitat corresponent al bloc i no han obtingut lloc en la convocatòria 228, ordenats per ordre de puntuació (en cas d'empat, té preferència el de més edat):
 - Bloc 1.- Grau entre el 25-29%
 - Bloc 2.- Grau igual o superior al 30%
- La vacant que es produeixi haurà de ser forçosament oferta per a la provisió provisional mitjançant la seva publicació al portal de l'empleat públic ATRI, en la qual podran participar i ocupar amb caràcter preferent el personal laboral fix que ocupi un lloc amb les especificitats de l'article 25 del Conveni. En el cas que no hi hagi personal fix interessat, la vacant s'oferirà al primer candidat de la borsa del bloc corresponent.
- Les contractacions de personal interí per substitució o de durada inferior a tres mesos es podran cobrir directament pel primer candidat disponible del bloc corresponent.
- Per passar a ocupar un lloc de la categoria E ajudant/a d'oficis-serveis generals es tindrà en compte el dictamen que l'EVO laboral va emetre per la convocatòria 228 per comprovar que l'aspirant és apte per la realització de les funcions del lloc que s'oferix.
- Per passar a ocupar un lloc de la categoria D-1 telefonista i E netejador/a, caldrà que el candidat disposi d'un dictamen favorable dels equips de valoració multiprofessional de la Direcció General de Protecció Social del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies que declari el grau de discapacitat de la persona aspirant i el compliment de les condicions per exercir les funcions del lloc vacant a proveir.
- Es proposarà la vacant a la primera persona de la llista del grup de discapacitat corresponent, independentment de la localitat de residència de l'aspirant. Si per algun motiu renuncia al lloc, aquest s'oferirà al següent de la llista.

				<ul style="list-style-type: none"> • Criteris de renúncia a la crida: no computen com a renúncia els motius geogràfics ni els motius mèdics. Per tant, tot i la renúncia, el candidat es mantindrà en la mateixa posició. • La borsa de treball perdrà la seva vigència quan es convoqui/resolgui un nou procés selectiu específic per aquest col·lectiu, i serà substituïda per la que resulti del nou procés. <p>Gestió de la borsa: La borsa serà gestionada per la Direcció General de Funció Pública, amb participació del personal tècnic d'inserció sociolaboral de la Sub-direcció General de Relacions Sindicals i Polítiques Socials.</p> <p>Procediment d'inclusió a la borsa i publicitat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'enviarà un correu als 126 participants al procés de selecció 228 per tal que donin el seu consentiment/autorització per al tractament de les dades personals als efectes de la constitució i gestió de la borsa de treball. • Un cop es tingui la conformitat dels candidats se'ls remetrà un nou correu en què se'ls atribuirà un codi d'identificació amb el qual podran consultar en qualsevol moment al web on es recull la informació del programa DIL i conèixer la seva posició. <p>Procediment a seguir per part dels departaments davant la necessitat de cobertura d'un lloc de treball del programa DIL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'òrgan competent en matèria de personal sol·licitarà a la Direcció General de Funció Pública candidats de la borsa corresponent al grau de discapacitat informat al lloc de treball objecte de cobertura. • En atenció a la petició, la Sub-direcció General de Relacions Sindicals i Polítiques Socials trametrà a la unitat sol·licitant les dades dels 5 primers candidats de la borsa, per al cas de possibles renúncies dels primers posicionats. • Un cop determinada la persona que ha de passar a ocupar el lloc vacant, els departaments han de comunicar el resultat de la selecció a la Direcció General de Funció Pública motivant la proposta de contractació, en el cas que la persona proposada no sigui la primera de la llista."
22	93	28.03.2019	Temari general i específic proves fase d'oposició processos selectius accés categoria professional de tècnic especialista educació infantil	Es ratifica, d'acord amb l'article 22 del CU, el temari aprovat pel Comitè Intercentres del Departament d'Educació.
54.1	93	28.03.2019	Jubilació forçosa	L'Administració proposa tornar a donar vigència, en els termes establerts en la Disposició final primera del Reial Decret-Llei de 28/2018, de 28 de desembre, a l'article 54.1 a) sobre jubilació forçosa al compliment de l'edat reglamentària, sempre i quan el treballador afectat per l'extinció del contracte de treball compleixi els requisits exigits per la normativa de la Seguretat Social per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva. Respecte els treballadors que a data d'avui han superat l'edat reglamentària i continuen en actiu o en situació de jubilació parcial es proposa el termini d'un any des de la signatura de l'acord per la tramitació de la jubilació forçosa. L'Administració fa constar que la segona part de l'article 54.1.a) no és objecte de modificació. S'aprova la proposta de l'Administració, amb la conformitat de CCOO i IAC.
15.5	93	28.03.2019	Garantia retributiva	L'Administració, analitzades les interpretacions i pronunciaments sobre aquest tema, està d'acord en mantenir la interpretació que sobre aquest assumpte consta a les actes de la CIVE números 19 i 25, amb el benentès que queden fora de la garantia retributiva els plusos de diumenge i festius i els complements de penositat, toxicitat i perillositat.

				<p>Acta 19 de 30/11/2006:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>L'Administració indica que l'article 15.5 b) del Conveni, quan parla de retribucions es refereix només a les retribucions inherents a aquell lloc de treball, és a dir, el que es cobra quan una persona està de baixa o de vacances. Així, per exemple, igual que el plus de diumenges i festius no es pot cobrar quan s'està de baixa o de vacances, en el cas de canvi de lloc per motius de salut, tampoc –si no es treballa, no es cobra-. No es pot garantir una retribució que tampoc no es garanteix quan es desenvolupa el lloc de treball.</p> </div> <p>Acta 25 de 31/05/2007:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>El treballador/a, en cas de canvi de lloc per motius de salut, ha de percebre les mateixes retribucions que si estigués de baixa o de vacances, i no se li podran garantir retribucions que no se li poden garantir quan està desenvolupant efectivament el lloc de treball, com, per exemple, el plus de diumenges i festius, el qual només es percep si efectivament es treballa el diumenge i festiu en qüestió.</p> </div> <p>Tothom està d'acord.</p>
49.2	93	28.03.2019	Possibilitat que un contractat laboral demani excedència forçosa per càrrec electe	Tenint en compte el dret fonamental d'accés a càrrecs públics representatius de l'article 23.1 CE, l'Administració proposa acordar el reconeixement de la situació administrativa d'excedència forçosa al personal laboral amb contracte d'interinitat per vacant (relació laboral de llarga durada) per passar a ocupar càrrecs electes parlamentaris i municipals. Tothom està d'acord.
	93	28.03.2019	Comunicació als representants dels treballadors dels expedients disciplinaris	Segons el dictamen de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades hi ha l'obligació d'informar als representants dels treballadors, que es pot efectuar posant en el seu coneixement les dades que siguin estrictament necessàries sobre la incoació dels expedients disciplinaris, la identificació de les persones expedientades (nom i cognoms de la persona funcionaria sancionada) i el resultat dels mateixos, ja siguin per faltes lleus, greus o molt greus.
15.3	93	28.03.2019	Encàrrecs de categoria inferior	L'Administració manifesta que el fet que l'article 15.3 del CU sobre encàrrecs de categoria inferior prevegi el manteniment de les retribucions de la categoria superior implica que el supòsit previst en l'art. 15.3 es refereixi únicament als casos de treballs de categoria inferior encarregats per l'Administració al treballador/a.
15.2	19 ext	29.04.2019	Concurs de canvi de destinació: valoració, en la fase de concurs, del temps de serveis prestats en encàrrecs de funcions de categories superiors	Les parts acorden que, en els concursos de canvi de destinació del personal laboral, el treball desenvolupat, mitjançant encàrrecs de funcions de categoria superior, més enllà del període màxim d'ocupació provisional previst al conveni, es valori com a desenvolupament de funcions similars de l'àrea corresponent, dins l'apartat de capacitats professionals.
23.3	94	30.05.2019	Concurs de canvi de destinació	En els concursos de canvi de destinació d'una categoria han de sortir a resultes tots els llocs de la categoria ocupats per personal laboral fix
15.5 23.3	94	30.05.2019	Concurs de canvi de destinació per motius de salut	L'Administració manifesta que si un treballador, per motius de salut, ocupa un lloc de treball d'una categoria professional que no és la pròpia, participa en un procés de mobilitat voluntària (concurs de canvi de destinació): 1.- Participa des de la categoria que tenia amb anterioritat al canvi de lloc per motius de salut, ja que manté a tots els efectes la categoria professional que exercia. Aquesta categoria determina la modalitat de participació en el concurs (trasllat o mobilitat dins o fora de l'àrea de funcions). 2.- Si és el cas, haurà de posseir la titulació informada a la RLT com a requisit d'ocupació del lloc al qual participa. 3.- D'acord el que disposa l'article 15.5 del CU, es requerirà un informe previ de l'especialista en vigilància de la salut del servei de prevenció del departament on es trobi adscrit el lloc al qual s'ha de produir la mobilitat.

				4.- Pel que fa a les retribucions, passa a percebre les corresponents al lloc de treball adjudicat mitjançant el concurs, atès que la garantia salarial prevista a l'article 15.5 ve referida al lloc al qual s'adscriu al treballador per motius de salut, sense que es pugui estendre a altres llocs obtinguts per la participació voluntària en processos de mobilitat.
56.2	94	30.05.2019	Eleccions a representants dels treballadors	D'aplicació directa només al personal laboral dels departaments i dels organismes autònoms. Conseqüentment, el cens de les eleccions a representants dels treballadors només pot incloure el personal dels centres de treball dels departaments i dels seus organismes autònoms.
48	95	05.07.2019	Llicència per estudis	S'acorda que s'atorgui una llicència per estudis als treballadors/ores, siguin fixos o temporals, durant el període en què realitzin pràctiques per accedir a un lloc de personal funcionari.
54	96	31.10.2019	Jubilació obligatòria professors INEFC	S'acorda, excepcionalment, la jubilació obligatòria per als professors de l'INEFC per tal de permetre el perllongament en el servei actiu fins a completar el curs acadèmic (31 d'agost)
	97	17.12.2019	Mesures racionalització	Acord de mesures de racionalització consistents en la mobilitat voluntària, la flexibilització del temps de treball i la prestació de serveis mitjançant la modalitat de teletreball pel personal laboral que es traslladarà al Districte Administratiu de la Generalitat de Catalunya
18	97	17.12.2019	Informació modificacions RLT	L'Administració es compromet a demanar als Departaments que trimestralment informin als representants sindicals sobre les altes i les baixes de la RLT que s'han tramitat.
26	98	27.02.2020	Recol·locació del personal laboral temporal	Posicionament de l'Administració sobre la recol·locació del personal laboral temporal que pugui resultar afectat per la resolució dels concursos de canvi de destinació: en el cas de personal que es vegi desplaçat, el departament corresponent, en el termini d'un mes, el pot reubicar en places vacants de la mateixa categoria professional, sense necessitat de publicar l'oferta a ATRI, en el mateix sentit que ja es fa en personal funcionari interí. Les altres vacants que es generin si que s'haurien d'oferir via ATRI.
26	98	27.02.2020	CV anònim a les ofertes d'ATRI	Posicionament de l'Administració: aquesta mesura vol evitar la discriminació per gènere, origen, ètnia, etc. en la fase inicial del procés de selecció de personal temporal.
54.6	99	05.05.2020	Abonament de drets retributius meritats durant la situació d'IT	Posicionament de l'Administració: l'article 2 del Decret Llei 5/2018 estableix sobre contingències comunes per incapacitat temporal que les retribucions a percebre mentre s'estigui en situació d'IT és l'import corresponent al mes d'inici de la IT. Durant el temps de la baixa, la relació de treball està suspesa. Un cop el treballador es reincorpora, se li aplica l'increment o nou trienni vençut, però sense efectes retroactius ja que mentre s'està de baixa correspon percebre la retribució que estableix el decret llei esmentat.
43	99	05.05.2020	Obligatorietat de comunicar les hores extraordinàries	D'acord amb el que preveu la disposició addicional 3a del Reial Decret 1561/1995, s'ha de facilitar al Comitè d'empresa còpia dels resums previstos en l'art. 35.5 de l'Estatut dels Treballadors on consten la quantitat d'hores extraordinàries fetes per cada treballador mensualment. Els treballadors s'han d'identificar nominalment però sense fer constar el DNI, ni cap altre dada que pugui afectar la seva intimitat, de la mateixa forma que quan s'entrega la còpia bàsica del contracte.
22.3	100	09.07.2020	Temari Grup A1, A2	Temari laborals A1, A2 Tema 1 Codi ètic del servei públic de Catalunya: valors inherents al servei públic i valors relacionats amb les actuacions dels servidors públics. El dret de la ciutadania a una bona administració i a serveis públics de qualitat. Tema 2 La llei de transparència i l'accés a la informació pública a Catalunya: obligacions de transparència i límits a les obligacions de transparència, la informació pública i el dret d'accés; límits i accés parcial a la informació pública: principis, proporcionalitat i temporalitat. Les cartes de serveis i l'avaluació permanent dels serveis públics. Tema 3 Dades de caràcter personal i dades especialment protegides. El consentiment. El dret d'informació. Els drets de les persones

interessades. Tipus d'infraccions i la seva prescripció. Llei de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades: definició i funcions.

Tema 4
Marc constitucional: estructura i funcions dels òrgans que integren el poder legislatiu, el poder executiu i el poder judicial. Organització territorial. Els drets fonamentals i les llibertats públiques.

Tema 5
L'Estatut d'Autonomia de Catalunya: drets i deures de l'àmbit civil i social, tipologia de les competències. El Govern de la Generalitat de Catalunya. El Parlament de Catalunya: funcions, composició i organització.

Tema 6
Funcions i composició d'altres institucions de la Generalitat: Sindicatura de comptes, Síndic de greuges i la Comissió de garanties estatutàries.

Tema 7
Organització administrativa de la Generalitat de Catalunya: estructura administrativa dels departaments, les unitats directives i l'organització administrativa territorial. La competència administrativa. El sector públic de la Generalitat: consorcis, fundacions i empreses públiques.

Tema 8
Institucions de la Unió Europea: definició i funcions del Parlament, del Consell d'Europa, de la Comissió Europea, del Tribunal de Justícia de la Unió Europea i del Banc Central Europeu.

Tema 9
El ciutadà i la ciutadana com a titular de drets davant l'Administració: dret a la no-discriminació i a una atenció adequada, drets lingüístics i drets relatius als mitjans electrònics, dret d'accés als serveis i a la informació pública.
Administració electrònica: concepte, principis, i beneficis per a la ciutadania i per a les administracions.

Tema 10
Procediment administratiu comú de les administracions públiques: concepte d'interessat, drets de les persones en les seves relacions amb les administracions públiques, dret i obligació de relacionar-se electrònicament amb les administracions públiques; requisits dels actes administratius: producció i contingut, motivació, i forma; el silenci administratiu, recurs d'alçada, recurs de reposició.

Tema 11
Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya: Classificació professional. Organització del treball. Selecció de personal, contractació i període de prova. Mobilitat i concurs de canvi de destinació. Modificacions substancials de condicions de treball.

Tema 12
Condicions de treball del personal laboral de la Generalitat de Catalunya: jornada, horaris, permisos, llicències. Condicions econòmiques i retribucions. Suspensió del contracte. El règim disciplinari. Règim d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Tema 13
L'Estatut Bàsic de l'empleat públic: Drets individuals i drets individuals exercits col·lectivament. Deures de l'empleat públic: codi de conducta, principi ètics i principis de conducta del empleats públics. Classes de personal al servei de les administracions públiques.

Tema 14
La igualtat efectiva de dones i homes a Catalunya: plans d'igualtat de dones i homes del sector públic i polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública. Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia: el deure d'intervenció, la infracció administrativa, la infracció laboral i el indicis de delictes.

Tema 15
La prevenció de riscos laborals: obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos. Seguretat i salut laboral:

				<p>definició de risc laboral, definició d'accident laboral i les seves tipologies, i definició de malaltia professional. Definició i utilitat dels equips de protecció individual. Primers auxilis: protegir, avisar i socórrer. Funcions del servei de prevenció i salut laboral. Competències i facultats dels comitès de seguretat i salut laboral.</p> <p>Tema 16</p> <p>Drets de representació col·lectiva i de reunió del personal laboral de l'Administració de la Generalitat. Delegats de personal, comitès d'empresa territorial i comitès Inter-centres: composició i funcions.</p>
22.3	100	09.07.2020	Temari Grup B1	<p>Temari laborals B1</p> <p>Tema 1</p> <p>Codi ètic del servei públic de Catalunya: valors inherents al servei públic i valors relacionats amb les actuacions dels servidors públics. El dret de la ciutadania a una bona administració i a serveis públics de qualitat.</p> <p>Tema 2</p> <p>La llei de transparència i l'accés a la informació pública a Catalunya: la informació pública i el dret d'accés; límits i accés parcial a la informació pública: principis, límits al dret d'accés, proporcionalitat i temporalitat.</p> <p>Tema 3</p> <p>Dades de caràcter personal i dades especialment protegides. El consentiment. El dret d'informació. Els drets de les persones interessades. Tipus d'infraccions i la seva prescripció. Llei de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades: definició i funcions.</p> <p>Tema 4</p> <p>Marc constitucional: estructura i funcions dels òrgans que integren el poder legislatiu, el poder executiu i el poder judicial. Institucions de la Unió Europea: definició i funcions del Parlament, el Consell d'Europa i la Comissió Europea.</p> <p>Tema 5</p> <p>L'Estatut d'Autonomia de Catalunya: drets i deures de l'àmbit civil i social, tipologia de les competències. El Govern de la Generalitat de Catalunya. El Parlament de Catalunya: funcions, composició i organització.</p> <p>Tema 6</p> <p>Organització administrativa de la Generalitat de Catalunya: estructura administrativa dels departaments, les unitats directives i l'organització administrativa territorial. La competència administrativa. El sector públic de la Generalitat: consorcis, fundacions i empreses públiques.</p> <p>Tema 7</p> <p>El ciutadà i la ciutadana com a titular de drets davant l'Administració: dret a la no-discriminació i a una atenció adequada, drets lingüístics i drets relatius als mitjans electrònics. Administració electrònica: concepte, principis, i els beneficis per a la ciutadania i per a les administracions.</p> <p>Tema 8</p> <p>Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya. Classificació professional. Organització del treball. Selecció de personal, contractació i període de prova. Concursos de canvi de destinació. Modificacions substancials de condicions de treball.</p> <p>Tema 9</p> <p>Condicions de treball del personal laboral de la Generalitat de Catalunya: jornada, horaris, llicències, retribucions bàsiques i complementàries, supòsits de suspensió del contracte i tipologia de faltes i les seves sancions dins del règim disciplinari. Règim d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya: activitats compatibles.</p> <p>Tema 10</p> <p>L'Estatut Bàsic de l'empleat públic: Drets individuals i drets individuals exercits col·lectivament. Deures de l'empleat públic: codi de conducta, principi ètics i principis de conducta del empleats públics. La igualtat efectiva de dones i homes a Catalunya: plans d'igualtat de dones i homes del sector públic i polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública.</p> <p>Tema 11</p> <p>La prevenció de riscos laborals: obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos. Seguretat i salut laboral: definició de risc laboral, definició d'accident laboral i les seves tipologies, i definició de malaltia professional. Definició i utilitat</p>

				<p>dels equips de protecció individual. Primers auxilis: protegir, avisar i socórrer. Funcions del servei de prevenció i salut laboral. Competències i facultats dels comitès de seguretat i salut laboral</p> <p>Tema 12</p> <p>Drets de representació col·lectiva i de reunió del personal laboral de l'Administració de la Generalitat.</p>
22.3	100	09.07.2020	Temari Grup C1, C2	<p>Temari laborals C1, C2</p> <p>Tema 1</p> <p>L'Estatut d'autonomia de Catalunya: tipologia de competències. El Govern de la Generalitat de Catalunya. El Parlament: funcions, composició, organització i cessament</p> <p>Tema 2</p> <p>Organització administrativa de la Generalitat de Catalunya: estructura administrativa bàsica dels departaments, les unitats directives i l'organització administrativa territorial. La competència administrativa. El sector públic de la Generalitat: definició i finalitat de consorci, fundació i empresa pública.</p> <p>Tema 3</p> <p>Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya: classificació professional, retribucions, jornada, vacances, selecció de personal i contractació, tipologia de faltes i les seves sancions dins del règim disciplinari, i modificacions substancials de condicions de treball.</p> <p>Tema 4</p> <p>L'Estatut Bàsic de l'empleat públic: drets individuals i drets individuals exercits col·lectivament; deures de l'empleat públic, codi de conducta, principi ètics i principis de conducta del empleats públics.</p> <p>Tema 5</p> <p>El ciutadà i la ciutadana com a titular de drets davant l'Administració. Administració electrònica: concepte, principis, i els beneficis per a la ciutadania i per a les administracions. Dades de caràcter personal: definició, el dret a ser informat, el consentiment, el dret d'accés, el dret de rectificació i el dret de supressió.</p> <p>Tema 6</p> <p>La prevenció de riscos laborals: obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos. Seguretat i salut laboral: definició de risc laboral, definició d'accident laboral i les seves tipologies, i definició de malaltia professional. Definició i utilitat dels equips de protecció individual. Primers auxilis: protegir, avisar i socórrer. Funcions del servei de prevenció i salut laboral.</p>
22.3	100	09.07.2020	Temari Grup D1, D2	<p>Temari laborals D1, D2</p> <p>Tema 1</p> <p>Organització administrativa de la Generalitat de Catalunya. Estructura administrativa bàsica dels departaments, les unitats directives i l'organització administrativa territorial. La competència administrativa. El sector públic de la Generalitat: definició i finalitat de consorci, fundació i empresa pública.</p> <p>Tema 2</p> <p>Estatut dels treballadors: drets i deures del personal laboral. Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya: classificació professional, retribucions bàsiques i complementàries, jornada, vacances, tipologia de faltes i les seves sancions dins del règim disciplinari, i modificacions substancials de condicions de treball.</p> <p>Tema 3</p> <p>El ciutadà i la ciutadana com a titular de drets davant l'Administració. Administració electrònica: concepte, principis, i els beneficis per a la ciutadania i per a les administracions. Dades de caràcter personal: definició, el dret a ser informat, el consentiment, el dret d'accés, el dret de rectificació i el dret de supressió.</p> <p>Tema 4</p> <p>La prevenció de riscos laborals: obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos. Seguretat i salut laboral: definició de risc laboral, definició d'accident laboral i les seves tipologies, i definició de malaltia professional. Definició i utilitat dels equips de protecció individual. Primers auxilis: protegir, avisar i socórrer.</p>

22.3	100	09.07.2020	Temari Grup E	<p>Temari laborals E</p> <p>Tema 1 El ciutadà i la ciutadana com a titular de drets davant l'Administració. Administració electrònica: concepte i beneficis per a la ciutadania i per a les administracions. Dades de caràcter personal: definició, el dret a ser informat, el consentiment, el dret d'accés, i el dret de rectificació.</p> <p>Tema 2 Estatut dels treballadors: drets i deures del personal laboral. Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya: classificació professional, retribucions bàsiques, jornada, vacances, i tipologia de faltes i les seves sancions dins del règim disciplinari. Seguretat i salut laboral: definició de risc laboral, definició d'accident laboral i les seves tipologies, definició de malaltia professional, i definició i utilitat dels equips de protecció individual.</p>
30	20 ext	30.07.2020	Interpretació de l'article 30 del CU per execució de la Sentència del TS 69/2020, de 28 de gener de 2020	<p>Acord d'interpretació de l'article 30 del CU a partir de la Sentència del Tribunal Suprem 69/2020, de 28 de gener de 2020</p> <p>La Federació d'Empleats dels Serveis Públics de la UGT de Catalunya (FESP-UGT) va interposar demanda de conflicte col·lectiu que va conèixer la sala del social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya en la qual sol·licitava que es declarés la nul·litat de l'article 30 in fine, del VI Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, concretament la nul·litat de l'exigència d'interrupcions inferiors a 20 dies per a considerar que existeix continuïtat entre contractes temporals, per infracció de legalitat constitucional i de la Unió Europea.</p> <p>El Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, sala social, en la sentència 2/2019, de 5 febrer, va desestimar la demanda per considerar que aquest article no produïa una discriminació al personal laboral temporal ja que el còmput de l'antiguitat a efectes de percebre el complement previst en l'article 30 és igual per a tot el personal laboral inclòs en el conveni.</p> <p>La sentència del Tribunal Suprem 69/2020, sala social, de 28 de gener de 2020, estima el recurs de cassació interposat per UGT i anul·la el paràgraf final de l'art. 30 del VI Conveni únic que preveu el següent: "A aquests efectes s'entén com a relació continuada les extincions contractuals inferiors a 20 dies si el treballador/a és novament contractat/ada per realitzar les mateixes funcions en la mateixa categoria professional o equivalent".</p> <p>Declarat nul el paràgraf referent a interrupcions contractuals, s'ACORDA que la interpretació que cal donar a aquest article, és la següent:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A partir del 28 de gener de 2020, en el nombre de triennis reconeguts a cada treballador/ora, en virtut de l'article 30 del VI Conveni col·lectiu únic, es tindrà en compte tot el temps de serveis prestats amb vinculació laboral, en qualsevol categoria professional, a l'Administració de la Generalitat de Catalunya i als seus organismes autònoms, sigui quina sigui la interrupció existent entre contractes. Tractant-se d'una sentència dictada per demanda de conflicte col·lectiu, el reconeixement dels triennis addicionals que corresponguin a cada treballador/ora per aquest motiu es farà d'ofici pel departament on presti serveis en l'actualitat. 2. Els efectes econòmics de la nova interpretació de l'art. 30 del VI Conveni únic i la percepció dels imports corresponents als nous triennis que es puguin reconèixer, arran de la nova redacció donada al complement d'antiguitat per l'esmentada sentència del Tribunal Suprem, es produiran a partir de la data de la sentència, és a dir, a partir del 28 de gener de 2020.
23	101	30.11.2020	Reubicació del personal laboral temporal	<p>Acord per a la reubicació del personal laboral temporal cessat com a conseqüència de la resolució dels concursos de canvi de destinació corresponents al processos d'estabilització i consolidació:</p> <p>Els departaments podran contractar com a personal laboral temporal, de forma directa, aquelles persones que hagin estat cessades com a conseqüència de la resolució d'un procés de mobilitat voluntària, en el termini màxim d'un mes a partir de la data de cessament, sense necessitat d'oferir el lloc a ATRI, en un lloc de treball del mateix grup professional o d'un grup professional inferior de la mateixa àrea de funcions i amb funcions equivalents</p>
27	22 ext	13.01.2021	Còmput dels serveis prestats del personal periòdic discontinu	<p>Acord sobre el còmput, a efectes econòmics i d'antiguitat, dels serveis prestats en la modalitat de treballs fixos i periòdics de caràcter discontinu (modalitat de contractació prevista a l'article 27 CU):</p> <p>El complement d'antiguitat s'abona per cada tres anys de prestació de serveis complets.</p> <p>En el cas de personal contractat a temps parcial per a la realització de treballs de caràcter fix i discontinu que no es repeteixen</p>

				<p>en dates certes, es reconeixerà un trienni per cada tres anys de vigència de la relació contractual, amb independència dels períodes efectius d'activitat.</p> <p>L'abonament dels triennis meritats pel personal que presta serveis de caràcter fix discontinu es farà efectiu durant els períodes d'efectiva prestació de serveis.</p>
54.1	103	19.03.2021	Jubilació forçosa	<p>UGT s'adhereix a l'acord de la CIVE de 28 de març de 2019 sobre jubilació ordinària obligatòria.</p>
9, 13, 15.5 i 49.1	104	28.06.2021	Recol·locació Guaites	<p>Annex 1 acta CIVE 28/06/2021</p> <p>Amb la finalitat de mantenir la relació laboral del personal guaita que per la garantia d'estabilitat prevista a l'article 9 i 13 del conveni no s'ha pogut reubicar en un altre lloc de treball, la CIVE</p> <p>ACORDA</p> <p>El personal de la categoria E guaita de la Direcció general de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvaments del Departament d'Interior no reubicat en la primera fase del procés de recol·locació previst a l'Acord de Govern de 14 d'abril de 2020, passa a la situació d'excedència voluntària.</p> <p>Des d'aquesta situació podrà reingressar en llocs de treball de categoria similar de la mateixa àrea de funcions i de naturalesa anàloga del Departament del que es trobin excedents, d'acord amb els mecanismes previstos al conveni únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, amb la possible adaptació de funcions prevista a l'article 15.5 del conveni."</p> <p>La durada de l'excedència no inferior a un any, que preveu l'article 49.1 del CU queda excepció per aquests treballadors, de manera que podran participar en ofertes de vacants que es publiquin al portal ATRI i, si s'escau, reingressar abans de la finalització d'aquest termini.</p>