

DEPARTAMENT DE TREBALL

ACORD

de 18 de març de 1988, pel qual s'ordena la inscripció, la tramesa al CMAC i la publicació del I Acord Marc del personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Vist el text del I Acord Marc del Personal Laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, subscrit d'una part per la representació de la Generalitat de Catalunya i de l'altra pel seu personal laboral, el dia 7 de març de 1988, i d'acord amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 11.2 i 37.4 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, aquesta Direcció General

ACORDA:

—1 Ordenar la inscripció del I Acord Marc del personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en el registre de Convenis d'aquesta Direcció General.

—2 Trametre'n el text original al Centre de Mediació, Arbitratge i Conciliació, per fer-ne el dipòsit.

—3 Disposar que l'esmentat Acord es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiquen aquest acord a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 18 de març de 1988

RAFAEL ORTIZ I CERVELLÓ
Director General de Relacions Laborals

I ACORD

Marc del personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Article 1

Disposicions generals

1.1 Àmbit personal

La regulació de les condicions de treball, mitjançant la negociació col·lectiva continguda en el present Acord Marc, serà d'aplicació al personal que, amb relació jurídica laboral, presta o presti els seus serveis a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, als seus organismes autònoms, personal laboral de la Sindicatura de Comptes i organismes inclosos en l'àmbit d'aplicació de la Llei 17/1985, de 23 de juliol, i a les entitats gestores de la Seguretat Social, sempre que aquest últim no estigui sotmès a un règim estatutari específic.

Al present Acord Marc es podran adherir la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Autònoma de Barcelona i la Universitat Central de Barcelona, en la forma prevista en l'article 92.1 de l'Estatut dels Treballadors. Queda exclòs del present Acord Marc:

El personal que presta serveis a empreses de caràcter públic creades per la Generalitat de Catalunya.

Els professionals, la relació dels quals amb la Generalitat es deriva de l'acceptació d'una minuta o pressupost per a la realització d'una obra o servei, mitjançant un contracte específic.

1.2 Àmbit territorial.

L'àmbit territorial del present Acord Marc serà el de tot Catalunya.

1.3 Vigència.

El present Acord Marc tindrà vigència des de la data de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* fins al 31 de desembre de 1989, amb efectes econòmics retroactius a partir de la data d'1 de gener de 1988.

Podran ser incorporats a aquest Acord Marc els Acords que s'adoptin com a conseqüència dels treballs que s'encaminin a comissions o grups de treball específics, amb la seva assumpció prèvia per la comissió a la qual es refereix el punt següent. Els esmentats Acords entraran en vigor en la data de publicació al *DOG*.

1.4 La Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE).

En el termini de 30 dies següents a la data de la signatura del present Acord Marc, es constituirà una comissió que serà paritària i estarà formada per representants de l'Administració i dels sindicats signants. Aquesta Comissió es denominarà "Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi"; tindrà capacitat per aprovar els Acords que s'adoptin a les comissions o grups de treball específics; així mateix assumirà les funcions d'interpretació, vigilància i estudi del que ha estat pactat i de les funcions de seguiment i desenvolupament de tots els temes que integren el present Acord Marc durant la totalitat de la seva vigència.

Els membres de la Comissió elaboraran les seves normes de funcionament intern. Aquesta Comissió serà presidida pel Director General de la Funció Pública o persona en qui delegui. Els acords adoptats per la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi, d'acord amb el que estableixen les normes de funcionament intern, que puguin tenir el caràcter de vinculants, seran objecte d'inscripció en el registre referenciat a l'article 2 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, i es publicarà, si s'escau, al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Els seus acords tindran plena validesa i eficàcia en l'àmbit del present Acord Marc.

1.5 Denúncia.

El present Acord Marc s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes bianuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia en temps i forma amb un termini de preavis de dos mesos respecte a la data en què finalitzi la seva vigència.

En tot cas, la tramitació de la denúncia s'ajustarà al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors.

1.6 Naturalesa del que es pacta.

1.6.1 El present Acord es formalitza a l'empara del que disposa l'article 83.2 i 3 de l'Estatut dels Treballadors, regula l'estructura de la negociació col·lectiva, estableix les normes de complementarietat, fixa les matèries que no poden ser objecte de negociació en àmbits inferiors i regula procediments de solució de conflictes col·lectius.

1.6.2 Atesa la finalitat d'aconseguir l'homogeneïtzació de les condicions de treball, ambdues parts s'obliguen a incloure o fer incloure a la negociació col·lectiva d'àmbit inferior totes les estipulacions que amb caràcter obligatori estableixen la Disposició addicional tercera del present Acord Marc, amb els desenvolupaments

corresponents que s'hi recullen, i respectant, en tot cas, el seu contingut essencial.

1.6.3 Les restants estipulacions determinen les regles i objectius concrets d'acord amb els quals els convenis col·lectius d'àmbit inferior hauran de fixar les seves condicions de treball.

1.6.4 El present acord constitueix un tot únic i indivisible basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, per tant, com a tal serà objecte de consideració conjunta. No es podrà prendre aïlladament alguna o algunes de les matèries pactades. En les qüestions no previstes en els convenis col·lectius inferiors caldrà atènyer-se al que disposa el present Acord Marc.

Article 2

Organització del treball

L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Administració i la seva aplicació pràctica correspon als titulars dels comandaments de les diferents unitats orgàniques dels àmbits administratius afectats pel present Acord Marc, sens perjudici dels drets i facultats d'audiència i informació reconeguts als treballadors en els articles 40, 41 i 64.1 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors.

Article 3

Provisió de vacants, contractació i ingress

3.1 Provisió de vacants.

La provisió de vacants es farà d'acord amb el criteri següent:

Torn de trasllat.

Promoció interna (torn d'ascens).

Nou ingress.

3.2 Torn de trasllat.

Els treballadors tindran preferència, mitjançant torns de trasllat sobre els de nou accés o promoció interna, per ocupar les places vacants a cobrir que corresponguin al personal laboral acollit al mateix Conveni i que es produeixin en el Departament i/o Organisme Autònom al qual pertanyin, mitjançant la participació en concursos de caràcter intern del mateix grup, categoria o especialitat pel trasllat voluntari interprovincial orientats a facilitar la seva mobilitat.

La Direcció General de la Funció Pública realitzarà amb el Departament o Ministeri competent en matèria de personal els contactes pertinents per tal que el personal laboral afectat pel present Acord Marc pugui participar en els concursos que es convoquin a nivell interdepartamental o estatal.

3.3 Promoció interna.

Podran cobrir-se per promoció interna, fins al 50% de les places, les vacants que s'hagin d'ocupar amb el personal de nou accés. El percentatge restant es reservarà per a la seva provisió amb el personal de nou ingress.

Podran accedir-hi els treballadors de qualsevol grup i categoria sempre que acreditin posseir la titulació i les condicions que es requereixin.

Els Convenis Col·lectius recolliran l'esmentada reserva per a concurs extern de nou ingress.

Sempre que el percentatge de les places ofertes a promoció interna no es cobreixin en la seva totalitat, les places que restin sense cobrir en aquest torn es podran incorporar al torn de nou ingress.

Els sistemes selectius referenciats al punt anterior seran objecte de convocatòria efectuada pel Departament, organisme autònom i entitats

gestores. A la convocatòria s'assenyalen el nombre de places a cobrir, els requisits que han de reunir els aspirants, així com els mèrits susceptibles de qualificació corresponent, o les proves a realitzar, així com la composició del tribunal qualificador o de la comissió de selecció, un dels membres dels quals serà designat per la Direcció General de la Funció Pública com a representant seu, i qualssevol altres previsions que garanteixin l'estricta compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

El personal que es promocioni mitjançant el torn restringit tindrà preferència sobre el de torn de nou ingrés per escollir els llocs de treball entre les vacants que siguin objecte de la convocatòria.

3.4 Provisió de vacants de nou accés

3.4.1 L'accés de nou personal per cobrir vacants laborals a l'àmbit de la Generalitat de Catalunya es farà d'acord amb el que estableix el Reglament de Selecció de Personal de l'Administració de la Generalitat, aprovat pel Decret 28/1986, de 30 de gener.

3.4.2 La Llei d'integració social dels minusvàlids estableix com a principi general que els poders públics —i entre aquests hi ha la Generalitat— han de prestar tots els recursos necessaris per tal que els disminuïts puguin exercir els drets de qualsevol ciutadà segons que disposa l'article 49 de la Constitució espanyola.

Consegüentment, d'acord amb el que preveu el Decret 238/1987, de 20 de juliol, pel qual es desplega el Capítol 10 del Títol IV de la Llei 17/1985, de la Funció Pública de l'Administració de la Generalitat, i es fomenten altres vies concurrents per a la integració laboral de les persones disminuïdes, en els organismes dependents de l'Administració de la Generalitat es garantirà un percentatge de reserva de places del 2% per als disminuïts, en els mateixos termes i condicions que estableix l'esmentat Reial Decret i la Llei 17/1985, de 23 de juliol, de la Funció Pública de la Generalitat.

3.4.3 La Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del present Acord Marc, vetllarà per l'estricta compliment de l'esmentada reserva, dins de l'àmbit del present Acord Marc.

3.5 Personal de nou ingrés.

Les places dotades que no puguin ser cobertes pels efectius de personal laboral existents en cada departament, organisme autònom i entitats gestores formaran part de l'oferta anual d'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat.

D'acord amb l'oferta d'ocupació pública, el personal de nou ingrés serà seleccionat d'acord amb el que disposa el Capítol 8 del Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aprovat pel Decret 28/1986, de 30 de gener. La convocatòria es regirà pel que, amb caràcter general, preveu l'esmentat Reglament.

3.6 Participació del personal en la selecció.

Per a cada convocatòria es constituirà un òrgan tècnic que estarà format per un nombre senar de membres, un dels quals serà designat pels representants dels treballadors, i un altre designat per la Direcció General de la Funció Pública.

La designació del representant del personal correspon al comitè intercentres o, si s'escau, als delegats de personal o comitè del centre.

3.7 Contractació temporal.

3.7.1 La contractació laboral temporal es formalitzarà per atendre necessitats urgents de treball a conseqüència de l'acumulació o urgència de tasques, sense que això suposi la cobertura de vacant.

3.7.2 Així mateix, es formalitzaran contractes de substitució per realitzar les tasques corresponents a treballadors amb dret a reserva del seu lloc de treball.

3.7.3 Es respectarà, en tot cas, la normativa d'aplicació general sobre contractació laboral temporal, i serà d'aplicació a aquests contractes temporals i de duració determinada el que estableixen el Capítol 1, Secció 4 i el Capítol 2, Secció 1 del Títol 1 de l'Estatut dels Treballadors, i altra normativa que el desplega.

3.7.4 Seran aplicables en la contractació laboral temporal les regulacions previstes per als contractes fixos pel que fa al període de prova, els drets i les obligacions durant aquest període i obligacions derivades de la normativa d'incompatibilitats.

L'Administració de la Generalitat, per mitjà de la Direcció General de la Funció Pública, notificarà trimestralment a la representació legal dels treballadors en els Departaments els contractes realitzats d'acord amb les diverses modalitats de contractació previstes en els apartats anteriors.

3.8 La Direcció General de la Funció Pública facilitarà el resum dels cens de personal laboral per categories a la CIVE.

3.9 Normes de caràcter general.

3.9.1 El torn de trasllat i el de nou accés, bé sigui per promoció interna o nou ingrés, tindrà lloc almenys un cop a l'any i es desenvoluparà segons l'ordre altern que per ambdós determinin els respectius convenis col·lectius de forma que, finalitzat un d'ells, totes les vacants resultants puguin ser cobertes en el torn previst següent.

3.9.2 No obstant això, amb la finalitat que els serveis encomanats als llocs de treball vacants es mantinguin atesos, sense solució de continuïtat, els Convenis Col·lectius podran establir la convocatòria i el desenvolupament simultanis dels concursos de trasllat i ascens amb la condició que es prevegi amb exactitud la producció de les vacants en una data certa.

3.9.3 Els llocs de treball que constitueixin activitat regular, normal i permanent de la Generalitat, organismes autònoms i entitats gestores s'ocuparan per personal laboral fix.

3.9.4 Tots els contractes de treball es formalitzaran per escrit i inclouran, en tot cas, l'expressió del Conveni Col·lectiu al qual queda acol·lida la relació laboral, així com la categoria professional per a la qual es contracta el treballador.

3.9.5 El personal de nou ingrés al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral indefinit haurà de superar un termini de prova, d'acord amb el que disposa l'article 14 de l'Estatut dels Treballadors; el treballador tindrà, durant aquest termini, els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixos en plantilla del mateix grup i la mateixa categoria professional; qualsevol part podrà rescindir la relació de treball durant aquest període.

3.9.6 En el contracte haurà de figurar una clàusula que faci referència al fet que ha estat subscrit pel treballador amb coneixement de les obligacions que es deriven de la normativa d'incompatibilitats establerta en la Llei 53/1984, de

26 de novembre, i que el seu incompliment pot suposar la rescissió del contracte, sens perjudici de la responsabilitat disciplinària que podria deduir-se en l'altre lloc de treball que hagi ocupat el treballador.

3.9.7 Els treballadors hauran de prendre possessió del seu lloc de treball en el termini que assenyalí la convocatòria sobre la base de la qual es produeixi lliure accés.

3.9.8 Quan la naturalesa del servei prestat requereixi l'establiment i el seguiment d'un pla sotmès a un període perllongat d'execució, o que requereixi el concurs interconnectat de diversos professionals, es podrà exigir la permanència d'aquest personal o també quan aquesta condició de permanència es faci constar a les bases de la convocatòria; en cap cas, però, no podrà ser superior a 2 anys.

3.9.9 En cap cas, l'ocupació d'una plaça amb caràcter temporal, d'acord amb el previst a l'apartat 12 (treballs de categoria superior i inferior) no consolidarà trasllat voluntari o ascens pel simple transcurs del temps.

3.10 Barem de mèrits per a la promoció interna i ingrés del personal laboral.

3.10.1 El sistema normal per a la promoció interna i l'ingrés del personal en l'Administració de la Generalitat de Catalunya, als seus organismes autònoms i entitats gestores de la Seguretat Social, serà el concurs de mèrits; es podrà valorar també el resultat d'una entrevista personal, sens perjudici que es puguin convocar proves en els casos que la necessitat d'acreditar l'adequació al lloc de treball, per les seves característiques especials, així ho requereixi.

3.10.2 Els concursos de mèrits per a la promoció interna i l'ingrés del personal laboral a l'Administració de la Generalitat seran valorats d'acord amb els conceptes següents: circumstàncies personals, mèrits acadèmics i mèrits professionals.

3.10.3 L'aplicació d'aquests conceptes es desplegarà en els Convenis Col·lectius d'àmbit inferior i segons el que acordin les parts en cada àmbit de la negociació, respectant, en tot cas, els percentatges que a continuació es detallen: el 10% dels punts, com a màxim, correspondrà al concepte de circumstàncies personals, i, si s'escau, a l'entrevista; el 15%, com a mínim, als mèrits acadèmics —en aquest últim concepte no es computarà el títol que s'exigeixi com a requisit per participar-hi— i el 40%, com a mínim, als mèrits professionals.

3.10.4 La resta, fins arribar al 100%, podrà imputar-se a mèrits que siguin diferents dels ja expressats o repartits entre els altres conceptes esmentats en el paràgraf anterior, segons el que determini la negociació col·lectiva d'àmbit inferior. Els mèrits acadèmics es tindran en compte sempre que siguin adequats al lloc de treball objecte de convocatòria.

3.10.5 La determinació del barem concret aplicable en els concursos convocats pel Departament, organisme autònom o entitat, serà objecte d'acord en la comissió paritària a què fa referència l'article 85.2.d) de l'Estatut dels Treballadors i, en cas de desacord, l'Administració procedirà de la forma més adequada a les necessitats del servei, comunicant-ho a la comissió paritària.

3.10.6 Als efectes del concurs de trasllat, dins les circumstàncies esmentades en el paràgraf anterior, s'efectuarà una valoració prefe-

rent de la prèvia residència obligada del cònjuge i dels motius de rehabilitació sanitària del treballador i els seus familiars, dins el primer grau de consanguinitat. Les esmentades circumstàncies hauran de ser degudament acreditades pel treballador.

3.11 Provisió de llocs de comandament.

La provisió de llocs de comandament es realitzarà, mentre no sigui establert en la relació de llocs de treball, mitjançant concurs, d'acord amb les bases de la corresponent convocatòria.

3.12 Treballs de categoria superior i inferior.

3.12.1 Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, l'Administració de la Generalitat, els organismes i entitats incloses en el seu àmbit d'aplicació podran encomanar als seus treballadors l'exercici de les funcions corresponents a una categoria professional superior a la que tinguin per un període no superior a 6 mesos durant un any o vuit durant dos anys, amb l'informe previ del cap responsable de cada organisme o centre de treball, quan excedeixi de tres mesos.

3.12.2 Si, un cop superats aquests terminis, existís un lloc de treball vacant s'haurà de treure la plaça a concurs mitjançant els procediments de provisió establerts en el conveni aplicable. Als efectes de l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors els procediments de provisió de vacants mitjançant el torn d'ascens o de promoció interna seran els únics que permetin modificar la categoria professional dels treballadors.

Quan es realitzin treballs de categoria superior, el treballador tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

3.12.3 Si, per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, l'Administració de la Generalitat, els organismes i entitats inclosos en l'àmbit d'aplicació del present Acord Marc, necessita destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la que posseeix, únicament podrà fer-ho pel temps imprescindible, mantenint-li la retribució i d'altres drets de la seva categoria professional, amb la comunicació oportuna als representants dels treballadors.

Article 4

Classificació professional

4.1 La classificació professional té per objecte la determinació, ordenació i definició de les diferents categories professionals que puguin ser assignades als treballadors d'acord amb les tasques i funcions que efectivament realitzin.

4.2 En matèria de classificació professional caldrà atènyer-se al que disposen els articles 16.4, 23 i 24 de l'Estatut dels Treballadors.

4.3 S'estableixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació, coneixements o experiència exigits per al seu ingrés, que hauran de reflectir-se en tots els Convenis Col·lectius d'àmbit inferior al present Acord Marc.

En virtut de la tasca a realitzar i de la idoneïtat de la persona, quan no es cregui necessària l'exigència de titulació, el contracte determinarà el grup en el qual s'ha d'integrar la persona contractada, d'acord amb els coneixements i les experiències necessaris en relació amb les funcions a exercir.

Grup A: titulats superiors i comandaments; títol de grau superior o equivalent o capacitat

provada, en relació amb el lloc de treball, llevat dels casos en què, per Llei, s'exigeixi la titulació.

Grup B: titulats mitjans; títol de grau mitjà, Formació Professional de 3^{er} grau o equivalent o capacitat provada, en relació amb el lloc de treball llevat dels casos en què, per Llei, s'exigeixi la titulació.

Grup C: personal tècnic i comandaments intermitjos; títol de batxiller, Formació Professional de 2^{er} grau o equivalent, o capacitat provada, en relació amb el lloc de treball.

Grup D: personal especialitzat; títol de graduat escolar, Formació Professional de 1^{er} grau o equivalent o capacitat provada, en relació amb el lloc de treball.

Grup E: personal de serveis auxiliars; certificat d'escolaritat, o capacitat provada, en relació amb el lloc de treball.

4.4 Aquests grups s'ordenaran en les categories professionals següents:

Grup A

A-1 titulat superior.

A-2 cap de 1^a.

A-3 cap de 2^a.

Grup B

B titulat mitjà.

Grup C

C-1 tècnics.

C-2 encarregats.

C-3 tècnics especialistes.

Grup D

D-1 oficial 1^a.

D-2 oficial 2^a.

D-3 oficial 3^a.

Grup E

E-1 Personal subaltern i de vigilància.

E-2 Personal de serveis.

4.5 L'adscripció de les categories professionals existents amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Acord Marc, segons la relació continguda en l'Annex 1, es considerarà estrictament orientativa.

L'adscripció definitiva de les categories professionals anteriors i la seva definició es durà a terme mitjançant la negociació dels Convenis Col·lectius afectats pel present Acord Marc. En el cas de categories professionals que no estiguin contemplades a l'Annex 1, es farà igualment la seva adscripció en el grup i nova categoria que els pertochi.

4.6 Les retribucions mínimes especificades a l'Annex 2 seran d'aplicació a tot el personal afectat per aquest Acord Marc des de la seva entrada en vigor, amb efectes des de l'1 de gener de 1988, que realitzi la jornada de treball ordinària en cadascun dels àmbits inferiors. Es realitzarà l'adaptació proporcional de les retribucions per als casos de realització de jornades de treball reduïdes o a temps parcial, per referència a la jornada ordinària establerta en cada Conveni d'àmbit inferior.

4.7 En la negociació dels Convenis Col·lectius d'àmbit inferior afectats pel present Acord Marc es podran establir nivells de classificació complementaris, respectant en tot cas les retribucions mínimes establertes per cada categoria, de manera que la incorporació d'un nou nivell o categoria professional haurà de comportar la fixació d'un nivell retributiu superior al mínim de la categoria professional de la qual s'hagi de segregar.

Per a poder fer aplicació de l'anterior, caldrà comptar amb l'informe preceptiu i vinculant de

la CIVE, el qual s'haurà d'emetre en el termini màxim de trenta dies des de la seva sol·licitud i es basarà en l'existència o no de suficients raons organitzatives, tècniques o productives.

4.8 L'homogeneïtzació salarial dels llocs de treball afectats per l'Acord Marc es realitzarà mitjançant la distribució d'un fons econòmic addicional i independent del pressupost de cada Departament de 713.010.131 pessetes, i s'hi inclouran les corresponents despeses socials.

Prèviament a l'aplicació d'aquest fons econòmic, la Direcció General de la Funció Pública durà a terme les comprovacions necessàries quant als nivells retributius realment existents en cada cas, el número de treballadors afectats, a la duració de la jornada ordinària de treball, a la possible existència de jornades reduïdes i a la identificació i definició dels conceptes retributius i dels llocs de treball; igualment tindrà cura de realitzar la reordenació dels conceptes retributius dels fulls acreditatius de la recepció de salaris, d'acord amb el que disposa el Decret 2380/1973, de 17 d'agost, i la resta de la normativa aplicable.

4.9 En els casos de reclassificació professional i homogeneïtzació salarial, en els termes de l'Annex 3, la Direcció General de la Funció Pública, conjuntament amb els serveis de personal dels diferents departaments i organismes, informarà prèviament als corresponents Comitès d'Empresa i, si és necessari o aconsellable, als treballadors afectats. Aquesta reclassificació no comportarà cap perjudici quant als drets adquirits amb anterioritat en la matèria, ni quant a la formació i la promoció professional.

4.10 En cas de conflicte sobre l'adscripció d'una categoria o d'un treballador o grup de treballadors, sens perjudici del que disposa l'article 23 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors, i la ulterior i definitiva competència de la Magistratura de Treball, els interessats o la mateixa Administració sotmetran la qüestió al coneixement i la resolució de la CIVE; en aquest cas, juntament amb la Direcció General de la Funció Pública, podran concórrer a les sessions de la comissió un representant de cadascun dels departaments o organismes i dels Comitès d'Empresa afectats. Si en el si de la comissió s'adopta un acord que elimini la discordança, aquell serà d' immediata aplicació i posarà fi al conflicte.

La CIVE haurà d'adoptar aquests acords per unanimitat de les parts perquè siguin vàlids i resolutoris. Els representants de l'Administració i dels Comitès d'Empresa, en aquests casos, tindran veu, però el vot quedarà reservat als membres de la comissió.

Article 5

Jornada i horaris

5.1 Els Convenis Col·lectius podran determinar la jornada ordinària de treball, la qual quedarà compresa entre els límits màxims de 40 i 37,5 hores setmanals de treball efectiu, respectant-se les jornades de treball inferiors que figurin en els Convenis Col·lectius o contractes de treball que siguin d'aplicació al personal laboral afectat pel present Acord Marc.

5.2 Podran pactar-se jornades especials en els casos de prestació de serveis especials en què així es requereixi, tenint en compte el que disposa el Títol 3 del Reial Decret 2001/1983, de 28 de juliol, sobre regulació de jornada, jornades especials i descansos.

5.3 Els horaris de treball es regularan en la negociació col·lectiva, d'acord amb les necessitats del servei públic.

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Acord Marc gaudirà d'una pausa en la jornada de treball de 20 minuts de duració, computable com a treball efectiu. El moment de gaudiment d'aquest temps serà negociable en els Convenis Col·lectius.

Els calendaris laborals de cada organisme, servei, unitat i/o centre de treball es fixaran de conformitat amb el que disposa l'article 34.4 de l'Estatut dels Treballadors, modificat pel Reial Decret-llei 1/1986, de 14 de març, de mesures urgents administratives, financeres, fiscals i laborals.

El calendari inclourà l'horari de treball i la distribució anuals dels dies de treball, festius, descans setmanals o entre jornades i d'altres dies inhàbils, a tenor de tot això, de la jornada màxima legal o, si s'escau, la pactada.

Article 6

Hores extraordinàries

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

6.2 Tindrà la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball que, degudament autoritzada, es realitzi sobre la duració màxima de la jornada ordinària de treball pactada en el Conveni Col·lectiu que sigui d'aplicació. Mitjançant cada Conveni Col·lectiu podrà optar-se entre abonar les hores extraordinàries, amb un increment del 75% sobre el salari que correspongui a cada hora ordinària, o compensar-les pels temps equivalents de descans retribuïts incrementats almenys en el percentatge abans indicat.

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

6.4 Als treballadors, que per la modalitat o durada determinada del seu contracte realitzin una jornada en còmput anual inferior a la que estableix el seu Conveni, els serà reduït en la mateixa proporció el nombre màxim anual d'hores extraordinàries.

6.5 D'acord amb el que disposa l'article 40.2 del Reial Decret 2001/1983, de 28 de juliol, les hores de treball que superin la jornada màxima setmanal pactada, però que no superin la jornada màxima anual de 1.826 hores o cicles inferiors en la seva distribució setmanal pactada, no tindran naturalesa d'extraordinàries.

En tot cas, s'abonaran com a hores extraordinàries totes les que superin la jornada laboral establerta en cada Conveni Col·lectiu en còmput setmanal o mensual.

6.6 Queda prohibida la realització d'hores extraordinàries en el període de nocturn, llevat de les excepcions que preveu l'article 42 del Reial Decret 2001/1983, de 28 de juliol.

6.7 Hores estructurals: es considera que les hores extraordinàries en l'àmbit del present Acord Marc, atès el caràcter del servei públic que es presta, es realitzen per circumstàncies de

caràcter estructural derivades de la mateixa naturalesa de l'activitat de què es tracta, de forma que tenen el caràcter d'estructurals, d'acord amb el que defineix l'Ordre d'1 de març de 1983.

La Direcció General de la Funció Pública adoptarà les mesures necessàries per tal de vetllar perquè no es facin hores extraordinàries sense que estiguin justificades pel funcionament dels serveis.

6.8 El nombre màxim d'hores extraordinàries de possible realització anual serà utilitzat d'una forma flexible perquè en permeti la realització en aquells períodes d'activitats en els quals sigui necessària una intensificació del treball en la plantilla.

6.9 Trimestralment s'enviarà a la Direcció General de la Funció Pública una comunicació de les hores extraordinàries realitzades pels treballadors de cada Departament. Aquesta informació serà tramesa immediatament a la CIVE.

6.10 Els Convenis Col·lectius podran establir les formes de càlcul i ampliar i desenvolupar aquest Capítol, respectant sempre els criteris continguts i el que disposen les normes d'aplicació general sobre la matèria.

Article 7

Formació, perfeccionament i promoció professional

7.1 De conformitat amb el que preveu l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors i amb la finalitat de facilitar la seva formació i promoció professional, el personal afectat pel present Acord tindrà dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals, la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional, organitzats per l'Administració Pública, tot això amb la participació dels representants del treballadors.

7.2 Els treballadors que cursin estudis acadèmics i de formació i perfeccionament professional tindran preferència en l'elecció del torn de treball, si aquest és el règim instaurat quan cursin amb regularitat estudis per l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

Així mateix tindrà preferència per a l'elecció del torn de vacances anuals, així com per a l'adaptació de la jornada ordinària de treball perquè assisteixi als cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball, sempre que les necessitats i l'organització del treball ho permetin.

7.3 En els Convenis Col·lectius es podran pactar aspectes concrets de l'exercici d'aquests drets.

7.4 Els organismes de l'Administració, directament o en règim de concert amb centres oficials o reconeguts, organitzaran cursos de capacitació professional per a l'adaptació dels treballadors a les modificacions tècniques operades en els llocs de treball, així com cursos de reconversió professional quan per motius de reconversió, reestructuració o mobilitat funcional es pugui assegurar d'aquesta forma l'estabilitat del treballador en la seva ocupació.

7.5 En aquests últims supòsits el temps d'assistència als cursos es considerarà de treball efectiu.

7.6 Es crea la comissió de formació i promoció professional, constituïda paritàriament,

per a la planificació de cursos de reconversió i capacitació professional, sens perjudici d'aquells que s'acordin en cada organisme entre la Direcció i els representants dels treballadors, així com per a la determinació de les exigències culturals o professionals dels treballadors que hagin de participar en aquests cursos.

7.7 L'esmentada Comissió es constituirà en el termini d'un mes a partir de la publicació del present Acord Marc al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*. Estarà presidida pel Director General de la Funció Pública o persona en qui delegui, s'hi integraran un representant dels Departaments de Treball, d'Ensenyament i de Sanitat i Seguretat Social, i tres representants elegits per la part social de la CIVE, i proposarà les accions formatives concretes que s'hauran de dur a terme, amb un mínim de quatre l'any.

Article 8

Vacances, permisos i llicències

8.1 Les vacances anuals retribuïdes seran d'un mes de durada, per cada any complet de servei; si el temps de servei és menor, la durada de les vacances serà proporcional al temps treballat.

8.2 Es considerarà període normal de vacances el comprès des de l'1 de juny fins al 30 de setembre, i sempre que per necessitats del servei calgui que els treballadors gaudeixin de les vacances fora del període normal, la durada d'aquestes s'incrementarà fins a 40 dies naturals.

8.3 La planificació anual de les vacances la portarà a terme la Direcció de cada Organisme, prèvia consulta amb els representants dels treballadors. L'esmentada planificació es comunicarà als treballadors amb l'antelació suficient que s'estableixi en cada àmbit concret de negociació. En cas de desacord quant el període de gaudiment de vacances, cal atènyer-se al que estableix l'article 38.2.d) de l'Estatut dels Treballadors.

8.4 Els Convenis Col·lectius recolliran les situacions particulars que es puguin produir per necessitats del servei en determinats àmbits, els quals en els mesos d'estiu es troben en temporada alta i veuen incrementades durant aquesta època les seves tasques, i fixaran els torns d'aplicació de les vacances; així mateix, es regularan aquelles situacions de tancament de les instal·lacions durant els mesos d'estiu.

8.5 En el cas de personal que formi part de les plantilles laborals de centres docents prestant serveis de caràcter paradocent o d'atenció directa a l'alumne, es farà coincidir el gaudiment de les seves vacances anuals retribuïdes amb el període d'inactivitat del centre, llevat que les necessitats del servei determinin el contrari.

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

a) Pel naixement d'un fill o per la mort o malaltia greu d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Dos dies si l'esdeveniment es produeix a la mateixa localitat i fins a quatre si és en una altra localitat.

b) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència, un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies.

c) Per concursar a exàmens finals en centres oficials, els dies durant els quals tenen lloc.

d) Per deures inexcusables de caràcter públic

o personal, durant el temps indispensable per complir-los.

c) Fins a nou dies cada any natural per a assumptes personals sense justificació. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la mateixa organització les tasques dels treballadors als quals es concedeix el permís.

f) Per raó de matrimoni d'un fill o d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Un dia si se celebra el matrimoni dins el territori de Catalunya i dos si se celebra fora.

8.7 Es podrà concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador presti serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, el treballador tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

8.8 Es podran concedir llicències per a assumptes propis, sense cap retribució, la duració acumulada de les quals no podrà excedir en cap cas els tres mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència es subordinarà a les necessitats del servei.

8.9 També es podran concedir les llicències que corresponguin per raó d'una malaltia que impedeixi l'exercici normal de les funcions públiques, d'acord amb el règim de previsió social al qual el treballador estigui acollit.

8.10 Per raó de matrimoni el treballador tindrà dret a una llicència de quinze dies. En el cas d'embaràs, es concedirà una llicència pel termini i en la forma que es determini.

8.11 Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal, s'atindran al que es determini per reglament, amb consulta prèvia a la comissió de personal, d'acord amb el que sigui establert legalment en aquesta matèria.

8.12 El treballador amb un fill de menys de nou mesos tindrà dret a un permís d'una hora diària d'absència per atendre'l. Aquest període de temps podrà ésser dividit en dues fraccions o bé ser substituït per una reducció de la jornada en mitja hora. Si el pare i la mare són treballadors, només un d'ells podrà exercir aquest dret.

8.13 El treballador que, per raó de guarda legal, tingui cura directa d'un infant de menys de sis anys o d'un disminuït psíquic o físic que no realitzi cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions. La concessió de la reducció de la jornada per raó de guarda legal serà incompatible amb l'exercici de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció. Per reglament s'establiran les condicions en les quals es pugui atorgar la llicència en el cas que aquesta, per raó del comandament, afecti el rendiment de treball d'altres treballadors.

8.14 En casos degudament justificats, per incapacitat física del cònjuge o del pare o la mare, si conviu amb el treballador, es podrà també demanar, amb les mateixes condicions esmentades, la reducció de jornada.

Article 9

Suspensió del contracte de treball

Sens perjudici del que disposen els articles 45 i 48 de l'Estatut dels Treballadors, els treballadors tindran dret a la suspensió del seu contracte, amb reserva del seu lloc de treball, en els casos següents:

a) Excedència voluntària.

Podrà ser sol·licitada pels treballadors amb, almenys, un any d'antiguitat al servei del Departament o organisme. La duració d'aquesta situació no podrà ser inferior a un any ni superior a cinc, sense dret a rebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat.

Els treballadors amb excedència voluntària conservaran només el dret preferent al reingrés en el Centre, en les vacants de la mateixa o similar categoria que es produeixin, sempre que hagin manifestat per escrit el desig de reingressar abans de caducar el període d'excedència.

El dret a aquesta situació solament podrà ser exercit pel mateix treballador un cop hagin transcorregut quatre anys des de l'acabament de l'anterior excedència voluntària, llevat del supòsit que se sol·liciti per tenir cura d'un fill.

L'excedència voluntària es concedirà dins el termini màxim de 20 dies des de la seva sol·licitud.

b) Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys per tenir cura de cada fill nascut, a comptar des de la data del seu naixement.

Els fills successius donaran dret a un nou període d'excedència que, si s'escau, donarà per finalitzat el que s'estava gaudint.

Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà gaudir d'aquest dret.

c) L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència; es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic o sindical electiu que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili, o pel fet de ser remunerat. El reingrés haurà de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament del càrrec, i es produirà la reincorporació de forma immediata.

d) Maternitat.

En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada màxima de catorze setmanes, distribuïdes a opció de la treballadora.

e) Compliment del servei militar obligatori o voluntari o servei social substitutiu o equivalent.

Durant aquest període se suspendrà el contracte pel temps que duri el servei i se li tornarà a donar vigència des del moment de la reincorporació efectiva al lloc de treball, que s'haurà de produir en el termini màxim d'un mes a comptar des de la seva finalització. Amb relació als efectes de la suspensió caldrà atènyer-se a la naturalesa del contracte.

f) El treballador que, com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats, hagi d'optar per un lloc de treball, quedarà en aquell del qual cessi en situació d'excedència voluntària, fins i tot en el cas que no hagi complert un any d'antiguitat en el servei, romandrà en aquesta situació un any, com a mínim, i conservarà indefinidament el dret preferent al reingrés en vacant, de la mateixa o similar categoria a la seva, que existeixi o es produeixi en el Departament i/o organisme en el qual es trobi excedent.

Article 10

Seguretat i higiene en el treball

10.1 El treballador té dret a una protecció eficaça de la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene en el treball, així com el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de risc que s'adoptin legalment i reglamentàriament. Així mateix, té el dret a participar en la formulació de la política de prevenció del seu centre de treball i en el control de les mesures adoptades en el seu desenvolupament, mitjançant els seus representants legals i els òrgans interns i específics de participació en aquesta matèria, com el Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball.

10.2 La Generalitat de Catalunya estarà obligada a promoure, formular i aplicar una adequada política de seguretat i higiene en els seus organismes i centres de treball, així com a facilitar la participació dels treballadors en aquesta política i garantir una formació pràctica i adequada dels treballadors que contracti o quan canviïn de lloc de treball o hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que ocasionin o puguin ocasionar riscos per al mateix treballador, els seus companys i tercers.

10.3 El treballador estarà obligat a seguir els cursos i a realitzar les pràctiques que es duguin a terme dins la jornada de treball o en altres hores, amb descompte en aquest últim cas, del temps invertit de la jornada laboral.

10.4 Els Comitès de Seguretat i Higiene són els òrgans interns especialitzats de participació en aquesta matèria. Es constituïran en tots els Centres de Treball que tinguin cent o més treballadors adscrits, sens perjudici del que es pugui pactar en Convenis Col·lectius i en els comitès territorials o intercentres que puguin constituir-se en cada organisme. En Conveni Col·lectiu podrà pactar-se la constitució de comitès en centres de més de cinquanta treballadors, sempre que les pròpies característiques de l'activitat del centre així ho exigeixin.

10.5 La composició del Comitè de Seguretat i Higiene serà paritària. La representació dels treballadors serà designada pel Comitè d'Empresa, estarà formada per quatre treballadors i composta per dos representants del comitè de centre i un representant de cada sindicat amb major representativitat. Igual serà el nombre de representants per part de l'Administració.

10.6 Les disposicions de l'Ordenança general de seguretat i higiene en el treball de 9 de març de 1971 seran respectades i constituïran el mínim necessari d'aplicació amb la finalitat de prevenir accidents i malalties professionals i d'aconseguir les millors condicions d'higiene i benestar en els centres i llocs de treball on els treballadors realitzin les seves activitats.

10.7 Són obligacions genèriques per part de l'Administració, a concretar i desenvolupar en els Convenis Col·lectius, les següents:

a) Complir les disposicions de l'Ordenança i totes aquelles que, en matèria de seguretat i higiene, siguin de pertinent aplicació en els centres o llocs de treball, per raó de les activitats que s'hi realitzin.

b) Adoptar totes les mesures que calgui per a la més perfecta organització i plena eficàcia en prevenció dels riscos que puguin afectar la vida, la integritat i la salut dels treballadors.

c) Planificar, promoure i desenvolupar mesures i accions necessàries per aconseguir una adequada prevenció d'accidents laborals i malalties professionals, assumint els costos econòmics que puguin derivar-se'n, dintre de les possibilitats pressupostàries.

d) Establir serveis mèdics, bé propis o comuns amb altres organismes de l'Administració, en aquells centres de treball que ho requereixin.

e) Promoure la constitució i el funcionament dels Comitès de Seguretat i Higiene en el Treball i delegats de seguretat i higiene.

f) Sol·licitar la cooperació d'organismes especialitzats com el Servei de Seguretat i Higiene en el Treball, dependent de la Direcció General de Relacions Laborals del Departament de Treball, en cas de no comptar amb el personal tècnicament qualificat, a fi d'elaborar els necessaris plans de formació, programes d'avaluació de riscos i programes de promoció i difusió.

g) Elaborar els plans anuals de Seguretat i Higiene.

h) Fomentar i facilitar la possibilitat dels reconeixements mèdics gratuïts, amb periodicitat anual, en els centres provincials de seguretat i higiene en el treball.

10.8 Els Convenis Col·lectius podran regular aspectes concrets de seguretat i higiene, així com la composició i el funcionament de serveis o òrgans no definits en el present Acord Marc. Així mateix podran establir normes concretes de prevenció que, en tot cas, hauran de respectar els reglaments i les normes d'aplicació general en aquesta matèria.

10.9 Els Convenis Col·lectius establiran la desaparició de plusos i complements de perillositat i toxicitat progressivament, a mesura que, per part de l'Administració, s'utilitzin els mitjans adequats per posar remei a les condicions tòxiques o perilloses que les motivaren o bé que, mitjançant Resolució de l'autoritat laboral corresponent es demostrï la improcedència dels esmentats plusos per inexistència de tals condicions.

10.10 Les funcions dels Comitès de Seguretat i Higiene s'exerciran en cada àmbit de negociació.

10.11 Es crea la Comissió de Seguretat i Higiene, presidida pel Director General de la Funció Pública o persona en qui delegui, constituïda paritàriament i integrada per representants dels Departaments i organismes inclosos dins l'àmbit d'aplicació del present Conveni Marc i del Servei de Seguretat i Higiene en el Treball, que tindrà cura de l'elaboració dels plans i programes de Seguretat i Higiene i del seu seguiment i coordinació, sens perjudici de les que es puguin acordar en cada organisme entre la direcció i els representants dels treballadors. En aquesta Comissió s'integraran tres representants designats per la part social de la CIVE.

Article 11

Règim disciplinari

11.1 Els treballadors podran ser sancionats pels secretaris generals dels Departaments o per la direcció dels centres, a proposta dels caps responsables o de les persones que els esmentats càrrecs determinin, mitjançant la Resolució corresponent, en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la gradació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest epígraf.

11.2 La Generalitat protegirà el seu personal en l'exercici de les seves funcions i li atorgarà la consideració social deguda a la seva jerarquia i a la dignitat del servei públic.

11.3 Els treballadors tindran dret a ser assistits i protegits per la Generalitat davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúnnia, difamació i, en general, envers qualsevol atemptat contra les seves persones o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

11.4 Seran faltes lleus, amb independència de les que puguin ser qualificades amb els Convenis, les següents:

11.4.1 La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.

11.4.2 L'endarreriment, la negligència i el descuit en el compliment de les seves tasques.

11.4.3 La no comunicació amb la deguda antelació de manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.

11.4.4 La manca d'assistència al treball sense causa justificada d'un fins a dos dies el mes.

11.4.5 Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a cinc dies el mes.

11.4.6 El descuit en la conservació dels locals, material i documents dels serveis.

11.4.7 En general, l'incompliment dels deures per negligència o descuit.

11.4.8 Abandonament injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

11.5 Seran faltes greus, sens perjudici de les que així puguin ser qualificades en Convenis Col·lectius, les següents:

11.5.1 La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, inferiors i resta dels companys.

11.5.2 L'incompliment de les ordres d'instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball o les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei.

11.5.3 La desconsideració amb el públic en l'exercici del treball.

11.5.4 L'incompliment o abandonament de les normes i mesures de seguretat i higiene en el treball establertes quan d'això es pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador o d'altres treballadors.

11.5.5 La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant 3 dies el mes.

11.5.6 Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de 5 dies i menys de 10 el mes.

11.5.7 L'abandonament del treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.

11.5.8 La simulació de malaltia o accident.

11.5.9 La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència en el treball.

11.5.10 La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

11.5.11 La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, material o documents de serveis.

11.5.12 L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.

11.5.13 La utilització o difusió indègudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'organisme.

11.5.14 La reincidència en la comissió d'una falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.

11.5.15 Incompliment dels terminis o altra disposició de procediment en matèria d'incompatibilitats quan no signifiquin manteniment d'una situació d'incompatibilitat.

11.6 Seran faltes molt greus, a més de les qualificades com a tals en Convenis Col·lectius, les següents:

11.6.1 El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós.

11.6.2 La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei.

11.6.3 El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.

11.6.4 La manca d'assistència al treball no justificada durant més de 3 dies el mes.

11.6.5 Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 dies o més dies el mes, o durant més de 20 dies el trimestre.

10.6.6 L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.

11.6.7 La reincidència en faltes greus encara que sigui de diferent naturalesa dins un període de 6 mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.

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

11.7 Per faltes lleus.

Amonestació per escrit.

Suspensió de sou i ocupació fins a dos dies.

Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

11.8 Per faltes greus.

Suspensió de sou i feina de 2 a 4 dies.

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

11.9 Per faltes molt greus.

Suspensió de sou i ocupació d'1 a 3 mesos.

Inhabilitació per a l'ascens per un període de 2 a 6 anys.

Trasllat forçós sense dret a indemnització.

Acomiadament.

11.10 La imposició de sancions per faltes greus i molt greus requeriran la tramitació prèvia d'expedient disciplinari, la iniciació del qual es comunicarà a l'interessat al qual se li donarà audiència i als representants dels treballadors que seran escoltats amb caràcter previ al possible acord de suspensió provisional d'ocupació o de trasllat del treballador a un altre lloc de treball dins de la mateixa localitat, com a mesura cautelar per fets directament relacionats amb les funcions que tingui encomanades.

11.11 Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, a partir de la data en la qual l'Administració hagi tingut coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver estat comesa. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que pugui instruir-se i, si s'escau, sempre que la seva durada en conjunt no superi el termini de 6 mesos en el supòsit que, durant aquest període de temps, el treballador expedientat no hagi reincidit en la comissió de qualsevol altra falta.

11.12 Els caps superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels subordinats incorreran en responsabilitat i rebran la correcció i sanció que sigui procedent, tenint en compte la que se li posarà a l'autor i la intencionalitat, perturbació per al servei, atemptat a la dignitat de l'Administració i reiteració o reincidència de l'esmentada tolerància o encobriment.

11.13 Tot treballador podrà donar compte per escrit per si mateix o a través dels seus representants dels actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. L'Administració, per mitjà de l'òrgan directiu al qual estigui adscrit l'interessat obrirà l'oportuna informació i instruirà, si s'escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

11.14 Són infraccions laborals de l'empresa les accions o omissions contràries a les disposicions legals en matèria de treball a l'Acord Marc, Convenis derivats i Convenis Col·lectius segons disposa l'article 57 de l'Estatut dels Treballadors.

11.15 Se sancionarà l'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

Article 12

Foment de l'ocupació

12.1 Dins la política de solidaritat a la promoció de l'ocupació en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya i organismes inclosos en el seu àmbit d'aplicació, la jubilació serà obligatòria quan el treballador compleixi l'edat de 65 anys, compromentent-se la Generalitat a constituir borses de treball amb les vacants que es produeixin per aquesta causa, incloent a les corresponents ofertes d'ocupació pública places d'identica categoria professional o altres de diferent categoria que s'hagin creat per transformació de les esmentades vacants.

12.2 D'acord amb el que disposa el Reial Decret 1194/1985, de 17 de juliol, sobre anticipació de l'edat de jubilació com a mesura de foment de l'ocupació, els contractes que se celebren per substituir treballadors que es jubilin podran concertar-se a l'empara de qualsevol modalitat de contractació vigent, excepte la contractació a temps parcial i la modalitat prevista a l'article 15.1b) de l'Estatut dels Treballadors, amb qualsevol treballador que constin inscrits com a sol·licitants d'ocupació a la corresponent oficina de l'INEM.

12.3 L'edat de jubilació establerta en el paràgraf anterior es considerarà sense perjudici que tot treballador pugui completar els períodes de carència per a la jubilació, supòsit en el qual la jubilació obligatòria es produirà en el moment que el treballador completi els esmentats períodes de carència en la cotització a la Seguretat Social.

12.4 Els Convenis Col·lectius podran regular en el seu àmbit d'aplicació les condicions en les quals es pot gaudir del dret a la jubilació anticipada dels treballadors als 63 anys o menys, i establir les fórmules que necessàriament calgui aplicar.

En cap cas no podran establir-se indemnitzacions o premis per jubilació en edats superiors als 64 anys.

Article 13

Assistència i acció social

13.1 Els Convenis Col·lectius podran esta-

blir previsions per tal d'atendre prestacions socials diverses tals com les de Seguretat Social complementàries, ajuts escolars, préstecs, finançament d'activitats culturals i recreatives, etc.

13.2 Les previsions esmentades s'establiran amb criteri d'homogeneïtat per a tot l'àmbit de la Generalitat i organismes inclosos en el seu àmbit d'aplicació.

13.3 L'aplicació dels fons o crèdits presupostaris per als fins indicats als punts anteriors, en cas que es creessin, es realitzarà d'acord amb les normes establertes per l'Administració de la Generalitat i, en tot cas, respectant els criteris d'igualtat i objectivitat en la seva concessió.

13.4 La consecució d'objectius socials se sotmetrà, en tot cas, a les limitacions dels crèdits pressupostaris per a cada organisme.

13.5 Els Convenis Col·lectius hauran de limitar l'establiment de nous beneficis socials que introdueixin elements de desigualtat sobre els que ja existeixen en el marc general del personal laboral de la Generalitat.

Article 14

Productivitat

Els Convenis Col·lectius inclouran normes que tendeixin a regular els processos i les condicions de treball, orientats a la valoració i el foment de la productivitat en els serveis i dels treballadors adscrits, així com la racionalització dels processos productius o administratius (normes de mesura i control del treball realitzat, temps d'operacions, mesures per adoptar en supòsits de disminució del rendiment personal i compensacions pel rendiment superior al normal), si s'escau, s'establiran els corresponents complements de productivitat d'acord amb les taules que fixin els Convenis d'àmbit inferior, per l'especial rendiment.

Article 15

Mobilitat

15.1 L'Administració de la Generalitat es compromet a afavorir la mobilitat dels treballadors, en relació amb les altres Administracions públiques, d'acord amb les condicions que es determinen en la relació de llocs de treball.

15.2 La mobilitat del personal laboral que pugui produir-se com a conseqüència de les necessitats del servei, sempre que no comporti una modificació substancial de les condicions de treball o no impliqui canvis de residència, no tindrà la consideració de mobilitat geogràfica, fins i tot quan comporti canvi d'unitat administrativa, sense perjudici del que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

15.3 Els Convenis Col·lectius podran fixar una indemnització en els casos de trasllats forçós que impliqui canvi de residència del treballador, previst en l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors, equivalent a un mínim de dues mensualitats de salari real i a les despeses de transport de familiars, amb el límit de les quanties establertes en el Decret 40/1985 del 7 de febrer (DOGC núm. 517).

No tindrà la consideració de trasllats les previsions de llocs vacants que es realitzin de conformitat amb el que preveu l'article 3 del present Acord Marc.

Article 16

Dret de representació col·lectiva del personal laboral

Amb la finalitat de configurar el contingut

bàsic de la regulació de la representació del personal laboral de la Generalitat de Catalunya i els organismes inclosos en l'àmbit d'aplicació del present Acord Marc, la negociació col·lectiva es regularà en els termes de l'article 82.2 de l'Estatut dels Treballadors amb la utilització de procediments de negociació o mediació obligatòria amb anterioritat a l'exercici del dret de vaga, o en qualsevol discrepància col·lectiva en el desenvolupament de la relació laboral que pugui afectar el servei públic.

16.1 Representació directa.

La representació directa mitjançant òrgans unitaris es desenvoluparà en els Convenis Col·lectius que acordaran la regulació de matèries tals com garanties, competència, capacitat, locals, etc., de conformitat amb el que preveu el Títol II de l'Estatut dels Treballadors.

16.1.1 Així mateix els Convenis Col·lectius podran pactar la constitució de comitès intercentres, d'acord amb l'article 63.2 i 3 de l'Estatut dels Treballadors, compostos per representants elegits entre els membres dels diferents Comitès d'Empresa i delegats de personal de cada àmbit, que tindran com a funció principal la coordinació de l'activitat dels diferents Comitès de Centres.

16.1.2 El Comitè d'Empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors en l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos; i es constituirà a cada centre de treball el cens dels quals sigui de 50 o més treballadors.

16.1.3 Entre les garanties dels membres dels Comitès d'Empreses i delegats de personal es preveurà un crèdit mínim mensual d'hores retribuïdes d'acord amb el que estableix l'article 68.e) de l'Estatut dels Treballadors.

16.1.4 Es podrà acordar l'acumulació d'hores dels diferents membres del Comitè d'Empresa, i si s'escau, delegats de personal, en un o diversos dels seus components sense que se superi el màxim total que s'hagi acordat en cada àmbit de negociació, i sempre dins l'àmbit de la seva representació.

L'acumulació d'hores requerirà la comunicació de l'Acord a la Secretaria General del Departament corresponent i/o a l'òrgan competent en l'àmbit corresponent, referent al nombre de persones en què hagi recaigut i els períodes de temps en què sigui d'aplicació.

16.2 Representació sindical.

16.2.1 L'Administració i els Sindicats signants es comprometen a promoure les condicions que permetin el ple desenvolupament de la llibertat sindical, reconeguda a l'article 28 de la Constitució Espanyola i en la Llei Orgànica de 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

16.2.2 L'activitat sindical a l'Administració de la Generalitat, organismes i entitats incloses en l'àmbit d'aplicació del present Acord Marc es regularà pel Títol IV de l'esmentada Llei Orgànica.

16.2.3 Els Convenis Col·lectius regularan, d'acord amb el que estableix l'article 11 de l'esmentada Llei Orgànica, el descompte de la quota sindical. En tot cas, l'esmentat descompte s'aplicarà a petició prèvia per escrit dels interessats.

16.3 Dispensa d'assistència al treball.

16.3.1 Les organitzacions sindicals signants del present Acord Marc, podran sol·licitar, mitjançant escrit adreçat a la Direcció General de

la Funció Pública, la dispensa total o parcial d'assistència al treball d'un treballador per cada sindicat assignat, per les províncies de Girona, Lleida i Tarragona, i dos per la de Barcelona, que prestin servei en l'àmbit d'aplicació del present Acord Marc.

16.3.2 La Direcció General de la Funció Pública comunicarà als Departaments i organismes autònoms les sol·licituds de dispensa formulades per les esmentades organitzacions sindicals, a l'objecte que, per part de la Secretaria General del Departament o per la Direcció de l'Organisme corresponent, s'adoptin les mesures oportunes per garantir la permanència dels afectats en la situació de dispensats d'assistir al treball mentre subsisteixin les circumstàncies que motivaren la dispensa, així com la percepció de les seves retribucions per cada treballador dispensat amb càrrec a l'Administració i el respecte del seu lloc de treball, amb manteniment dels drets que li poguessin correspondre basant-se en el seu vincle contractual amb aquesta.

16.3.3 La substitució dels treballadors a què fan referència els paràgrafs 1 i 2, la podran realitzar per les organitzacions sindicals signants del present Acord Marc quan hagin romàs en aquesta situació, com a mínim, tres mesos.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

—1 Tots els Convenis Col·lectius que fins ara hagin inclòs clàusules discriminatòries per a l'ingrés o l'admissió de personal en favor de familiars dels treballadors o de qualsevol altre tipus, hauran de fer constar explícitament la seva derogació. Igualment es procedirà en relació amb els supòsits de preferències respecte de l'atenció o ingrés en institucions pròpies dels serveis als quals estan encomanades prestacions socials en general.

—2 Es faculta la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi per adoptar els Acords d'Interpretació que facilitin l'aplicació del contingut del present pacte a les peculiaritats dels organismes de caràcter comercial, industrial o financer de la Generalitat. Aquests Acords vincularan a totes les parts signants del present Acord Marc.

—3 Els articles 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 15, apartats 1 i 2, i 16 i les disposicions addicionals 1, 4 i 5 i la disposició transitòria primera del present Acord Marc tindran efecte normatiu directe, per la qual cosa no podran ser objecte de negociació en àmbits inferiors de conformitat amb el que preveu l'article 83.2 de l'Estatut dels Treballadors, llevat de les remissions expresses a la negociació col·lectiva inferior que es fan en els esmentats articles d'aquest Acord Marc.

—4 Les retribucions establertes en els Convenis Col·lectius seran aplicables en la seva totalitat al personal que realitzi la jornada de treball que correspongui en cada cas. Totes les retribucions que s'estableixin s'hauran de determinar en funció de la jornada de treball ordinària.

Encara que s'estableixi una jornada de caràcter general, en aquells col·lectius que tinguin formalment reconeguda una jornada inferior se'ls respectarà com a garantia "ad personam".

—5 Es respectaran "ad personam" com a condicions més beneficioses les que estiguin reco-

negudes en els Convenis Col·lectius i contractes de treball que estiguin vigents a l'entrada en vigor del present Acord Marc quan, examinades en el seu conjunt i còmput anual, resultin més beneficioses per als treballadors.

En cap cas l'aplicació d'aquest Acord Marc no suposarà modificació ni pèrdua de les condicions col·lectives més beneficioses existents amb anterioritat en els àmbits inferiors.

—6 Els Departaments tendiran a tenir el menor nombre de convenis, per unificació dintre del Departament dels que ja tinguin, o per adhesió als altres Departaments.

—7 En el si de la CIVE s'adoptaran els acords necessaris per tal de regular les especialitats dels xofers dels serveis de representació de l'Administració de la Generalitat, quant a la jornada, l'horari i les retribucions, per a la qual cosa s'escoltarà l'opinió dels treballadors afectats.

—8 Per a tot el personal laboral afectat per aquest Acord Marc es garanteix, per a l'any 1988, un augment mínim del 4% sobre les retribucions de 1987.

—9 En el mateix àmbit personal i temporal es garanteix la percepció dels salaris mínims reflectits, segons grups i categories professionals, en la taula que figura com a Annex 2 del present Acord Marc. Per tal d'assolir aquestes retribucions mínimes, l'Administració de la Generalitat hi dedicarà durant l'any 1988 i amb efectes d'1 de gener, la suma de 713.010.131 pessetes, incloent-hi les corresponents despeses socials. L'aplicació d'aquest fons econòmic homogeneitzador es durà a terme de la manera que s'especifica en l'Annex 3 d'aquest Acord.

—10 Els Annexos 1, 2 i 3 d'aquest Acord Marc en formaran part integrant.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

—1 A mesura que caduquin els Convenis Col·lectius actualment en vigor, s'aplicaran les normes previstes en la Disposició addicional 3 del present Acord.

Els Convenis Col·lectius en tràmit de negociació en la data d'entrada en vigor del present Acord Marc adaptaran les seves negociacions al text de l'Acord Marc, sens perjudici de la capacitat de negociació en les normes no obligatòries.

Les parts acorden que donen per denunciats els Convenis Col·lectius, per a la seva finalització en el termini pactat.

—2 No obstant la vigència prevista del present Acord Marc fins al 31 de desembre de 1989, en el segon trimestre de 1988 s'obriran de nou les negociacions en el tema de la jornada, en el si de la CIVE, per la qual cosa la Direcció General de la Funció Pública realitzarà els estudis necessaris quant a la realització de jornades ordinàries de treball superiors a 37,5 hores setmanals, la seva possible justificació per les necessitats dels serveis i la possibilitat de trobar alternatives tècniques o organitzatives que permetin la seva reducció al límit esmentat; tot això serà d'aplicació durant la vigència d'aquest Acord Marc.

—3 El mes de gener de 1989 es fixarà en el si de la CIVE la revisió de les taules de salaris mínims de l'Annex 2, fins a la finalització de la vigència del present Acord.

ANNEX 1

Relació de categories

A-1 TITULATS SUPERIORS

Grup	Nº	Categoria anterior
A-1	1	Arquitecte
A-1	2	Col·laborador tècnic
A-1	3	Delegat assistència menors
A-1	4	Farmacèutic
A-1	5	Llicenciat
A-1	6	Metge
A-1	7	Musicòleg
A-1	8	Pedagog
A-1	9	Professor educ. fis. agregat
A-1	10	Professor educ. fis. ajudant
A-1	11	Professor educ. fis. titular
A-1	12	Professor agregat
A-1	13	Professor
A-1	14	Professor titular
A-1	15	Titulat superior
A-1	16	Psicòleg
A-1	17	Tècnic superior
A-1	18	Col·laborador tècnic
A-1	19	Titulat grau superior
A-1	20	Professor agregat
A-1	21	Periodista
A-1	22	Psicòleg educació especial
A-1	23	Pedagog educació especial
A-1	24	Taquígraf redactor
A-1	25	Tècnic superior
A-1	26	Audioproteista ed. esp.
A-1	27	Professora

A-2 CAP DE 1ª

Grup	Nº	Categoria anterior
A-2	1	Administrador
A-2	2	Cap de 1ª
A-2	3	Cap superior
A-2	4	Coordinador
A-2	5	Director d'alberg
A-2	6	Redactor cap secció

A-3 CAP DE 2ª

Grup	Nº	Categoria anterior
A-3	1	Cap administratiu
A-3	2	Cap menjador
A-3	3	Cap cuina
A-3	4	Cap de 2ª
A-3	5	Cap de redacció
A-3	6	Cap de secció composició
A-3	7	Cap sortida
A-3	8	Director
A-3	9	Encarregat general agrari
A-3	10	Encarregat general laboratori
A-3	11	Dir. guar. 1
A-3	12	Dir. cad.
A-3	13	Directora

B TITULATS MITJANS

Grup	Nº	Categoria anterior
B	1	Assistent social
B	2	ATS
B	3	Diplomat Universitari
B	4	Educador
B	5	Educador
B	6	Educador amb titulació
B	7	Professor d'EGB
B	8	Tècnic grau mig
B	9	Tècnic serveis especials

Grup	Nº	Categoria
B	10	Titulat mig
B	11	Topògraf
B	12	Assistent social
B	13	ATS
B	14	Educadors esp. com. infantils
B	15	Fisioterapeuta
B	16	Infermera
B	17	Logopeda
B	18	Psicomotricista
B	19	Tècnic serveis especials
B	20	Títol mitjà
B	21	Titulat grau mitjà
B	22	Mestre taller
B	23	ATS
B	24	Assistent social
B	25	Fisioterapeuta educ. esp.
B	26	Logopeda ed. esp.
B	27	Assistent social
B	28	Professor educ. física educ. esp.
B	29	Logopeda CPEE
B	30	Assistent social

C-1 TÈCNICS

Grup	Nº	Categoria anterior
C-1	1	Analista
C-1	2	Analista de 1ª
C-1	3	Analista laboratori
C-1	4	Analista programador
C-1	5	Auxiliar controlador pecuari
C-1	6	Auxiliar programador
C-1	7	Contramestre
C-1	8	Corrector compositor
C-1	9	Delineant
C-1	10	Delineant de 1ª
C-1	11	Delineant superior
C-1	12	Linotipista preferent
C-1	13	Mestre industrial
C-1	14	Mestre d'oficis
C-1	15	Monitor activitats docents
C-1	16	Tècnics insp. assegurança-est.
C-1	17	Operador consola
C-1	18	Operador fotogramètric
C-1	19	Programador
C-1	20	Programador junior
C-1	21	Tècnic auxiliar assimilat
C-1	22	Tècnic auxiliar
C-1	23	Programador
C-1	24	Delineant de 1ª
C-1	25	Analista de 1ª
C-1	26	Contramestre
C-1	27	Tècnic auxiliar
C-1	28	Programador
C-1	29	Programador

C-2 COMANDAMENTS INTERMEDIIS I PERSONAL TÈCNIC

Grup	Nº	Categoria anterior
C-2	1	Cap administratiu
C-2	2	Cap parc
C-2	3	Capatàs
C-2	4	Capatàs 1ª a extingir
C-2	5	Capatàs 2ª a extingir
C-2	6	Cap cuina 2ª
C-2	7	Cap d'equip
C-2	8	Cap personal neteja
C-2	9	Cap recepció 2ª
C-2	10	Cap de serveis i vigilància
C-2	11	Encarregat administratiu
C-2	12	Encarregat agrari
C-2	13	Encarregat

Grup	Nº	Categoria anterior
C-2	14	Encarregat de cuina
C-2	15	Encarregat general
C-2	16	Encarregat informàtica
C-2	17	Encarregat laboratori
C-2	18	Encarregat manteniment
C-2	19	Encarregat menjador
C-2	20	Encarregat d'obres
C-2	21	Encarregat d'ofici
C-2	22	Governanta
C-2	23	Guarda major reserves i parcs
C-2	24	Cap taller
C-2	25	Capatàs
C-2	26	Governanta
C-2	27	Cap ser. t.
C-2	28	Cap de cuina
C-2	29	Encarregat
C-2	30	Encarregat administratiu
C-2	31	Encarregat general
C-2	32	Encarregat
C-2	33	Cap taller
C-2	34	Capatàs de 1ª
C-2	35	Cap d'equip
C-2	36	Guarda major
C-2	37	Capatàs de 2ª
C-2	38	Cap administratiu
C-2	39	Director de menjador

C-3 TÈCNICS ESPECIALISTES

Grup	Nº	Categoria anterior
C-3	1	Analista de 2ª
C-3	2	Auxiliar tècnic
C-3	3	Auxiliar tècnic obres i taller
C-3	4	Comptable general
C-3	5	Delineant de 2ª
C-3	6	Especialista d'ofici
C-3	7	Instructor administratiu
C-3	8	Ludotecari
C-3	9	Mecànic inspector d'ITV
C-3	10	Monitor
C-3	11	Pràctic topogràfic
C-3	12	Mestre t.
C-3	13	Monitor
C-3	14	Subgovernanta
C-3	15	Pràctic control i vig. d'obra
C-3	16	Pràctic informàtica
C-3	17	Pràctic laboratori
C-3	18	Especialista d'ofici
C-3	19	Especialista ofici
C-3	20	Delineant 2ª
C-3	21	Pràctic topografia
C-3	22	Analista 2ª
C-3	23	Delineant 2ª
C-3	24	Educador ed. esp.
C-3	25	Educador CPEE
C-3	26	Encarregat tasques assist. i recup.
C-3	27	Inspector revisió maquinària
C-3	28	Inspector revisió maquinària
C-3	29	Educador

D-1 OFICIAL DE 1ª

Grup	Nº	Categoria anterior
D-1	1	Administratiu
D-1	2	Basculer
D-1	3	Codificador-perforista
D-1	4	Guarda reserves i parcs
D-1	5	Maquinista
D-1	6	Majoral agrícola
D-1	7	Mecànic
D-1	8	Mecànic conductor
D-1	9	Oficial

Grup	Nº	Categoria anterior
D-1	10	Oficial 1ª fontaner
D-1	11	Oficis diversos
D-1	12	Oficial 1ª
D-1	13	Oficial 1ª administrador
D-1	14	Oficial 1ª agrari
D-1	15	Oficial 1ª conductor
D-1	16	Oficial 1ª electricista
D-1	17	Oficial 1ª fuster
D-1	18	Oficial 1ª manteniment
D-1	19	Oficial 1ª mecànic
D-1	20	Oficial 1ª ofici
D-1	21	Oficial 1ª oficis diversos
D-1	22	Oficial 1ª paleta
D-1	23	Oficial 1ª tractorista
D-1	24	Oficial verificador
D-1	25	Operador
D-1	26	Operador maquinària
D-1	27	Operador maquinària pesada
D-1	28	Puericultora
D-1	29	C. adm. gtat./C. admva. gtat.
D-1	30	Secretària direcció
D-1	31	Secretària
D-1	32	Sondista prospector 1ª
D-1	33	Xofer
D-1	34	Xofer 1ª
D-1	35	Administratiu
D-1	36	Of. t. adm.
D-1	37	Oficial adm.
D-1	38	Oficial div. 1ª
D-1	39	Xofer
D-1	40	Oficial 1ª adm.
D-1	41	Oficial 1ª adm.
D-1	42	Codificador-perforista
D-1	43	Oficial 1ª
D-1	44	Oficial 1ª
D-1	45	Xofer
D-1	46	Xofer
D-1	47	Operador
D-1	48	Operador
D-1	49	Oficial 1ª
D-1	50	Treballadors familiars

D-2 OFICIAL DE 2ª

Grup	Nº	Categoria anterior
D-2	1	Ajudant topografia
D-2	2	Auxiliar adm.
D-2	3	Auxiliar laboratori
D-2	4	Auxiliar operador
D-2	5	Auxiliar de peses i mesures
D-2	6	Bomber oficial 2ª
D-2	7	Cuiner
D-2	8	Cuiner de 1ª
D-2	9	Electricista
D-2	10	Empleat de manteniment
D-2	11	Especialista forestal
D-2	12	Fuster
D-2	13	Jardiner
D-2	14	Oficial 2ª
D-2	15	Oficial 2ª administratiu
D-2	16	Oficial 2ª agrari
D-2	17	Oficial 2ª conductor
D-2	18	Oficial 2ª composició
D-2	19	Oficial 2ª electricista
D-2	20	Oficial 2ª mecànic
D-2	21	Oficial 2ª ofici
D-2	22	Oficial 2ª oficis diversos
D-2	23	Oficial 2ª paleta
D-2	24	Oficial 2ª pintor
D-2	25	Oficial 2ª tractorista
D-2	26	Operari
D-2	27	Paleta

Grup	Nº	Categoria anterior
D-2	28	C. aux. adm. gtat./G. aux. gtat.
D-2	29	Socorrista
D-2	30	Sondista prospector
D-2	31	Telefonista de 2ª
D-2	32	Telefonista
D-2	33	Mestre de cases
D-2	34	Auxiliar administratiu
D-2	35	Auxiliar administratiu
D-2	36	Fuster
D-2	37	Cuiner
D-2	38	Electricista
D-2	39	Jardiner
D-2	40	Of. ser. t.
D-2	41	OTA 2
D-2	42	Telefonista
D-2	43	Enc. magatzem
D-2	44	Oficial of. de 2ª
D-2	45	Tec. adm.
D-2	46	Oficial 2ª adm.
D-2	47	Auxiliar tècnic
D-2	48	Oficial 2ª admin.
D-2	49	Perforista verificador
D-2	50	Oficial 2ª admin.
D-2	51	Auxiliar admin.
D-2	52	Oficial 2ª
D-2	53	Auxiliar laboratori
D-2	54	Telefonista 2ª
D-2	55	Auxiliar admin.
D-2	56	Telefonista
D-2	57	Oficial 2ª
D-2	58	Oficial 2ª (substitut)
D-2	59	Oficial de taller
D-2	60	Telefonista
D-2	61	Oficial 2ª
D-2	62	Auxiliar admin.

D-3 OFICIAL DE 3ª

Grup	Nº	Categoria anterior
D-3	1	Auxiliar
D-3	2	Auxiliar clínica
D-3	3	Auxiliar deliniació
D-3	4	Auxiliar sanitari
D-3	5	Calefactor
D-3	6	Cuiner de 2ª
D-3	7	Llauner
D-3	8	Administratiu aduanes
D-3	9	Oficial manteniment
D-3	10	Oficial 3ª
D-3	11	Oficial 3ª mecànic
D-3	12	Oficial 3ª paleta
D-3	13	Oficial 3ª rotativa
D-3	14	Operador màquines bàsiques
D-3	15	Operador ordinador
D-3	16	Pràctic especialitzat
D-3	17	Sondista prospector 3ª
D-3	18	Auxiliar clínica
D-3	19	Auxiliar
D-3	20	Calefactor
D-3	21	Cuidador
D-3	22	Ajudant serveis tècnics
D-3	23	Llauner
D-3	24	OTA 3
D-3	25	Pintor
D-3	26	Auxiliar sanitari
D-3	27	Aux. ser. esp.
D-3	28	Aux. ser. gen.
D-3	29	Auxiliar inferm.
D-3	30	Talladora
D-3	31	Oficial
D-3	32	Operador ordinador
D-3	33	Calcador
D-3	34	Enmagatzemador

Grup	Nº	Categoria anterior
D-3	35	Pràctic especialitzat
D-3	36	Oficial ofici 3ª
D-3	37	Oficial administratiu

E-1 PERSONAL SUBALTERN I DE VIGILÀNCIA

Grup	Nº	Categoria anterior
E-1	1	Conserge
E-1	2	Conserge de dia
E-1	3	Conserge de nit
E-1	4	Guarda
E-1	5	Guarda de nit
E-1	6	Guardamoll
E-1	7	Guarda museu
E-1	8	Ordenança
E-1	9	Porter
E-1	10	Recepcionista
E-1	11	Subaltern
E-1	12	Vigilant
E-1	13	Vigilant nocturn
E-1	14	Vigilant d'obres
E-1	15	Vigilant
E-1	16	Vigilant nocturn
E-1	17	Conserge
E-1	18	Ordenança
E-1	19	Subaltern
E-1	20	Vigilant d'obres
E-1	21	Guarda explotació
E-1	22	Guarda jurat
E-1	23	Guarda jurat fluvial
E-1	24	Guarda fluvial
E-1	25	Guarda
E-1	26	Subaltern
E-1	27	Ordenança
E-1	28	Vigilant
E-1	29	Motorista

E-2 PERSONAL DE SERVEIS

Grup	Nº	Categoria anterior
E-2	1	Ajudant de cambrera
E-2	2	Ajudant de cuiner
E-2	3	Ajudant de cuina
E-2	4	Ajudant de paleta
E-2	5	Ajudant de mecànic
E-2	6	Auxiliar internat
E-2	7	Auxiliar puericultor
E-2	8	Bugadera
E-2	9	Cambrer
E-2	10	Cambrer pisos
E-2	11	Cosidora
E-2	12	Sastressa
E-2	13	Grum
E-2	14	Marmitó
E-2	15	Mossa
E-2	16	Mosso servei
E-2	17	Neteja
E-2	18	Netejadora cuina
E-2	19	Netejadors office
E-2	20	Netejadora
E-2	21	Obrera residència
E-2	22	Marmitó cuina
E-2	23	Peó
E-2	24	Peó agrari especialitzat
E-2	25	Peó agrari
E-2	26	Peó especialitzat
E-2	27	Planxadora bugadera
E-2	28	Repartidor
E-2	29	Zelador
E-2	30	Auxiliar cuina
E-2	31	Ajudant cuina
E-2	32	Ajud. trab.
E-2	33	Cosidora
E-2	34	Governanta

Grup	Nº	Categoria anterior
E-2	35	Neteja
E-2	36	Netejadora
E-2	37	Peó
E-2	38	Planxadora bugadera
E-2	39	Cambrera
E-2	40	Camb. net.
E-2	41	Inform. rec.
E-2	42	Pensionista
E-2	43	Personal n. c.
E-2	44	Peó especialitzat
E-2	45	Peó
E-2	46	Mosso
E-2	47	Netejadora
E-2	48	Neteja L01EC
E-2	49	Neteja L01ST
E-2	50	Neteja L02EC
E-2	51	Neteja L03EC
E-2	52	Neteja L07EC
E-2	53	Neteja L08EC
E-2	54	Neteja
E-2	55	Neteja T06PG08L
E-2	56	Ajudant
E-2	57	Neteja T07EC01L
E-2	58	Neteja T07ST01L
E-2	59	Net. aux. cuina menj. social
E-2	60	Assistents de menjador
E-2	61	Manteniment
E-2	62	Peó
E-2	63	Governanta

ANNEX 2

Taula de salaris mínims

Retribució mínima/88	Pta
A.1- Titulat superior	140.000
A.2- Cap de 1ª	130.000
A.3- Cap de 2ª	116.480
B - Titulat mig	113.048
C.1- Tècnics	112.320
C.1- Encarregats	101.920
C.3- Tècnics especialistes	95.056
D.1- Oficial de 1ª	93.000
D.2- Oficial de 2ª	87.000
D.3- Oficial de 3ª	81.000
E.1- Personal subaltern i de vigilància	79.560
E.2- Personal de serveis	78.000

ANNEX 3

Aplicació del fons econòmic homogeneïtzador de 713.010.131 pessetes i reordenació de les retribucions:

—1 L'aplicació d'aquest fons es realitzarà sobre les dades retributives contingudes en l'estudi sobre retribucions i classificació professional, elaborat per la Direcció General de la Funció Pública el 1987 i que va ser lliurat als diferents Departaments i representacions sindicals, i en tot cas amb la necessària adaptació a les retribucions de 1988, de manera que només s'aplicarà per arribar als mínims salarials que s'estableixen en l'Acord Marc.

L'esmentat estudi serà successivament i continuament actualitzat per la Direcció General de la Funció Pública, de la qual cosa informarà puntualment a la CIVE i als Departaments i estarà a disposició dels interessats que el sol·licitin.

—2 Prèviament a l'aplicació del fons, la Direcció General de la Funció Pública durà a terme

DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA

les comprovacions oportunes quant a nivells retributius reals, a número de treballadors en cada categoria i a ordenació dels conceptes retributius en els fulls de salaris, de conformitat amb el que disposa el Decret 2380/1973, de 17 d'agost, segons els criteris i definicions que s'hi especifiquen; de tot això se'n donarà compte a la CIVE.

—3 Amb efectes de l'1 de gener de 1988, els treballadors que resultin afectats pel fet que les seves retribucions estiguin per sota dels salaris mínims establerts per a cada categoria del nou quadre professional, passaran a percebre aquests salaris mínims; es computaran de la manera esmentada els conceptes retributius, i es respectaran en tot moment l'increment mínim del 4% sobre les retribucions de 1987.

—4 Les taules de salaris mínims tindran la consideració de taules de salaris base mínims. A aquests efectes es tindrà en compte el resultat de la reordenació de salaris respecte al Decret 2380/1973, de 17 d'agost, amb la readscripció dels conceptes retributius fins ara existents i que no responguin directament a una circumstància concreta de vincle jurídic laboral; en aquest cas s'integrarà l'import de les partides de nomenclatura incorrecta dintre del concepte "salari base", contràriament romandran com a conceptes retributius complementaris segons la naturalesa i especificacions corresponents al que disposa el Decret esmentat i la seva normativa de desplegament i complementària, sense cap disminució de les retribucions globals anteriors ni creació de complements personals transitoris.

—5 Si un cop feta la reordenació dels conceptes retributius no s'arribés als salaris base mínims en cada cas, es procedirà a efectuar el còmput dels augments salarials anuals sobre el total de les retribucions susceptibles d'augment i el seu resultat s'aplicarà exclusivament com a augment concentrat sobre el concepte salari base, fins que aquest arribi al nivell mínim que li pertorqui per raó de l'adscripció a cada grup i categoria professional; a partir d'aquest moment es tornarà a realitzar el còmput i l'aplicació dels augments salarials anuals de la manera normal en cada àmbit convencional.

—6 El complement d'antiguitat es regirà pel que disposin els Convenis Col·lectius d'àmbit inferior.

—7 Per a l'aplicació dels salaris mínims es computaran tots els conceptes retributius excepte: prorrata de pagues extraordinàries, prestacions familiars, hores extraordinàries, antiguitat i conceptes extrasalarials. Cas que després de l'aplicació del salari mínim resulti desvirtuada l'existència i la proporcionalitat de complements salarials que hagin de mantenir-se i que, a igualtat de funcions, categoria i grup professional, siguin el reflex d'una diferència en la modalitat de la prestació laboral, s'assignaran els fons necessaris per respectar la proporcionalitat anterior, sens perjudici del que es pacti en els Convenis Col·lectius d'àmbit inferior.

(88.082.047)

*

ORDRE

de 21 d'abril de 1988, per la qual, havent-ne comprovat prèviament l'adequació a la legalitat, s'inscriu al Registre de Col·legis Professionals de la Generalitat de Catalunya la modificació dels Estatuts del Col·legi de Veterinaris de Lleida.

Vist l'expedient de modificació dels Estatuts del Col·legi de Veterinaris de Lleida, del qual en resulta:

—1 Que, en data 21 de gener de 1988, el President del Col·legi de Veterinaris de Lleida ens comunicà la modificació dels Estatuts del Col·legi Professional consistent en una nova redacció dels articles 5, 8 i 29, en compliment de la Sentència de la Sala 3ª Contenciosa Administrativa de data 13 de novembre de 1987.

—2 Que, en data 4 de febrer de 1988, se'ls retornaren per tal que esmenessin les objeccions indicades, i en data 19 de febrer se'ns van trametre novament un cop subsanats els defectes i es feia constar que es tractaven d'errors materials en la transcripció.

—3 Que la dita modificació fou aprovada en Assemblea General Extraordinària de data 29 de desembre de 1987.

Vistos l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, aprovat per la Llei Orgànica 4/1979, de 18 de desembre; la Llei 13/1982, de 17 de desembre, sobre Col·legis Professionals; el Reglament de Col·legis Professionals de Catalunya, aprovat pel Decret 329/1983, de 7 de juliol; el Decret 213/1983, de 31 de maig, pel qual es deleguen en el Conseller de Justícia funcions atribuïdes al Departament de la Presidència; i el Decret 200/1987, de 28 de maig, sobre reestructuració del Departament de Justícia;

Atès que els articles modificats s'adeqüen a la legalitat;

Atès que el present expedient ha estat promogut per persona legítimada, que s'han aportat els documents essencials, i que s'han complert tots els tràmits establerts;

A proposta de la Direcció General de Dret i d'Entitats Jurídiques,

Per aquesta ORDRE:

—1 Declaro l'adequació a la legalitat de la modificació dels articles 5, 8 i 29 i disposo la seva inscripció al Registre de Col·legis Professionals de la Generalitat de Catalunya.

—2 Disposo que es publiqui la modificació dels Estatuts esmentats al DOGC.

Barcelona, 21 d'abril de 1988

JOAQUIM XICOY I BASSEGODA
Conseller de Justícia

ANNEX

Es modifiquen els articles que tot seguit es detallen, que queden redactats de la manera següent:

Article 5, apartat d). Acreditar, mitjançant certificat del Col·legi de procedència, que no

s'està subjecte a cap expedient disciplinari col·legial, que no s'està complint cap sanció col·legial i que s'està al corrent en el pagament de les obligacions col·legials. Quan sigui la primera col·legiació serà necessari acreditar-ho mitjançant declaració adient.

Article 8. Seran deures dels col·legiats:

a) El compliment de tot el que disposin aquests Estatuts així com aquelles decisions preses en assemblees.

b) Estar al corrent de pagaments de les quotes col·legials.

c) Exercir els càrrecs designats en les Juntes de Govern o qualsevol altres comissions col·legials.

d) Exercir la professió amb la més pura ètica professional d'acord amb l'esperit i la lletra d'aquests Estatuts.

e) Tractar, tant la Junta Directiva com la resta de col·legiats, amb la màxima lleialtat i correcció en tots els actes.

f) Denunciar per escrit, al Col·legi, qualsevol acte d'intrusisme del qual tingui coneixement, així com els casos d'exercici il·legal de la professió.

g) Comunicar, per escrit, al Col·legi, el canvi de residència i domicili així com les absències superiors a dos mesos i també el número de compte bancari on el Col·legi pugui fer els càrrecs corresponents.

h) Comunicar, per escrit també, en cas de substitució per absència o malaltia, el nom i domicili del veterinar col·legiat substituït perquè consti.

i) sotmetre a visat del Col·legi els contractes, informes, treballs, projectes i dictàmens en l'exercici lliure de la professió, tenint en compte que aquest visat serà preceptiu per poder utilitzar els serveis jurídics del Col·legi en cas de litigi.

j) Els col·legiats tindran l'obligació de facilitar al Col·legi les dades que se li sol·licitin per a la formació del fitxer professional o aquelles altres que tinguin com a finalitat l'estadística, l'econòmica, la de previsió o la científica.

k) Finalment els col·legiats hauran de complir, a més, aquells deures que li siguin imposats com a conseqüència dels acords presos a la Junta o a l'Assemblea General.

Article 29. Tot aquest personal es regirà per les normes establertes a la normativa laboral vigent. El Secretari del Col·legi tindrà cura de les incidències que els afectin.

(88.109.097)

RESOLUCIÓ

de 13 d'abril de 1988, per la qual, havent-ne comprovat prèviament l'adequació a la legalitat, s'inscriuen al Registre d'Acadèmies de la Generalitat de Catalunya els Estatuts de la Reial Acadèmia de Medicina de Barcelona.

Vist l'expedient d'inscripció, al Registre d'Acadèmies de la Generalitat de Catalunya, dels Estatuts de la Reial Acadèmia de Medicina de Barcelona, en resulta:

—1 Que, en data 27 de gener de 1988, el President de la Reial Acadèmia de Medicina de Barcelona sol·licità la inscripció dels Estatuts de