

**RESOLUCIÓN**

*TRI/3345/2005, de 15 de noviembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalidad de Cataluña para los años 2005-2008 (código de convenio núm. 7901680).*

Visto el texto III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalidad de Cataluña para los años 2005-2008, suscrito por los representantes de la Administración y, por parte de las organizaciones sindicales por los representantes de CCOO, UGT, IAC y CEMSATSE el día 10 de octubre de 2005, y de conformidad con lo que establecen el artículo 36 de la Ley 9/1987, de 12 de junio (BOE de 17.6.1987), según redacción dada por la Ley 7/1990, de 19 de julio (BOE de 20.7.1990); el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación;

Vista la aprobación expresa del órgano de gobierno competente de 8 de noviembre de 2005, según lo que disponen el artículo 35 de la citada Ley 7/1990, y el artículo 5.g) del Decreto legislativo 1/1977, de 31 de octubre,

**RESUELVO:**

—1 Disponer la inscripción del III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalidad de Cataluña para los años 2005-2008 (código de convenio núm. 7901680) en el Registro de convenios de esta Dirección General de Relaciones Laborales.

—2 Disponer que el citado Acuerdo se publique en el DOGC, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a las partes negociadoras.

Barcelona, 15 de noviembre de 2005

MAR SERNA CALVO  
Directora general de Relaciones Laborales

*Traducción del texto original firmado por las partes*

**III ACUERDO**

*general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalidad de Cataluña.*

**1. Determinación de las partes**

Este Acuerdo ha sido negociado a la Mesa General de Negociación, entre la Administración de la Generalidad de Cataluña y las organizaciones sindicales que forman parte de ella, que son CCOO, IAC, CEMSATSE y UGT.

**2. Ámbito personal**

Este Acuerdo es de aplicación general a todo el personal sometido al régimen de derecho administrativo, incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al

servicio de las administraciones públicas, modificada por la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, adscrito a los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña, a sus organismos autónomos y a los entes y entidades que dependen de ella, representados actualmente en la Mesa General de Negociación de la Generalidad de Cataluña. Este Acuerdo también es de aplicación al personal funcionario que preste servicios a las entidades reguladas por el Decreto legislativo 2/2002, de 24 de diciembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley 4/1985, de 29 de marzo, del Estatuto de la empresa pública catalana.

Asimismo, dentro del ámbito de competencias de la Administración de la Generalidad de Cataluña y de conformidad con la normativa vigente, las partes firmantes manifiestan la voluntad que este Acuerdo general sea el marco en la negociación de la determinación de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de Justicia transferido a la Generalitat, con la perspectiva futura que este personal pueda ser integrado en la Administración pública catalana.

**3. Vigencia**

3.1 Este Acuerdo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, excepto los aspectos para los cuales se establezca otra fecha, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2008. A partir de esta fecha, será prorrogable, tácitamente, por periodos anuales sucesivos si no se produce la oportuna denuncia por parte de la Administración o de la mayoría de las organizaciones sindicales firmantes, dentro del plazo de un mes, antes de la finalización de su periodo de vigencia. En el caso de que cualquiera de las partes firmantes denunciase el Acuerdo, tendrá que manifestar expresamente en el escrito de denuncia la propuesta de prorrogarlo, la cual será eficaz automáticamente salvo que la Mesa General en su primera sesión de negociación acuerde lo contrario.

3.2 Las condiciones pactadas en este Acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y, al efecto de su aplicación práctica, tienen que ser consideradas globalmente y conjuntamente. La Anulación a instancia jurisdiccional de alguna de sus cláusulas implicará su renegociación inmediata con el fin de restablecer el equilibrio de lo que se ha acordado, y se mantendrá el resto en vigor.

3.3 Se respetarán los acuerdos o pactos ya conseguidos en ámbitos sectoriales sobre las materias aquí reguladas, excepto aquellas en que las condiciones establecidas sean mejoradas en este documento.

3.4 Si durante la vigencia de este Acuerdo se producen cambios normativos que afecten a alguna de sus partes, éstas serán objeto de tratamiento individualizado, de conformidad con lo que prevé la normativa relativa a la participación del personal al servicio de las administraciones públicas, y dentro del ámbito de las competencias propias de la Administración de la Generalidad de Cataluña.

3.5 Las partes firmantes se comprometen en mantener un clima laboral en el cual la buena fe, el diálogo y la confluencia de intereses entre las partes sea el elemento fundamental de relación con respecto a todas las materias reguladas en este Acuerdo.

**4. Comisión de seguimiento**

4.1 Se constituirá, por los firmantes de este Acuerdo, una Comisión paritaria de seguimiento, en un plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de su entrada en vigor.

Esta Comisión es un instrumento primordial para efectuar el análisis y la evaluación de la aplicación del Acuerdo, y para armonizar las interpretaciones y la casuística que puedan surgir en su desarrollo.

**4.2 Competencias de la Comisión**

Corresponden a la Comisión las competencias siguientes:

a) Vigilar el cumplimiento de los contenidos del Acuerdo.

b) Estudiar y proponer la resolución, si procede, de los conflictos de interpretación y de aplicación de los contenidos del Acuerdo, como paso previo a la intervención del órgano de resolución extrajudicial de conflictos.

c) Hacer el seguimiento y el control de los resultados de su aplicación.

**4.3 Régimen de funcionamiento**

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada dos meses, y con carácter extraordinario, cuando así lo solicite la mitad de la representación de alguna de las partes.

La Comisión de seguimiento podrá delegar, en comisiones de seguimiento sectoriales o grupos de trabajo creados a tal efecto, por un tiempo determinado, alguna de sus funciones en relación a materias específicas.

4.4 Esta Comisión se dotará de los medios materiales y humanos necesarios para el correcto desarrollo de sus funciones.

**5. Retribuciones****5.1 Incremento general**

El incremento general de las retribuciones para todos los años de vigencia del Acuerdo será el que establezca la Ley de presupuestos de la Generalidad de Cataluña. Este incremento se aplicará al personal funcionario y estatutario, de forma proporcional, sobre todos los conceptos retributivos de carácter fijo y periódico.

Serán de aplicación asimismo las mejoras retributivas de carácter general que prevea la Ley de presupuestos del Estado, motivo por el que el proyecto de ley de presupuestos de la Generalitat incluirá las previsiones necesarias para asegurar una actuación proporcionalmente equivalente.

**5.2 Fondos de modernización y racionalización de la Administración**

La Administración de la Generalidad de Cataluña propondrá habilitar en la ley de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para los ejercicios 2006, 2007 y 2008 un fondo adicional anual para atender políticas retributivas propias que, en aplicación de la normativa vigente y para dar cumplimiento a aquello que dispone el artículo 100.a) del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición de los preceptos legales vigentes en materia de función pública, contribuyan a la modernización, la racionalización y la mejora de la productividad de la Administración de la Generalitat, y que comporten, por tanto, una mejora en la prestación de los servicios públicos en lo que concierne a su calidad, eficacia y eficiencia, mediante una gestión responsable y óptima de los recursos disponibles, que tendrá que ser evaluada periódicamente por las partes firmantes, las cuales, en caso necesario, podrán proponer la adopción de las medidas adecuadas para asegurar la consecución de los objetivos de mejora fijados.

a) La dotación de dicho fondo será equivalente al 0,3% anual de la masa salarial de todos los empleados y todas las empleadas públicos del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalidad de Cataluña para los años 2006, 2007 y 2008. La Mesa General de Negociación y, en su caso, las diferentes mesas sectoriales, determinará anualmente la aplicación y la distribución de dicho fondo para colectivos determinados y para medidas específicas indicadas en el párrafo anterior.

b) Para los años 2006, 2007 y 2008, se añadirá al fondo adicional previsto en el párrafo anterior un 0,05%, un 0,20% y un 0,30%, respectivamente, en relación a la correspondiente masa salarial. No obstante, en el supuesto de que el incremento real del IPC estatal del año anterior resulte ser superior al incremento general establecido al punto 5.1, el porcentaje correspondiente al año afectado, o sea el 0,05%, el 0,20% y el 0,30%, se incrementará con el diferencial entre el incremento general y el IPC estatal que se haya producido. La distribución de los incrementos de los fondos adicionales previstos en este párrafo se determinará a la Mesa General de Negociación.

### 5.3 Dietas y kilometraje

La Administración de la Generalitat revisará y actualizará los importes fijados por el Decreto 39/1992, de 3 de febrero, de revisión de los importes de indemnizaciones por razón de servicios prestados a la Generalidad de Cataluña mediante el uso de vehículos particulares u otros medios de transporte, para que el importe por kilómetro recorrido en automóviles sea de 0,27 euros y en motocicletas de 0,11 euros.

Asimismo, modificará el Decreto 337/1988, de 17 de octubre, de regulación y actualización de indemnizaciones por razón de servicios a la Generalidad de Cataluña, con el fin de simplificar y de unificar el devengo y la percepción de las dietas y de las asistencias a los órganos encargados de la selección del personal.

### 5.4 Fondos de acción social

De conformidad con lo que se prevé en el punto de mejoras sociales de este Acuerdo en relación a la continuidad del fondo de acción social durante su vigencia, el fondo de acción social se incrementará en un 3% anual, garantizando en cualquier caso el incremento previsto en los puntos 5.1 y 5.2 de este Acuerdo, a partir de las cuantías establecidas en los diferentes sectores para la convocatoria del año 2005:

Personal de administración y técnico

4.045.683,78 euros

Personal docente no universitario

5.269.584,73 euros

Personal estatutario de instituciones sanitarias: 3.104.137,05 euros

El fondo de acción social del personal de administración y técnico se integrará con la dotación correspondiente al fondo de acción social del personal laboral para el mismo ejercicio, con la finalidad de efectuar una convocatoria homogénea de ayudas para ambos colectivos.

### 5.5 Servicios prestados

La Administración de la Generalitat estudiará e impulsará las modificaciones normativas necesarias para que el personal interino del ámbito de administración y técnico, con tres años ininterrumpidos de antigüedad en la misma vinculación y que se hayan presentado a procedimientos de acceso en los últimos 5 años, pueda percibir retribuciones vinculadas a los años de

servicios prestados en esta Administración, con la finalidad de que, de acuerdo con la Ley de presupuestos de la Generalidad de Cataluña, puedan tener efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2007. Estos criterios se tendrán que concretar en la Mesa Sectorial de negociación del personal de administración y técnico.

Este derecho se abonará mediante el pago de una cantidad equivalente a la establecida a la Ley de presupuestos del Estado para la retribución de este concepto, y tendrá carácter fijo, independientemente de la duración de los servicios prestados.

## 6. Políticas de ocupación públicas

### 6.1 Principios generales

La Administración de la Generalidad de Cataluña considera que todo el personal que presta servicios en ella, así como su gestión, es un valor estratégico primordial para alcanzar su objetivo principal: estar al servicio de la ciudadanía, la cual tiene derecho a una buena administración pública que desarrolle sus competencias con eficacia, eficiencia, responsabilidad, transparencia, objetividad, imparcialidad, participación y cooperación, teniendo siempre presente en sus actuaciones el cumplimiento y la satisfacción del interés general y el territorio donde las desarrolla.

Las políticas de ocupación pública de la Administración de Generalidad de Cataluña, en todos sus aspectos de selección de personal, provisión de puestos de trabajo, movilidad administrativa y carrera profesional, deben estar inspiradas y regidas por los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad, como garantía de acceso y de promoción a la función pública, y de mejora de los servicios públicos de Catalunya.

Estas políticas tienen que ir dirigidos a garantizar el acceso definitivo a la función pública mediante la convocatoria de los procesos selectivos previstos en la normativa vigente, puesto que la única estabilidad y continuidad posible en la ocupación pública es mediante la superación de alguno de estos procesos, el correspondiente nombramiento como personal funcionario o estatutario de acuerdo con las ofertas de ocupación pública aprobadas por el Gobierno, y la toma de posesión efectiva del puesto de trabajo asignado.

Durante la vigencia de este Acuerdo y en los términos previstos para el conjunto de las administraciones públicas, la Administración de la Generalidad de Cataluña adoptará las medidas necesarias con el fin de reducir la temporalidad actual de la ocupación pública hasta alcanzar la máxima estabilidad posible del personal que presta servicios en ella, teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias y la situación de cada puesto de trabajo. A tal efecto se fija como objetivo de referencia lo que contiene la Declaración de Murcia suscrita por la Comisión de Coordinación de la Función Pública en fecha 13 de junio de 2005.

### 6.2 Selección de personal

6.2.1 Con el fin de promover la estabilidad del personal funcionario y estatutario, la Administración de la Generalidad de Cataluña publicará convocatorias bienales para acceder a los cuerpos de la administración general, y trienales si hay un número suficiente de plazas para justificar la convocatoria para los cuerpos de la administración especial. En cualquier caso, en este último supuesto se procederá a publicar la correspondiente convocatoria en el plazo máximo

de cinco años siempre y cuando haya plazas para abastecer. Las ofertas de ocupación públicas, de aprobación previa a la convocatoria de los correspondientes procesos selectivos, incluirán las plazas vacantes presupuestadas en el ejercicio presupuestario de la mencionada oferta, no reservadas a un/a funcionario/a o estatutario/a ya nombrado/a, que se tengan que mantener en las relaciones de puestos de trabajo durante el correspondiente ejercicio presupuestario.

Todo eso, sin perjuicio de que se mantengan las ofertas de ocupación pública anuales y las correspondientes convocatorias de procesos selectivos, en aquellos sectores que actualmente ya las están llevando a cabo con esta periodicidad, de conformidad con lo que determina la Mesa Sectorial de negociación de referencia.

6.2.2 Para abastecer las vacantes que se vayan produciendo durante el proceso selectivo, las ofertas de ocupación pública, relativas a puestos de trabajo de personal funcionario, que se aprueben durante la vigencia de este Acuerdo general obligatoriamente incluirán la posibilidad de que las convocatorias de procesos selectivos incrementen en un 10% adicional las plazas objeto de la oferta, de conformidad con las características y especificidades del cuerpo cuyas plazas se ofertan, para que se pueda hacer efectiva a la correspondiente convocatoria.

Esta medida será de aplicación al personal estatutario, siempre y cuando no existan impedimentos legales por hacerla efectiva, y en este sentido en el ámbito de la Mesa Sectorial de negociación del personal estatutario de instituciones sanitarias se analizará la posibilidad de revisar y actualizar el reglamento de selección y provisión del personal estatutario.

6.2.3 En las ofertas de ocupación pública se reservará un mínimo del 5% de las plazas ofertas para las personas discapacitadas que tengan la condición legal de disminuidas.

La incorporación de una persona bajo la condición legal de disminuida comportará, si es el caso, la adecuación de su puesto de trabajo. Asimismo, se activarán los mecanismos de información generales y específicos necesarios que faciliten el conocimiento de la oferta de ocupación pública a todos los colectivos afectados.

6.2.4 Los turnos libre y de promoción interna correspondientes a un mismo cuerpo y escalera o especialidad del personal de administración y técnico podrán formar parte del mismo proceso selectivo si así lo determina la Mesa Sectorial para priorizar el objetivo establecido en el punto 6.2.1, al efecto de agilizar y simplificar el procedimiento administrativo, favoreciendo así una pronta resolución de éste, sin perjuicio del tratamiento diferenciado de las pruebas de un turno o del otro.

Del total de plazas de la oferta de ocupación pública de cada cuerpo y escalera del personal de administración y técnico se garantizará la reserva de un mínimo del 45% de las mismas para las personas aspirantes que participen en el proceso selectivo por el turno de promoción interna, siempre y cuando el número de plazas ofertas sea superior a 30. En caso contrario, la reserva será de un mínimo del 33%.

Para fomentar la promoción interna en el marco de los procesos selectivos, y de conformidad con la normativa vigente aplicable a cada sector o colectivo, las Mesas sectoriales de negociación determinarán las medidas que puedan incorporarse a las correspondientes convocatorias para alcanzar esta finalidad, como por ejemplo, reducción de los contenidos memorísticos

en la fase de oposición, adaptación a las características del puesto de trabajo, potenciación de la inclusión de cursos selectivos y ampliación en la tipología de méritos en valorar.

La Administración de la Generalidad de Cataluña estudiará y analizará las posibilidades de promover las modificaciones legislativas necesarias, así como las adaptaciones que se tendrían que llevar a cabo en los temarios y en los procesos y las pruebas selectivas porque, dentro de cada sector en que se organiza el personal que presta servicios a la Administración pública, sean factibles las promociones internas entre cuerpos y escaleras de un mismo grupo, o de grupos diferentes que no sean el inmediatamente inferior.

Las medidas previstas en este punto se aplicarán al personal estatutario de conformidad con lo que prevé para estas materias la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, y el Real decreto ley 1/1999, de 8 de enero, sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, en base a la negociación que hay que llevar a cabo en la correspondiente Mesa Sectorial.

6.2.5 La fase de concurso de los procesos selectivos que se lleven a cabo por el sistema de concurso-oposición se valorará en un 33% de la puntuación global de todo el proceso selectivo. Todo eso sin perjuicio de lo que prevé la normativa vigente de aplicación al personal estatutario y al personal docente no universitario.

6.2.6 Con la finalidad de especializar, de estabilizar y de garantizar los principios de máxima transparencia e independencia de los tribunales de selección, la Dirección General de la Función Pública dentro del ámbito de sus competencias en materia de selección del personal de administración y técnico impulsará la aprobación de los instrumentos normativos adecuados para la regulación y, si es el caso, la creación de uno o diversos órganos colegiados con funciones centradas en el diseño, la realización y la valoración de las pruebas selectivas; asimismo facilitará a las organizaciones sindicales la información necesaria y la participación en los procesos selectivos y en su desarrollo.

6.2.7 En el ámbito del personal de administración y técnico, durante la vigencia de este Acuerdo, y en cualquier caso no más allá del 1 de enero de 2007, se impulsarán los mecanismos e instrumentos, o las modificaciones legislativas adecuadas, para que se puedan producir convocatorias de promoción interna del cuerpo de auxiliar administrativo al cuerpo administrativo, así como del cuerpo de gestión al cuerpo superior, en la misma plaza ocupada, siempre y cuando el personal funcionario que participe en ellas cumpla los requisitos adecuados. La Mesa Sectorial de negociación del personal de administración y técnico determinará los fondos económicos específicos y, en consecuencia, el número de plazas que se podrán incluir en las convocatorias de promoción interna.

Otras situaciones de promoción interna en el mismo puesto de trabajo serán objeto de estudio en el marco de la Comisión paritaria de seguimiento de políticas de ocupación pública de la Mesa Sectorial de negociación del personal de administración y técnico.

En cuanto al personal estatutario de instituciones sanitarias, una vez se hayan llevado a cabo las modificaciones legislativas adecuadas, en el marco de la Mesa Sectorial de este personal se

determinarán las plazas del grupo administrativo que puedan ser objeto de un proceso selectivo específico para facilitar la promoción interna del grupo auxiliar administrativo al grupo administrativo en la misma plaza ocupada, siempre y cuando se cumplan los requisitos adecuados.

### 6.3 Provisión de puestos de trabajo

6.3.1 La experiencia y el conocimiento en la gestión de los servicios públicos acumulados por el personal que está prestando servicios a la Administración de la Generalidad de Cataluña es un mérito acreditado que garantiza y asegura su capacidad para desarrollar las tareas asignadas a los diferentes puestos de trabajo correspondientes a los sectores y colectivos de la Mesa General de Negociación, de acuerdo con las características, los requisitos, la misión o las finalidades propias de cada puesto de trabajo.

Por este motivo, para abastecer los puestos de trabajo de cada ámbito de funciones de la Administración, los órganos competentes en materia de personal tendrán que contar prioritariamente con los recursos humanos propios disponibles en las administraciones públicas catalanas y utilizar las diferentes formas de provisión que facilita la normativa aplicable en cada sector para hacer efectivo este mandato. Los diferentes sectores y colectivos, de acuerdo con sus propias características de organización y funcionamiento, establecerán los mecanismos adecuados a cada uno de ellos para la aplicación de esta prioridad de conformidad con su normativa, sin perjuicio de que se mantengan y/o actualicen aquellos sistemas que actualmente estén en funcionamiento la implantación de los cuales valoran positivamente los sectores o colectivos implicados para alcanzar la finalidad prevista.

A todos los efectos, en cuanto al personal de administración y técnico de los servicios centrales y territoriales, respecto a los puestos de trabajo de carácter funcional que se tengan que abastecer provisionalmente, ya sea temporalmente para hacer una sustitución, para la realización de programas o hasta que la plaza se abastezca reglamentariamente, se hará pública en el portal EPOCA la necesidad de su provisión.

Para facilitar la gestión de este mecanismo de publicidad de las necesidades de provisión provisional de los puestos de trabajo, el portal EPOCA destinará un espacio específico de ofertas de trabajo para esta finalidad que sea accesible e interactivo, en el cual se destaquen las plazas a proveer por departamentos y grupos. Estas ofertas, cada vez que haya una novedad, se harán públicas también en los tableros de anuncios de los diferentes departamentos por parte de sus órganos competentes en materia de personal, para que puedan tener conocimiento de éstas aquellos empleados y aquellas empleadas públicos que no dispongan de acceso a EPOCA.

6.3.2 Para el supuesto que con los recursos humanos propios de que dispone la Administración de la Generalitat para cada uno de los sectores no se pudiese abastecer provisionalmente un puesto de trabajo base por falta de personas aspirantes idóneas, los órganos competentes en materia de personal de cada departamento tendrán que seleccionar esta persona entre aquellas que, garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad, hayan superado un proceso selectivo correspondiente a la convocatoria de acceso al cuerpo relativo al puesto de trabajo base que se quiera abastecer sin haber adquirido la condición de funcionario/a,

así como aquellas que hayan sido formadas por la Escuela de Administración Pública de Cataluña en materias de gestión pública, o entre el personal interino cesado mientras no se haya convocado y resuelto por primera vez el proceso selectivo correspondiente al cuerpo del que era interino, de acuerdo con los criterios de selección homogeneizadores determinados por la comisión técnica prevista en el punto 6.3.4 Las personas incluidas en este supuesto a las cuales se les haya ofrecido por parte de los diferentes departamentos la posibilidad de acceder en tres ocasiones interinamente a puestos de trabajo para los cuales estaban capacitadas o formadas, y que renuncian a los ofrecimientos formulados, restarán excluidas de este procedimiento de ocupación pública provisional, salvo que la renuncia sea por motivos de disponibilidad territorial.

6.3.3 Finalmente, si queda acreditado que por ninguno de los mecanismos previstos en los dos puntos anteriores es posible cubrir un puesto de trabajo base funcional de la Administración de la Generalidad de Cataluña, entonces los órganos competentes en materia de personal de los diferentes departamentos tendrán que seleccionar la persona interina entre aquellas que consten como demandantes de empleo a la Administración pública en el Servicio de Ocupación de Cataluña. Para facilitar y agilizar este instrumento, la Dirección General de la Función Pública firmará un convenio de colaboración con el Servicio de Ocupación de Cataluña en el cual se determinarán los requerimientos básicos necesarios a nivel de gestión: servicios prestados a la Administración pública y a la de la Generalidad de Cataluña, titulación, formación, disponibilidad, territorio y otros (como la condición legal de disminuido para facilitar su acceso provisional a un puesto de trabajo de la Administración pública).

6.3.4 En el plazo de un mes desde la entrada en vigor este Acuerdo general, en el ámbito de la Mesa Sectorial de negociación del personal de administración y técnico se constituirá una comisión técnica paritaria de trabajo con representantes de la Administración de la Generalitat y de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial, con el fin de determinar un protocolo común relativo a la publicidad de las necesidades de provisión provisional de los puestos de trabajo en el portal EPOCA con especificación de los requisitos de acceso, las tareas y las características del puesto de trabajo, los criterios objetivos que se utilizarán para determinar la provisión, la forma y el periodo de provisión previsto, el plazo y los sistemas de presentación de solicitudes, el órgano, el cargo o la persona a quien hay que presentar los documentos que se tienen que adjuntar a la solicitud y otros elementos complementarios relacionados con la provisión que sea conveniente publicar.

Se pondrán los medios técnicos para facilitar a las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación el acceso a EPOCA.

La comisión técnica también tendrá por objeto determinar los requerimientos técnicos y los criterios homogeneizadores en orden a la aplicación de las medidas indicadas en los puntos 6.3.2, 6.3.3 y 6.3.6, para el supuesto que con los recursos humanos propios no sea posible la provisión provisional de un puesto de trabajo.

Las conclusiones de esta comisión técnica se elevarán a la Mesa Sectorial de negociación y serán la base de la instrucción de la Dirección

General de la Función Pública que regule los mecanismos de provisión provisional de los puestos de trabajo, de conformidad con las competencias departamentales en esta materia.

6.3.5 Se mantienen las bolsas de trabajo de Educación, del ICS y de aquellos otros colectivos de administración y técnico que estén en funcionamiento en virtud de un acuerdo previo, de forma que inicialmente este personal resta excluido de lo que se dispone en los puntos anteriores, sin perjuicio de la posibilidad de que cada ámbito pueda determinar la utilización de los mecanismos e instrumentos que se prevén en él, o revisar las bolsas de trabajo y sus criterios de configuración en base a la negociación que hay que llevar a cabo en la correspondiente Mesa Sectorial.

6.3.6 Los departamentos podrán nombrar personal interino aquellas personas que hayan sido cesadas de un puesto de trabajo del mismo departamento y del mismo grupo, como consecuencia de la resolución de un proceso selectivo o de provisión de puestos de trabajo, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de cese, excepto el personal docente no universitario que se registrará por su normativa que regula la bolsa de trabajo y el sistema de provisión.

6.3.7 En cuanto a los puestos de trabajo de mando y singulares, su provisión provisional mediante la adscripción de personal funcionario o estatutario con un encargo en funciones o una comisión de servicios, respectivamente, tendrá una duración máxima de 6 meses cuando estos puestos de trabajo estén vacantes no reservados. En el supuesto de que el puesto de trabajo esté reservado, el plazo de 6 meses comenzará en contar a partir del día después de la fecha en la cual la reserva haya decaído por cualquier motivo.

Durante este plazo de 6 meses, el departamento del que dependa el puesto de trabajo de mando o singular tendrá que publicar la correspondiente convocatoria de concurso específico de méritos y capacidades. En el caso contrario, el personal funcionario o estatutario adscrito provisionalmente tendrá que retornar al puesto de trabajo de origen que tenga reservado en su ámbito y el puesto de trabajo quedará vacante hasta la resolución del correspondiente concurso, y será necesario iniciar un nuevo procedimiento de publicidad para abastecer provisionalmente este puesto de trabajo, al cual podrán aspirar todos/as los/las funcionarios/as o estatutarios/as que reúnan los requisitos establecidos para ocuparlo.

6.3.8 Los concursos generales de méritos y capacidades incluirán los puestos de trabajo base que se tengan que mantener en la relación de puestos de trabajo durante el correspondiente ejercicio presupuestario, vacantes ocupados por personal interino, con o sin reserva en favor de un/una funcionario/a, así como los puestos de trabajo base ocupados efectivamente por un/una funcionario/a. La provisión de los puestos de trabajo reservados u ocupados definitivamente por un/una funcionario/a constará a resultas condicionada al hecho de que éste/a funcionario/a haya obtenido en la misma convocatoria de concurso general otro puesto de trabajo con carácter definitivo.

La publicación de la convocatoria del concurso general deberá hacerse efectiva dentro del plazo previsto para convocar los procesos selectivos correspondientes para acceder a los cuerpos o escalas afectados por estos concursos, de forma que se convocarán cada dos o tres años

según los casos, o cada año en aquellos supuestos en que ya se hacía con esta periodicidad.

En cuanto al personal docente no universitario y al personal estatutario, los será de aplicación la normativa básica que regula estos sistemas de provisión.

#### 6.4 Movilidad administrativa

##### 6.4.1 Movilidad entre cuerpos de un mismo grupo

En el ámbito de la Mesa Sectorial de negociación del personal de administración y técnico se determinarán los criterios en virtud de los que los puestos de trabajo de cuerpos de la Administración de la Generalitat de los grupos A, B, C y D puedan ser ocupados por personal funcionario procedente de otros cuerpos del mismo grupo que disponga de la titulación necesaria para acceder a ellos. Estos puestos de trabajo en ningún caso no pueden superar el 5% del total de puestos de trabajo del grupo correspondiente.

La provisión de estos puestos de trabajo se podrá condicionar a la superación de un curso de formación, con el fin de garantizar la adecuación del personal concursante a las tareas de los diferentes puestos de trabajo. Se excluyen de esta medida los cuerpos con menos de 50 efectivos, salvo aquellos cuerpos que por sus características se les tenga que facilitar esta movilidad.

Dentro del marco de aplicación del Estatuto marco, se estudiará la posibilidad de adaptar este sistema de movilidad a todos los grupos de los colectivos sanitario y no sanitario del personal estatutario de instituciones sanitarias, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos para ocupar los respectivos puestos de trabajo.

##### 6.4.2 Movilidad interadministrativa

La movilidad del personal funcionario entre las diferentes administraciones públicas está condicionada a la previa homologación por grupos de áreas de conocimientos de los cuerpos a los cuales pertenezcan, para poder participar en las convocatorias de provisión de puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat de Cataluña, de conformidad con la relación de puestos de trabajo.

Por este motivo, en el ámbito de la Mesa General de Negociación, la Dirección General de la Función Pública impulsará los procesos administrativos necesarios con las otras Administraciones Públicas catalanas para determinar la homologación y para posibilitar, a partir del principio de reciprocidad, la movilidad interadministrativa del personal funcionario mediante la firma de los correspondientes convenios de colaboración, con el fin de disponer en cada caso del personal funcionario más idóneo para cubrir un puesto de trabajo de la Administración de la Generalitat de Cataluña según la naturaleza, la finalidad, las funciones y las tareas básicas de los puestos de trabajo en proveer.

La Administración de la Generalitat de Cataluña, durante la vigencia de este Acuerdo, llevará a cabo las actuaciones administrativas necesarias para posibilitar la movilidad, abriendo hasta un 20% los puestos de trabajo del personal funcionario.

#### 6.5 Desarrollo y carrera profesional

6.5.1 El personal funcionario y estatutario tiene el derecho de optar a las posibilidades de ir progresando en su desarrollo profesional. Por ello la Administración de la Generalitat y las organizaciones sindicales convienen en la necesidad de impulsar sistemas que potencien el crecimiento profesional de este personal, como elemento clave relacionado con su satisfacción

y su motivación y, por tanto, con el rendimiento y la productividad, con la finalidad de mejorar la eficacia de la Administración pública catalana en beneficio del servicio a la ciudadanía de nuestros país.

6.5.2 La carrera profesional horizontal del personal de administración y técnico, de acuerdo con los principios de méritos, capacidad e igualdad, se basa en el reconocimiento por parte de la Administración pública del desarrollo profesional del personal funcionario sin cambiar de puesto de trabajo, o sea, desarrollando las competencias profesionales del puesto de trabajo.

La Administración de la Generalitat de Cataluña, en lo que concierne al ámbito del personal de administración y técnico, articulará un modelo de carrera profesional horizontal que permita la progresión profesional del personal funcionario en el mismo puesto de trabajo mediante el afianzamiento del grado personal, de acuerdo con los mecanismos establecidos en la normativa de aplicación y a las convocatorias públicas periódicas.

6.5.3 En el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este Acuerdo general, en el ámbito de la Mesa Sectorial de negociación del personal de administración y técnico se constituirá un grupo de trabajo para tratar de la puesta en marcha y los calendarios de implantación de las medidas establecidas en el apartado anterior en este sector de la Administración pública. Este grupo de trabajo tendrá que analizar los aspectos siguientes, que se enuncian a título indicativo y no exhaustivo, relativos a carrera profesional horizontal:

Determinación de los mecanismos de consolidación del grado personal.

Determinación de los requisitos y de los plazos de permanencia para el afianzamiento del grado.

Formulación de los criterios de consolidación del grado: servicios prestados y formación, entre otros, que tendrán que ajustarse a principios de objetividad.

6.5.4 Paralelamente, se establecerá la regulación para la consecución de tramos de productividad, según unos criterios que se tendrán que acordar en el seno del grupo de trabajo descrito en el apartado anterior. Este grupo de trabajo tendrá que analizar los aspectos siguientes que se enuncian a título indicativo y no exhaustivo, relativos a la productividad:

Establecimiento de los tramos de productividad.

Definición de indicadores del desarrollo competencial y de los instrumentos de valoración de las competencias profesionales.

Acreditación de las competencias profesionales para poder alcanzar los tramos.

Establecimiento de compensaciones retributivas para cada tramo.

6.5.5 En cuanto al personal docente no universitario y al personal estatutario de instituciones sanitarias, que ya tienen implantado un modelo de carrera profesional, se tratará en cada Mesa Sectorial la aplicación de la carrera profesional a los colectivos incluidos dentro de su ámbito de actuación de acuerdo con aquello que establece el apartado 6.5.1 de este Acuerdo.

#### 6.6 Funcionarización y estatutarización

La Administración de la Generalitat de Cataluña durante la vigencia de este Acuerdo general llevará a cabo procesos de funcionarización de conformidad con las previsiones contenidas en el VI Convenio colectivo único del personal laboral de la Generalitat de Ca-

taña, y negociará en el seno de la Mesa Sectorial de negociación del personal estatutario de instituciones sanitarias la posibilidad de realizar procesos de estatutización de acuerdo con lo que disponga el Estatuto marco.

#### 6.7 Horas extraordinarias

Con el fin de seguir una política social solidaria, ambas partes acuerdan reducir al mínimo las horas extraordinarias, excepto las de fuerza mayor, sin perjuicio de la posibilidad de efectuar servicios extraordinarios compensados con horas libres de servicio según las equivalencias siguientes:

1 hora normal se compensará con 1,5 horas normales libres de servicio.

1 hora festiva se compensará con 1,75 horas normales libres de servicio.

1 hora nocturna se compensará con 1,75 horas normales libres de servicio.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias normales las que se realicen como consecuencia de la prolongación de la jornada ordinaria del trabajador o trabajadora.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias nocturnas las que se realicen como consecuencia de la prolongación de la jornada ordinaria del trabajador o trabajadora en la franja horaria comprendida entre las 22 y las 6 horas, o las que se regulen en el turno nocturno vigente en cada ámbito.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias festivas las que se realicen en un día de descanso.

#### 6.8 Empresas de trabajo temporal

La Administración de la Generalitat se compromete a no contratar empresas de trabajo temporal. Se podrá contratar empresas de servicios integrales para hacer tareas temporales y excepcionales, diferentes a las ordinarias de la Administración, mediante los procedimientos y con las limitaciones establecidas en la normativa sobre contratación de las administraciones públicas. Estas empresas en su relación con la Administración tendrán que garantizar el cumplimiento de la normativa en materia laboral y de prevención de riesgos. De la contratación de estas empresas de servicios integrales se dará información a las organizaciones sindicales con la máxima inmediatez posible.

#### 6.9 Comisión paritaria de seguimiento de políticas de ocupación pública

En cada ámbito sectorial se constituirá una comisión paritaria de seguimiento del Acuerdo sobre aspectos de políticas de ocupación pública. La comisión estará formada por las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo y por la Administración, y con periodicidad semestral recibirá información sobre las materias siguientes:

Colectivos, número y descripción cuando sea posible, de puestos de trabajo en cada oferta anual.

Número de puestos de trabajo susceptibles de ser ofertados en concurso de traslados.

Distribución del número de puestos de trabajo por cuerpos para la oferta pública.

Realización de horas extra y puestos de trabajo de jornada a tiempo parcial.

Bases de las convocatorias: porcentaje de promoción interna y valoración de la fase de concurso.

Medidas de promoción interna.

Seguimiento de la aplicación de la bolsa de trabajo.

Medidas o instrumentos de racionalización.

Solicitudes de reducción de jornada.

Previsiones establecidas en el apartado 6.3.7.

Todo aquello que desarrolle el Acuerdo.

#### 7. Jornada y horario. Ordenación del tiempo de trabajo

7.1 La jornada de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la mesa general se determinará respetando las disposiciones establecidas a la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

##### 7.2 Personal docente no universitario

La jornada de trabajo del personal docente no universitario está relacionada con el calendario escolar establecido a todos los efectos para los centros de enseñanza pública o servicios educativos. La Mesa Sectorial de negociación del personal docente no universitario, dentro del marco de las negociaciones para alcanzar un acuerdo sobre las condiciones de trabajo específicas de este personal, tratará de la jornada, del horario y del calendario escolar.

##### 7.3 Personal estatutario

Las jornadas de trabajo de este colectivo se regulan en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios sanitarios y al Acuerdo de la Mesa Sectorial de negociación de Sanidad sobre las condiciones de trabajo del personal de las instituciones sanitarias del Instituto Catalán de la Salud, de 29 de octubre de 2002, o en el que en su caso lo sustituya.

En este sentido la Mesa Sectorial de negociación del personal estatutario de instituciones sanitarias acordará el establecimiento de los criterios para la aplicación específica de las previsiones del punto 7 de este Acuerdo.

##### 7.4 Personal de administración y técnico

7.4.1 La jornada ordinaria de trabajo es de hasta 37 horas y 30 minutos de trabajo efectivo en cómputo semanal, de lunes a viernes, en el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo; y de 35 horas semanales, de lunes a viernes, en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos incluidos.

7.4.2 Sin perjuicio de lo que se pueda determinar reglamentariamente o por acuerdo sindical, se mantienen en vigor las jornadas especiales establecidas para determinados colectivos y/o puestos de trabajo del personal de administración y técnico, según las peculiaridades derivadas de sus puestos de trabajo, la organización de la prestación de los servicios públicos y los turnos de trabajo.

7.4.3 La jornada se realizará según los horarios de trabajo determinados mediante los correspondientes acuerdos, pactos o normas sobre esta materia, y en su caso desarrollados reglamentariamente.

7.4.4 De Acuerdo con esta jornada, el permiso por asuntos personales se fija en un total de 70 horas anuales. El periodo de disfrute de este permiso será el comprendido entre el 16 de enero de un año y el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 30 minutos, y supeditado a las necesidades del servicio. Si por esta razón, no es posible gozar del permiso durante este periodo de tiempo, se podrá autorizar durante la segunda quincena del mes de enero.

7.4.5 Los días 24 y 31 de diciembre, las tardes anteriores a las dos fiestas locales y a la festividad de Reyes y la tarde del día de Sant Jordi, sólo se mantendrán los servicios esenciales que determinen los secretarios generales de cada departamento dentro de su ámbito competencial. Estos días y estas tardes tendrán carácter de no recuperables y si coinciden en sábado,

domingo, festivo o jornada de verano, la Mesa Sectorial de Negociación determinará los sistemas de compensación.

7.4.6 Durante los periodos comprendidos entre el 15 de diciembre y el 10 de enero, ambos incluidos, y durante la semana santa, la jornada ordinaria de trabajo semanal será equivalente a multiplicar el número de días laborables de estos periodos por 7 horas diarias.

7.4.7 Durante el año 2008 se constituirá un grupo de trabajo con el objeto de estudiar, de cara al futuro acuerdo, una nueva regulación y una homogeneización con otras administraciones públicas de la jornada y horarios de trabajo, y gestión del tiempo de trabajo, que permita optimizar los servicios públicos y los requerimientos de la propia organización del trabajo, y dar una mejor respuesta a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados y de las empleadas públicas.

##### 7.5 Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural de fecha a fecha, si se aprovechan en un solo periodo, o, previa modificación normativa, de 23 días laborables si se aprovechan en periodos fraccionados, con un mínimo cada uno de ellos de una semana natural, cada año completo de servicio o la parte proporcional que corresponda cuando el tiempo realmente trabajado sea inferior al año. Se tendrán que gozar de conformidad con lo que prevea la normativa vigente aplicable a cada sector o colectivo, y siempre obligatoriamente dentro del año natural.

Excepcionalmente, de conformidad con la normativa vigente en la materia, los periodos de disfrute de las vacaciones anuales, así como su distribución y su cómputo anual, pueden variar en función de la organización de los servicios públicos prestados por determinados colectivos.

##### 7.6 Jornada a tiempo parcial

Durante el primer semestre del año 2006, la Administración de la Generalidad de Cataluña iniciará los estudios técnicos adecuados, de los que dará conocimiento a la Comisión de seguimiento del Acuerdo, y efectuará las correspondientes modificaciones normativas dirigidas a la regulación de los puestos de trabajo a tiempo parcial, previa negociación en la Mesa Sectorial correspondiente.

#### 8. Políticas para la igualdad

8.1 Medidas referentes a conciliación del trabajo con la vida familiar

La Administración de la Generalitat propondrá las modificaciones legislativas correspondientes, y dentro de su ámbito competencial desplegará las disposiciones reglamentarias necesarias, para alcanzar los objetivos siguientes:

Equiparación entre las uniones estables de pareja, tanto heterosexuales como homosexuales, y los matrimonios.

Equiparación entre la filiación biológica y las adopciones y acogimientos, teniendo en cuenta que los plazos de disfrute de los permisos, excedencias y reducciones de jornada se computan de forma diferente (no desde el nacimiento sino desde la resolución judicial o administrativa).

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del niño a adoptar, el permiso se puede iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial que tiene que otorgar la adopción, con la presentación del certificado del Instituto Catalán del acogimiento

y de la Adopción que el/la adoptante o los/las adoptantes tienen un niño asignado.

Los plazos de disfrute de medidas relacionadas con los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliarán respecto de los previstos para los casos en que el parto, la adopción o el acogimiento sea de un único niño.

Establecimiento de un permiso de paternidad de cuatro semanas que se tiene que iniciar a la finalización del permiso por maternidad, y que tiene una doble finalidad: por una parte, ampliar el tiempo de permanencia del recién nacido en el ámbito familiar, y de la otra, permitir una mayor implicación del padre en el cuidado del o de la menor.

Las madres solteras o viudas y separadas o divorciadas, o con resolución judicial que ampare el cese de la convivencia, cuando tengan la guarda legal y exclusiva del hijo o la hija, también podrán gozar de este permiso a continuación del de maternidad.

En caso de muerte o enfermedad incapacitante de la madre, el padre podrá hacer uso de todo el permiso de maternidad o de la parte que reste de él.

Compactación de las horas de permiso de lactancia para disfrutarlas en jornadas enteras de trabajo, consecutivas o repartidas por semanas, sin que se pueda alterar el momento de inicio del periodo de permiso y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Incorporación de las medidas en materia de violencia de género reguladas por la legislación catalana y del Estado, con el fin de flexibilizar al máximo la relación de trabajo de las víctimas de manera que su situación no les comporte un mayor riesgo ni tener que renunciar al puesto de trabajo.

Concesión de la excedencia voluntaria para tener cuidado de un hijo/a recogida al artículo 86.2.b) del Decreto legislativo 1/1997, al personal interino funcionario y estatutario. Este personal tendrá derecho a retornar al puesto de trabajo que ocupaba en el plazo de un año. El cese de este personal se producirá en los mismos supuestos que en el caso de que estuviese ocupante el puesto de trabajo efectivamente.

Se propondrán las modificaciones normativas correspondientes para que el personal funcionario y estatutario tenga derecho a un periodo de excedencia no superior a cinco años para tener cuidado de cada hijo/a, tanto si lo es biológico, como por adopción o acogida permanente o preadoptiva, a contar desde la fecha del nacimiento, o si es el caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante los tres primeros años, los funcionarios y el personal estatutario tendrían derecho a la reserva del puesto de trabajo que ocupasen. Transcurrido este periodo, durante el cuarto y quinto año, la reserva sería en un lugar de la misma localidad, de igual nivel y retribución.

8.2 El Órgano Paritario de Políticas de Igualdad

El Órgano Paritario de Políticas de Igualdad es un órgano creado por la Administración y por las organizaciones sindicales presentes en la Mesa general, que tiene la misión de velar e impulsar el cumplimiento efectivo de las políticas de igualdad y la no discriminación del personal a su servicio. Este órgano se constituirá durante el primer semestre del año 2006.

#### 8.2.1 Ámbito de actuación

Este Órgano tiene como grandes ámbitos de actuación la igualdad de género en la Administración de la Generalitat, la integración de las

personas con discapacidades y de las personas inmigrantes.

En este sentido, el Órgano debe valorar e impulsar medidas tendentes a mejorar las condiciones de acceso del colectivo de personas inmigrantes a puestos de trabajo de la Administración, teniendo en cuenta lo que prevé la normativa de función pública en cuanto a las condiciones y requisitos de acceso de las personas de otras nacionalidades.

8.2.2 Contenido del Órgano Paritario de Políticas de Igualdad

Las funciones del Órgano Paritario de Políticas de Igualdad son las siguientes:

Analizar las condiciones de incorporación a los puestos de trabajo y proponer e impulsar la introducción de medidas que faciliten las políticas de no discriminación y de integración en el ámbito del acceso a los puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat.

Proponer e impulsar la elaboración de planes de inserción e integración laboral de personas con dificultades de inserción y de personas con discapacidad, así como velar por su ejecución. Para llevar a cabo esta función se constituirá un grupo de trabajo específico dentro del Órgano Paritario de Políticas de Igualdad, para facilitar la inserción y la integración social de estas personas mediante el correspondiente proceso de adaptación al puesto de trabajo proponiendo la adopción de las medidas necesarias y suficientes.

Impulsar y difundir acciones y campañas en favor de la igualdad y para la no discriminación del personal al servicio de la Administración de la Generalitat.

Recopilar y analizar los datos estadísticos referentes a su ámbito de actuación, y proponer la realización de estudios en estas materias.

El Órgano Paritario de Políticas de Igualdad dispondrá de los medios internos que la Administración le pueda facilitar para llevar a cabo las tareas que tenga encomendadas.

8.3 Elaboración de un protocolo específico sobre acoso sexual en el trabajo.

En el seno del Órgano paritario se elaborará un protocolo específico de actuaciones para la intervención en casos de acoso sexual en el ámbito del puesto de trabajo. De este documento se dará difusión e información a los departamentos.

#### 9. Programas de inserción laboral

En el marco de este Acuerdo, la Administración de la Generalitat de Cataluña potenciará la firma de convenios de colaboración con entidades sin afán de lucro para llevar a cabo programas de inserción laboral, con el objetivo de facilitar la entrada en el mundo del trabajo a las personas con discapacidades psíquicas, físicas, y sensoriales con dificultades de integración laboral, para que gocen de derechos laborales llenos. Estos programas deben garantizar un acceso en igualdad de condiciones para todas las entidades que reúnan los requisitos que se establezcan. En estas actuaciones participarán las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación y se informará de ellas al grupo de trabajo del Órgano Paritario de Políticas de Igualdad previsto en el punto 8.2.2.

#### 10. Formación

La formación, que se configura como un derecho inalienable de los empleados y de las empleadas públicas, tiene que favorecer su desarrollo profesional y personal, y tiene que acacer a la vez un medio para la consecución de los objetivos de la organización.

10.1 Los empleados y empleadas públicos tendrán derecho a 40 horas anuales de formación. Con el fin de hacer efectivo este derecho, la Administración habilitará los mecanismos adecuados.

#### 10.2 Objetivos de la formación

La formación persigue dos objetivos fundamentales:

10.2.1 Desarrollar las competencias profesionales para llevar a cabo eficazmente las funciones propias del puesto de trabajo, contribuyendo así a la consecución de los objetivos organizativos y estratégicos, y a la mejora del servicio público.

Este objetivo se alcanza mediante la formación necesaria para la adaptación al nuevo puesto de trabajo (formación de acogida); la formación necesaria para desarrollar nuevos proyectos, nuevos servicios o la implantación de formación propuesta por órganos interdepartamentales (formación estratégica); y la formación necesaria para la mejora en la prestación del servicio (formación de actualización y profundización).

En este sentido, los contenidos y la metodología de la formación se tienen que orientar a la mejora del cumplimiento del puesto de trabajo y a las necesidades de formación. Por esta razón, las personas destinatarias de esta formación deben desarrollar funciones relacionadas con los objetivos a alcanzar.

10.2.2 Mejorar las competencias del personal al servicio de la Administración de la Generalitat, de cara a la movilidad y a la promoción vertical y horizontal, con el objetivo de aumentar su potencial profesional, independientemente de las tareas que desarrollan (formación básica), a la que se destinará el 30% de los fondos previstos para la formación, sin perjuicio de que los grupos de trabajo departamentales decidan por acuerdo mayoritario una distribución diferente de los fondos.

Se entiende como formación básica la basada en el interés de las personas y de la organización en realizar formación en materias relacionadas con la Administración y los servicios públicos.

Por tanto, los contenidos y la metodología de la formación se tienen que orientar a la adquisición de formación básica en conocimientos, habilidades y actitudes. Las personas destinatarias de esta formación pueden ser todo el personal de la Administración de la Generalitat, excepto los casos en que los contenidos recomienden dirigirla a determinados cuerpos, colectivos, departamentos u organismos.

#### 10.3 Gestión de los planes de formación

La Administración de la Generalitat debe desempeñar la formación mediante el Plan de formación de la Generalitat, coordinado por la Escuela de Administración Pública de Catalunya (EAPC) y que será aprobado por el órgano competente en la materia. Este Plan se compone de los planes de formación departamentales y del Plan de formación de la EAPC, y su ámbito de aplicación comprende todo el territorio de Catalunya.

Cada uno de los departamentos tiene que elaborar un plan de formación, con un programa de actividades dirigido a su personal, mediante una detección de necesidades previa que garantice la orientación de las actividades hacia la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos. Este plan debe incluir la evaluación de las actividades y la del mismo plan.

El Plan de formación de la Generalitat se presentará en la Comisión de seguimiento. Los responsables de formación de cada departamento presentarán las propuestas de los planes de formación departamentales a los grupos de trabajo creados o que se creen con representación de las organizaciones sindicales. Cada grupo podrá fijar las reuniones de seguimiento que se consideren convenientes para garantizar la participación sindical durante todo el proceso de elaboración y de ejecución de los planes de formación y de determinación de los criterios de selección.

#### 10.4 Criterios de selección

La Administración de la Generalitat facilitará a su personal el acceso a la formación necesaria para la consecución de los objetivos descritos en el punto 10.1.

Como criterio general, la formación orientada al desarrollo del puesto de trabajo (de acogida, estratégica y de actualización y profundización), siempre y cuando no se perjudique el servicio, se desarrollará dentro del horario laboral. En el caso de que exista una incompatibilidad manifiesta para realizar esta formación durante el horario laboral, se arbitrarán específicamente las medidas adecuadas para compensar el tiempo utilizado por los empleados y por las empleadas públicas en formarse.

Los criterios de selección utilizados se tienen que ajustar a los objetivos de la formación mencionados al punto 10.2; por tanto:

a) En el caso de la formación de acogida, estratégica o de actualización y profundización, la selección tendrá en cuenta la vinculación de la formación con las tareas de las personas destinatarias.

b) En la formación básica, se van a seleccionar los asistentes siguiendo criterios objetivos que garanticen los principios de igualdad del acceso y de idoneidad de la formación.

Todos los colectivos, incluso bajo el punto de vista de su distribución territorial, tienen que tener posibilidades de acceder a la formación y, por tanto, se tienen que aplicar mecanismos ágiles por garantizarlo, y en su caso facilitar sustituciones cuando éstas sean necesarias y estén justificadas, teniendo en cuenta los diferentes horarios y la descentralización territorial, y poniendo en marcha soluciones organizativas, metodológicas y de recursos que lo permitan. En las mismas condiciones se garantizará la preferencia de aquel personal que no haya podido hacer formación el año anterior.

#### 10.5 Acceso a la formación

Corresponde a la Escuela de Administración Pública de Catalunya, junto con la Comisión de responsables de formación, velar para la igualdad de oportunidades y para la calidad de la formación, por lo que establecerá criterios y recomendaciones de acuerdo con el marco de la normativa vigente, tanto en cuanto a la formación que se realice de manera presencial como no presencial, para que los departamentos de la Administración de la Generalitat pongan los medios necesarios para el desarrollo adecuado de lo que establecen los puntos 10.3 y 10.4, haciendo públicos los acuerdos que desarrollen este apartado.

#### 10.6 Procesos de mejora y de modernización

Con el fin de potenciar los procesos de mejora y modernización de la Administración de la Generalidad de Cataluña en los ámbitos de gestión y políticas públicas, la Escuela de Administración Pública de Catalunya potenciará la investigación especializada en este ámbito, la

concesión de becas de estudio para la mejor preparación de los empleados y de las empleadas públicas y, en general, todas las actuaciones que conduzcan a la obtención de información y de conocimientos orientados a la mejora de los servicios públicos.

#### 10.7 Formación sectorial

Atendidas las especiales características del personal estatutario y docente no universitario, la Mesa Sectorial correspondiente acordará el establecimiento de los criterios para la aplicación específica de las previsiones del punto 10 de este Acuerdo.

#### 11. Mejoras sociales

##### 11.1 Fondo de acción social

Las partes firmantes garantizan la continuidad del fondo de acción social durante la vigencia de este Acuerdo. Las Mesas sectoriales podrán determinar la reserva de una parte de dicho fondo para la cobertura de seguros. Asimismo, manifiestan su voluntad de que los diferentes colectivos del ámbito de aplicación de este Acuerdo gocen de un fondo de acción social homogéneo y de carácter general, la distribución del cual será negociada en el seno de cada ámbito de negociación.

El personal de instituciones sanitarias tiene reconocidas diversas medidas en materia de acción social, a pesar de que su distribución entre sus colectivos, categorías e instituciones es heterogénea e incluso en algunas ocasiones pueden responder a la cobertura de finalidades que el paso del tiempo aconseja revisar. Las cuantías destinadas a satisfacer estas medidas se computarán en la dotación del fondo de acción social del personal sometido al ámbito de aplicación de la Mesa Sectorial de negociación del personal estatutario, la cual analizará la distribución actual con el fin de negociar la procedencia, si es el caso, de una nueva distribución hacia otras finalidades. A tal efecto no se considera como concepto del fondo de acción social el complemento de pensiones previsto en la disposición derogatoria f) del Estatuto marco.

##### 11.2 Premios

Con efectos del día 1 de enero de 2006, la Generalitat pondrá en marcha un sistema de premios vinculado a los años de servicios prestados a la Administración de la Generalidad de Cataluña, que consistirá en el disfrute de días adicionales de vacaciones, que tendrán el carácter de jornada efectiva de trabajo, de acuerdo con el cuadro siguiente:

Entre 15 y 19 años, ambos incluidos, de servicios: 1 día laboral adicional anual.

Entre 20 y 24 años, ambos incluidos, de servicios: 2 días laborales adicionales anuales.

Entre 25 y 29 años, ambos incluidos, de servicios: 3 días laborales adicionales anuales.

Entre 30 y 34 años, ambos incluidos, de servicios: 4 días laborales adicionales anuales.

35 o más años de servicios: 5 días laborales adicionales anuales.

Este premio, al cual se tendrá derecho una vez se hayan completado los años de servicios prestados relacionados anteriormente, se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento del primer año del periodo de servicios prestados a la Administración de la Generalitat mencionado.

Al personal que preste servicios en la Administración de la Generalidad de Cataluña procedente de un proceso de transferencia de competencias de otra administración pública, se le computará también el tiempo de servicios prestados en la ad-

ministración de origen para determinar el premio que le corresponde. Por tanto, no se podrá tener en cuenta el tiempo de servicios prestados en otras administraciones públicas cuando el personal esté prestando servicios en la Administración de la Generalidad de Cataluña en virtud de cualquier otro proceso de selección de personal o de provisión de puestos de trabajo.

Para aquellos colectivos y/o sectores del ámbito de la función pública de la Administración de la Generalidad de Cataluña que realicen una jornada de trabajo especial, el premio por años de servicios prestados en esta administración se tendrá que adecuar a las peculiaridades y características de su jornada, para garantizar el disfrute de los días laborales adicionales correspondientes al régimen de vacaciones establecidos para su colectivo y/o sector, con la correcta prestación del servicio público y su implementación equivalente para todos los empleados y todas las empleadas públicas en función de su jornada de trabajo, lo cual se tendrá que concretar en la Mesa Sectorial o grupos de trabajo correspondientes.

11.3 La Administración de la Generalitat propondrá las modificaciones legislativas correspondientes, y dentro de su ámbito competencial desplegará las disposiciones reglamentarias que las desarrollen, para que el permiso previsto para los supuestos de muerte de un o de una familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, garantice la asistencia al entierro para aquellos casos excepcionales en que por causas justificadas de fuerza mayor este hecho se produce pasados los dos o cuatro días que prevé el permiso. Asimismo, el permiso para los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización incorpore también los diferentes supuestos de intervención sanitaria.

11.4 Los días de permiso que recogen los apartados a) y f) del artículo 96 del Decreto legislativo 1/1997, y concordantes en la regulación del personal estatutario, se podrán utilizar dentro del plazo de 10 días a partir del suceso, a voluntad del personal. El disfrute de estos permisos excluye el de cualquier otro permiso por las mismas causas.

11.5 Las partes firmantes del Acuerdo consideran positivo, para realizar una adecuada política de recursos humanos en la Administración pública, que el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo pueda acceder a las situaciones de jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación especial con igualdad de condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras. Por este motivo, se comprometen a llevar a cabo las iniciativas necesarias para poder alcanzar esta mejora social.

11.6 Se concederán licencias sin ninguna retribución para el personal al servicio de la Administración de la Generalitat que lo solicite cuando ostente un cargo electivo a nivel autonómico, provincial o estatal en alguna organización sindical que tenga presencia en alguno de los órganos unitarios de representación de personal de la Administración de la Generalitat, mientras dure su mandato.

#### 12. Seguridad y salud laboral

##### 12.1 Principios generales

La prevención de riesgos laborales es una de las prioridades esenciales de la política de personal de la Administración de la Generalitat y de las organizaciones sindicales firmantes de este convenio.

Atendida la importancia de garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores y de todas las trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo ambas partes se comprometen en colaborar en estos objetivos.

La Administración de la Generalitat se compromete en potenciar la consecución de una auténtica cultura preventiva y en realizar la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en su sistema general de gestión, en el conjunto de sus actividades y en todos los niveles jerárquicos, a través de la implantación y la aplicación de un plan de prevención que tiene que incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención.

#### 12.2 Actividad preventiva

Para contribuir a la consecución de la integración de la actividad preventiva, la Administración de la Generalitat y las organizaciones sindicales firmantes acuerdan:

Revisar el Decreto 312/1998, de 1 de diciembre, por el que se crean los servicios de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Generalitat para, si procede, incorporar las modificaciones necesarias que contribuyan a la consecución de una auténtica cultura preventiva y a una integración de la actividad preventiva.

Establecer un sistema de gestión integrado de la prevención, por medio de la documentación del Plan de prevención de riesgos laborales de acuerdo con las previsiones de la nueva redacción del artículo 16.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Se iniciarán inmediatamente los trabajos de elaboración de este plan, el cual incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención.

12.3 Medidas de desarrollo de la normativa sobre prevención de riesgos laborales

La Administración de la Generalitat y las organizaciones sindicales firmantes acuerdan las medidas concretas siguientes para el desarrollo de lo que dispone la normativa sobre prevención de riesgos laborales:

Continuar con el programa de realización y actualización de las evaluaciones de riesgos laborales, que incluyen la seguridad en el trabajo, la higiene industrial y la ergonomía y psicología aplicada, y la planificación de la actividad preventiva de acuerdo con las partidas presupuestarias específicas incluidas en los presupuestos departamentales, en aplicación del plan de prevención.

Continuar cumplimentando, en los presupuestos departamentales, la partida presupuestaria de condiciones de trabajo y riesgos laborales, que se presentará a información en el correspondiente comité de seguridad y salud.

Incluir un informe elaborado por los servicios de prevención sobre el cumplimiento de las disposiciones de seguridad y salud en los puestos de trabajo, previo a la ejecución de obras o remodelaciones en los centros de trabajo.

Hacer un seguimiento en la aplicación, en los casos de presunto acoso psicológico laboral, del protocolo para la detección y la actuación en los casos de *mobbing* o acoso psicológico laboral.

Incluir en la actividad preventiva los plazos de ejecución, la designación de responsables y los recursos materiales y humanos necesarios.

Se Establecerán sistemas de seguimiento continuo para asegurar la ejecución efectiva de las actividades preventivas.

Garantizar que cada trabajador y trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, ofreciéndoles formación específica en función de los riesgos específicos que se hayan evaluado previamente. Para reducir los riesgos que no se pueden eliminar, se priorizará una formación anual para aquellas personas que ocupen puestos de trabajo en los cuales el resultado de la evaluación de riesgos haga recomendable que reciban una formación específica.

#### 12.4 Accidentes de trabajo

La Administración elaborará una relación trimestral de accidentes laborales producidos, que será entregada a los comités de seguridad y salud laboral. Los servicios de prevención realizarán el seguimiento y la investigación de estos accidentes.

#### 12.5 Medidas de coordinación

En aplicación del artículo 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales y del Real decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se despliega el artículo 24 de la Ley 31/1995, en materia de coordinación de actividades empresariales, la Administración de la Generalitat establecerá las medidas de coordinación necesarias con las empresas públicas, consorcios y otras empresas que tenga contratadas, para garantizar que el personal que trabaja en ellos tenga la cobertura y protección adecuadas.

12.6 La Administración garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, atendiendo a sus características personales o a su estado biológico conocido, incluidos aquéllos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial. A tal efecto se establecerá un procedimiento que regule los diferentes supuestos de adaptación funcional de los puestos de trabajo por motivos de salud.

### 13. Medio ambiente

#### 13.1 Comisión paritaria de medio ambiente

Atendida la importancia de garantizar un medio ambiente saludable en los centros de trabajo, ambas partes se comprometen en potenciar la actuación de la Comisión de Medio Ambiente como el órgano competente de velar para el desarrollo de una mejor protección del medio ambiente y la implicación de todos los departamentos de la Administración de la Generalitat.

Para alcanzar este objetivo, la Comisión de Medio Ambiente se constituirá en Comisión paritaria de medio ambiente y tendrá la composición siguiente:

Once miembros en representación de la parte social. Se tendrá en cuenta la representatividad de las diferentes organizaciones sindicales en los ámbitos respectivos, tanto en cuanto al personal funcionario y estatutario como en cuanto al personal laboral.

Once miembros en representación de la Administración de la Generalitat.

La Comisión paritaria de Medio Ambiente tendrá las funciones específicas siguientes:

Promover el desarrollo de una concienciación sobre la protección del medio ambiente.

Estudiar medidas concretas para el desarrollo de una mejor protección del medio ambiente en el ámbito de los centros de trabajo de los departamentos de la Administración de la Generalitat.

Velar por la aplicación de las medidas propuestas.

#### 13.2 Actuaciones de la Comisión paritaria

Para contribuir a la consecución de un desarrollo de un medio ambiente saludable, ambas partes acuerdan que la Comisión paritaria de Medio Ambiente desarrollará las actuaciones siguientes:

Dotar a los delegados y a las delegadas de prevención de la competencia de colaboración con la Administración de la Generalitat en el desarrollo de un medio ambiente saludable en sus centros de trabajo.

Impulsar planes de ahorro y de eficacia energética en los centros de trabajo de la Administración de la Generalitat.

Impulsar planes de minimización, de reutilización, de reciclaje y de tratamiento de los residuos generados en los centros de trabajo de la Administración de la Generalitat.

Impulsar la implantación progresiva y continuada del Programa de buenas prácticas ambientales en los centros de trabajo de la Administración de la Generalitat.

Implantar un proceso de valoración, siguiendo los criterios de mejora continua, de la aplicación de las actuaciones medioambientales en los centros de trabajo de la Administración de la Generalitat.

Promover una concienciación medioambiental de todo el personal al servicio de la Administración de la Generalitat mediante medidas de información y de formación específica en esta materia.

#### 13.3 Información y formación

Una vez constituida, la Comisión paritaria de Medio Ambiente elaborará un plan de actuaciones que, de acuerdo con el punto 13.2, incluirá la planificación de la información y de la formación en materia de medio ambiente saludable en los centros de trabajo.

### 14. Órgano de mediación

La Administración de la Generalitat impulsará durante el primer año de vigencia de este Acuerdo general la creación de un órgano de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de las administraciones públicas catalanas.

#### 15. Modificaciones legislativas

Aquellas modificaciones normativas que dependan estrictamente del Gobierno de la Generalitat se impulsarán durante los seis primeros meses de vigencia de este Acuerdo, salvo que en este Acuerdo no se establezca un plazo diferente.

En el caso de modificaciones legislativas que requieran un proyecto de ley ante el Parlamento de Catalunya, el plazo para iniciar su tramitación será de un año a partir de la entrada en vigor de este Acuerdo.

(05.321.028)

\*

**DEPARTAMENTO  
DE POLÍTICA TERRITORIAL  
Y OBRAS PÚBLICAS****RESOLUCIÓN**

*PTO/3342/2005, de 14 de noviembre, por la que se designan a los candidatos electos a la Cámara de la Propiedad Urbana de Tarragona.*

El artículo 16 del Decreto 159/1993, de 7 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general de elecciones de las juntas de gobierno de las cámaras de la propiedad urbana de Cataluña, dispone que cuando el número de candidatos coincida con el número de puestos a cubrir se les proclamará directamente, y que serán escogidos automáticamente sin necesidad de votación.

Dado que sólo se ha presentado una candidatura dentro del período de presentación correspondiente, que coincide con el número de puestos a cubrir, se les ha escogido de forma automática.

No obstante, no se designa ningún candidato/a del grupo B, ya que no se ha presentado ninguna candidatura.

El artículo 25 del mencionado Decreto 159/1993, de 7 de mayo, establece que el Departamento de Política Territorial y Obras Públicas procederá a la designación y publicación de los candidatos electos en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

En consecuencia, de acuerdo con lo expuesto anteriormente, y vista la propuesta de la Dirección General de Arquitectura y Paisaje,

**RESUELVO:**

Designar candidatos electos a la Cámara de la Propiedad Urbana de Tarragona a las personas que se indican a continuación:

Grupo A, el señor Fernando Boada Aragónés.

Grupo B, vacante.

Grupo C, el señor Ramón Sánchez Ferreres.

Grupo D, el señor Josep Maria Olivé Solanes.

Barcelona, 14 de noviembre de 2005

JOAQUIM NADAL I FARRERAS  
Consejero de Política Territorial  
y Obras Públicas

(05.308.062)

**DEPARTAMENTO  
DE INTERIOR****RESOLUCIÓN**

*INT/3333/2005, de 18 de noviembre, de convocatoria de concurso específico de méritos y capacidades para la provisión del puesto de responsable de Seguridad Social de la Dirección de Servicios del Departamento de Interior (convocatoria de provisión núm. IT/031/05).*

De acuerdo con lo que prevén el Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública; el Decreto 123/1997, de 13 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Generalidad de Cataluña, y otras disposiciones complementarias;

Dado que está vacante el puesto de responsable de Seguridad Social de la Dirección de Servicios del Departamento de Interior del Departamento de Interior;

Dada la propuesta del director de Servicios del Departamento de Interior para su provisión;

Dada la vigente relación de puestos de trabajo de personal funcionario de la Administración de la Generalidad y la descripción del puesto de trabajo a proveer, incluida en el manual de organización de este Departamento;

Visto que la Intervención Delegada de este Departamento ha realizado el correspondiente trámite de intervención;

Vista la competencia que atribuye al titular del Departamento el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Generalidad de Cataluña aprobado por Decreto 123/1997, de 13 de mayo, y haciendo uso de las atribuciones que me han sido delegadas por la Resolución INT/2028/2004, de 12 de julio, sobre las facultades propias del régimen de personal al servicio del Departamento de Interior;

De conformidad con el artículo 80 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalidad de Cataluña,

**RESUELVO:**

—1 Convocar concurso específico de méritos y capacidades para la provisión del puesto de responsable de Seguridad Social de la Dirección de Servicios del Departamento de Interior (convocatoria de provisión núm. IT/031/05), que se detalla en el anexo 2 de esta Resolución.

—2 Aprobar las bases de la convocatoria que figuran en el anexo 1 de esta Resolución.

Contra esta Resolución, que agota la vía administrativa, las personas interesadas pueden interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el secretario general del Departamento de Interior en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente de su publicación en el DOGC, o bien recurso contencioso administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a su publicación en el DOGC, ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Barcelona, o del correspon-

diente al lugar de su domicilio, de acuerdo con lo que prevén los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y los artículos 8.2, 14 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Igualmente, las personas interesadas pueden interponer cualquier otro recurso que consideren conveniente para la defensa de sus intereses.

Barcelona, 18 de noviembre de 2005

P. D. (Resolución INT/2028/2004,  
DOGC de 22.7.2004)

JORDI PARDO I RODRÍGUEZ  
Secretario general

**ANEXO 1****Bases****—1 Puesto de trabajo**

Se convoca concurso específico de méritos y capacidades para la provisión del puesto de trabajo de responsable de Seguridad Social de la Dirección de Servicios del Departamento de Interior, cuyas características son las que constan en el apartado 1 del anexo 2 de esta convocatoria.

**—2 Contenido funcional**

El contenido funcional del puesto de trabajo objeto de concurso es el que consta en el apartado 4 del anexo 2 de esta convocatoria.

**—3 Requisitos de participación**

3.1 Puede participar en esta convocatoria el personal funcionario al servicio de la Generalidad de Cataluña que cumpla los requisitos y las condiciones que establece la normativa vigente y, en concreto, los que determina la relación de puestos de trabajo, de acuerdo con lo que consta en el apartado 2 del anexo 2 de esta convocatoria, de conformidad con lo siguiente:

3.1.1 El personal funcionario mencionado puede estar respecto de la Administración de la Generalidad en cualquiera de las situaciones administrativas que prevé la normativa.

3.1.2 También podrá participar el personal funcionario no integrado que preste servicios en la Administración de la Generalidad y que pertenezca a cuerpos o escalas del grupo de titulación en que esté clasificado el puesto objeto de convocatoria, siempre que cumpla los requisitos y las condiciones exigidas en la relación de puestos de trabajo.

Asimismo, podrán participar los funcionarios de la Generalidad de Cataluña que pertenezcan a cuerpos, escalas o plazas del grupo de titulación en que está clasificado el puesto convocado, a los que no se exigió la titulación que señala el artículo 19 del Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre.

3.1.3 Para poder participar, los funcionarios con destino definitivo tendrán que haber permanecido un mínimo de un año en puestos del mismo nivel desde el que se concursa, salvo que el puesto a proveer sea del mismo departamento, o cuando se concursa desde un puesto de libre designación.