

Important: en cas d'informe negatiu, el treballador podrà deixar de percebre en part o en la seva totalitat aquest complement de productivitat, fins a la propera valoració trimestral, el qual serà sotmès a consulta prèvia als representants legals dels treballadors.

## ANNEX 7

## Taula del preu d'hores extres

Base de càlcul:

Dies efectius treballats: 220.

Hores de treball efectives: 1.597.

Categoria	Hora extra normal	Hora extra festiva
A-1	2.868	4.077
B-1	2.457	3.510
C-1	2.054	2.935
C-2	1.925	2.750
D-1	1.710	2.442
D-2	1.677	2.397
D-3	1.645	2.350
E-1	1.528	2.182

Important: aquesta taula d'hores extres entrarà en vigor a partir de la data de signatura del present Conveni Col·lectiu.

(89.284.018)

## ACORD

de 5 de desembre de 1989, pel qual s'ordena la inscripció i la publicació del Conveni Col·lectiu de treball d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya del personal laboral del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya.

Vist el text del Conveni Col·lectiu de treball d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya del personal laboral del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya, subscrit per la representació del departament esmentat i per la dels seus treballadors el dia 19 d'octubre de 1989, i conforme 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 Conveni Col·lectiu de treball d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya del personal laboral del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya al Registre de convenis d'aquesta Direcció General.

—2 Disposar que el Conveni esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiquen aquest acord a la Comissió negociadora del Conveni.

Barcelona, 5 de desembre de 1989

RAFAEL ORTIZ I CERVELLÓ  
Director general de Relacions Laborals

## CONVENI

Col·lectiu del personal laboral del Departament de Cultura

## Article 1

## Àmbit personal

Les normes contingudes en aquest Conveni afecten tot el personal laboral dependent dels serveis del Departament de Cultura, sens perjudici que s'hi pugui adherir el personal propi dels seus organismes autònoms.

## Article 2

## Àmbit territorial

L'àmbit territorial d'aplicació d'aquest Conveni serà el de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

## Article 3

## Àmbit temporal, pròrroga i denúncia

3.1 Vigència. El present Conveni entrarà en vigor l'endemà de la data de la seva signatura i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 1989, si bé els seus efectes econòmics tindran validesa des del dia 1 de gener de 1989, llevat d'aquells aspectes concretats a l'articulat d'aquest Conveni els quals fan referència expressa a una data anterior.

3.2 Pròrroga i denúncia. De no intervenir denúncia, es considerarà prorrogat per anys naturals successius, i el podrà denunciar totalment o parcialment qualsevulla de les parts, amb un mes d'antelació al seu venciment.

Un cop denunciat, dins el termini i amb el preavis esmentat d'un mes, es procedirà a constituir una Comissió negociadora en el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de l'escrit de la denúncia; la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran ja establir un calendari o un pla de negociació. En tot cas, la tramitació s'ajustarà al que preveu l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

Pel que fa referència a l'increment salarial per a l'any 1989, s'aplicaran els augments salarials que siguin determinats per la CIVE de l'Acord Marc.

## Article 4

## Vinculació a la totalitat

En el cas que algun capítol o article del present Conveni Col·lectiu fos anul·lat perquè la jurisdicció laboral declarés que infringeix la legalitat, quedarà aquest Conveni íntegrament en suspens i s'haurà de renegociar en la seva totalitat; en aquest cas, i fins l'elaboració d'un nou text articulat, s'aplicarà el Conveni Col·lectiu del personal laboral immediat anterior d'aplicació corresponent.

## Article 5

## Condicions més beneficioses

Es respectaran *ad personam* com a condicions més beneficioses les que estan reconegudes als convenis col·lectius, als contractes de treball vigents a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, o per norma de general aplicació quan, examinades en el seu còmput anual, resultin més beneficioses per als treballadors.

En cap cas l'aplicació d'aquest Conveni no suposarà una modificació ni pèrdua de les condicions col·lectives anteriors més beneficioses.

## Article 6

## Clàusula de garantia

Si durant la vigència del present Conveni es produís, per reestructuració administrativa o transferència de la gestió, algun canvi de la dependència dels actuals centres del Departament de Cultura, la modificació esmentada no afectarà el que s'ha acordat en aquest Conveni Col·lectiu, que tindrà la consideració de norma mínima.

## Article 7

## Classificació professional

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

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

7.3 S'estableixen els grups professionals que s'indiquen a continuació, segons el nivell de titulació, coneixements o experiència exigits per al seu ingrés. 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 on s'ha d'integrar la persona contractada, d'acord amb els coneixements i les experiències necessaris en relació amb les funcions a exercir.

Grups professionals:

Grup A, titulats superiors i comandaments: títol de grau superior o equivalent, o capacitació provada en relació amb el lloc de treball, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

Grup B, titulats mitjans: títol grau mitjà, formació professional de 3<sup>er</sup> grau o equivalent, o capacitació 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<sup>o</sup> grau o equivalent, o capacitació provada en relació amb el lloc de treball.

Grup D, personal especialitzat: títol de graduat escolar, formació professional de 1<sup>er</sup> grau o equivalent, o capacitació provada en relació amb el lloc de treball.

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

7.4 Aquests grups d'ordenaran en les categories professionals següents:

Grup A:

A-1 Titulat superior.

A-2 Cap de 1<sup>a</sup>.A-3 Cap de 2<sup>a</sup>.

Grup B:

B-1 Titulat mitjà.

Grup C:

C-1 Tècnics.

C-2 Encarregats.

C-3 Tècnics especialistes.

Grup D:

D-1 Oficial de 1<sup>a</sup>.D-2 Oficial de 2<sup>a</sup>.D-3 Oficial de 3<sup>a</sup>.

Grup E:

E-1 Personal subaltern i de vigilància.

E-2 Personal de serveis.

7.5 L'adscripció definitiva de les categories professionals anteriors als grups i a les catego-

ries abans esmentats és la que consta a l'annex del present Conveni.

#### Article 8

##### *Jornada i horari de treball*

8.1 La jornada de treball ordinària es fixa en 37,5 hores setmanals de treball efectiu en jornada partida; es respectaran les jornades de treball inferiors i/o jornades continuades com a garanties *ad personam* aquells treballadors que les tenien assignades en el moment de la seva transferència al Departament de Cultura, sempre que estiguessin reconeguts en convenis col·lectius o contractes de treball vigents amb anterioritat.

8.2 Els horaris de treball s'establiran d'acord amb les necessitats del servei públic.

8.3 El personal inclòs a l'àmbit d'aplicació del present Conveni gaudirà d'una pausa en la jornada de treball de 20 minuts de durada, comptable com a treball efectiu.

8.4 En el cas que a nivell general s'estableixi un nou règim de jornada per als diferents serveis, que comporti una reducció de jornada de treball anual, aquesta reducció serà d'immediata aplicació al personal inclòs a l'àmbit del present Conveni, llevat del personal que tingui assignades jornades especials.

8.5 El personal inclòs a l'àmbit d'aquest Conveni amb jornada de 37,5 hores reduirà la seva jornada en el període d'estiu durant el temps que estableixi amb caràcter general la Generalitat de Catalunya.

#### Article 9

##### *Hores extraordinàries*

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

9.2 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 aquest Conveni. 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 per temps equivalents de descans retribuït incrementats, almenys, en el percentatge abans indicat.

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

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

9.5 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 pactada 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 còmput setmanal o mensual.

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

9.7 Hores estructurals: es considera que les hores extraordinàries en l'àmbit del present Conveni, atès el caràcter de servei públic que es presta, es realitzen per circumstàncies de caràcter estructural derivades de la pròpia naturalesa de la 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 Secretaria General del Departament adoptarà les mesures necessàries per vetllar que no es facin hores extraordinàries sense que estiguin justificades pel funcionament dels serveis.

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

#### Article 10

##### *Vacances, llicències i permisos*

10.1 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.

10.2 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.

10.3 La planificació anual de les vacances la portarà a terme el secretari general del Departament a proposta del servei corresponent, amb la consulta prèvia dels representants dels treballadors. La planificació esmentada es comunicarà als treballadors amb l'antel·lació suficient. En cas de desacord quant al gaudi del període de vacances, cal atènyer-se al que estableix l'article 38.2.d) de l'Estatut dels treballadors.

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 s'incrementen durant aquesta època les seves tasques, es resoldran fixant els torns d'aplicació de vacances per part del servei corresponent.

10.4 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 un 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.

e) 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 l'organització mateixa, 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 del territori de Catalunya i dos si se celebra fora. En el cas de necessitat documentalment acreditada es podran perllongar els dies de permís establerts fent ús de dies d'assumptes personals o vacances.

10.5 Es podrà concedir al personal fix del Departament 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.

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

10.7 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.

10.8 Per raó de matrimoni el treballador tindrà dret a una llicència retribuïda de quinze dies. Aquesta llicència podrà ser acumulada a les vacances d'estiu que corresponguin. En el cas d'embaràs, es concedirà una llicència pel termini i en la forma que es determini.

10.9 Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'hauran d'atènyer al que es determina per reglament, amb la consulta prèvia a la Comissió de personal, d'acord amb el que s'estableixi legalment en aquesta matèria.

10.10 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 ser dividit en dues fraccions o bé ser substituït per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat. Si el pare i la mare són treballadors, només un d'ells podrà exercir aquest dret.

10.11 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.

10.12 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 11

##### *Suspensió del contracte de treball*

Sens perjudici del que disposen els articles 45 i 48 de l'Estatut dels treballadors, els treballa-

dors tindran dret a la suspensió del seu contracte, amb reserva del seu lloc de treball, en els casos següents:

11.1 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 a efectes d'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.

11.2 Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys per tenir cura de cada fill nascut, tant quan sigui per naturalesa com per adopció, a comptar des de la data del seu naixement. Els fills successius donaran dret a un nou període d'excedència que, si 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.

Durant el primer any, a partir de l'inici de cada situació d'excedència, el treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball i a que el període esmentat sigui computat a efectes d'antiguitat. En relació amb el que estableix aquest article caldrà atènyer-se al que disposa la Llei 3/1989, de 3 de març (BOE núm. 57).

11.3 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 a 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 la reincorporació es produirà de forma immediata.

11.4 En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada setze setmanes ininterrompudes ampliables per part múltiple fins a divuit setmanes. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part, i en podrà fer ús el pare, per tenir cura del fill, en cas de mort de la mare. En relació amb el que estableix aquest article caldrà atènyer-se al que disposa la Llei 3/1989, de 3 de març (BOE núm. 57).

11.5 Compliment del servei militar obligatori o voluntari o del servei social substitutori 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 finalització del servei. En relació amb els efectes de la suspensió caldrà atènyer-se a la naturalesa del contracte.

Als treballadors amb contracte indefinit acoïllits al present Conveni que s'incorporin al servei

militar obligatori o servei social substitutori se'ls computarà aquest temps a efectes d'antiguitat al Departament i tindran dret a percebre les gratificacions extraordinàries que correspongui, o si escau, la part proporcional al temps efectivament treballat.

11.6 El treballador que, com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats, hagi d'optat per un lloc de treball, quedarà en situació d'excedència voluntària en aquell del qual cessi, 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 al Departament i/o organisme en el qual es trobi excedent.

## Article 12

### Règim disciplinari

12.1 Els treballadors podran ser sancionats pel secretari general del Departament o per la direcció dels centres, a proposta dels caps responsables o de les persones que els càrrecs esmentats determinin, mitjançant la resolució corresponent, en virtut d'incompliments laborals d'acord amb la gradació de faltes i sancions que s'estableixin en aquest article.

12.2 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.

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

### 12.4 Seran faltes greus:

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

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

La no comunicació, amb la deguda antelació, de manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat quan hi hagi impossibilitat de fer-ho.

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

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

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

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

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

### 12.5 Seran faltes greus:

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

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.

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

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

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

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

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

La simulació de malaltia o accident.

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.

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

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

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

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

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.

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

### 12.6 Seran faltes molt greus:

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

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

El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.

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

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

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

La reincidència en faltes greus encara que sigui de distinta 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:

### 12.7 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.

### 12.8 Per faltes greus:

Suspensió de sou i ocupació 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.

### 12.9 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.

12.10 La imposició de sancions per faltes greus i molt greus requerirà 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.

12.11 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.

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

12.13 Tot treballador podrà donar compte per escrit, per si mateix o per mitjà 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 s'instruirà, si s'escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

12.14 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 altres convenis col·lectius.

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

#### Article 13

##### Provisió de vacants

El Departament treurà a convocatòria dins l'oferta anual d'ocupació les vacants que hi hagi en aquell moment. Les que es produeixin posteriorment i que, per tant, no puguin ser objecte de convocatòria aquell any s'inclouran a l'oferta de l'any següent.

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

Reingrés d'excedència.

Torn de trasllat.

Promoció interna (torn d'ascens).

Nou ingrés.

13.1 Reingrés d'excedència.

Les persones en excedència que demanin el seu reingrés en el termini legalment previst tindran preferència a l'hora d'escollir vacant d'igual o similar categoria, entre les quals hi hagi en aquell moment al Departament.

13.2 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 a aquest Conveni i es produeixin al Departament, mitjançant la participació en concursos de caràcter intern del mateix grup, categoria o especialitat pel trasllat voluntari interprovincial orientats a facilitar la seva mobilitat.

El personal laboral afectat pel present Conveni podrà participar en els concursos que es convoquin a nivell interdepartamental o estatal, d'acord amb els contactes que realitzi la Direcció General de la Funció Pública amb els departaments o ministeris competents en matèria de personal.

13.3 Promoció interna.

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

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

Sempre que el percentatge de les places oferides mitjançant promoció interna no es cobreixi en la seva totalitat, les places que restin sense cobrir en aquest torn es podran incorporar al torn de nou ingrés.

Els sistemes selectius referenciats anteriorment seran objecte de convocatòria efectuada pel Departament. A la convocatòria s'assenyalaran el nombre de places a cobrir, els requisits que han de reunir els aspirants i també els mèrits susceptibles de qualificació corresponent, o les proves a realitzar, com també la composició del tribunal qualificador, un dels membres del qual serà designat per la Direcció General de la Funció Pública com a representant seu.

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

13.4 Nou ingrés.

L'accés de nou personal per cobrir les vacants laborals del Departament, d'acord amb l'oferta d'ocupació pública, es farà segons el que estableix el Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aprovat pel Decret 28/1986, de 30 de gener.

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 el que disposa l'article 49 de la Constitució Espanyola.

Conseqüentment, d'acord amb el que preveu el Decret 238/1987, de 20 de juliol, pel qual es desplega el capítol 10 del títol 4 de la Llei 17/1985, de la Funció Pública de la Generalitat de Catalunya i es fomenten altres vies concurrents per a la integració laboral de les persones disminuïdes, es garantirà un percentatge de reserva de places del 3% per als disminuïts, en els mateixos termes i condicions que estableixen el Reial Decret esmentat i la Llei 17/1985, de 23 de juliol, de la Funció Pública de la Generalitat.

13.5 Òrgan tècnic qualificador. 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 del Departament, i un altre 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 de centre.

13.6 Barem de mèrits per a trasllat, promoció interna i nou ingrés. El sistema normal per a la promoció interna i l'ingrés del personal al Departament de Cultura serà el de concurs de mèrits i es podrà valorar el resultat d'una entrevista personal, sens perjudici que es puguin convocar proves selectives en els casos en què la necessitat d'acreditar l'adequació al lloc de treball, per les seves característiques especials, així ho requereixi.

Els concursos de mèrits per a la promoció interna i l'ingrés del personal laboral al Departament seran valorats d'acord amb els conceptes següents: circumstàncies personals, mèrits acadèmics i mèrits professionals, atenint-se al percentatge següent: el 10% dels punts correspondrà, com a màxim, al concepte de circumstàncies personals i, si s'escau, a l'entrevista; el 15%, com a mínim, als mèrits acadèmics, sense que es computi el títol que s'exigeix com a requisit per participar-hi; el 40%, com a mínim, als mèrits professionals; la resta, fins a arribar al 100%, podrà imputar-se a mèrits que siguin diferents dels ja expressats o reparats entre els altres conceptes esmentats. Els mèrits acadèmics es tindran en compte sempre que siguin adequats al lloc de treball objecte de la convocatòria.

La determinació del barem concret aplicable en els concursos convocats pel Departament 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, el Departament de Cultura procedirà a la manera més adequada a les necessitats del servei, comunicant-ho a la Comissió paritària.

Als efectes del concurs de trasllat, dins les circumstàncies esmentades al paràgraf anterior, s'efectuarà una valoració preferent de la residència prèvia obligada del cònjuge, o persona amb qui es conviski, i dels motius de rehabilitació sanitària del treballador i els seus familiars dins el primer grau de consanguinitat. El treballador haurà d'acreditar degudament les circumstàncies esmentades.

13.7 Contractació temporal.

La contractació 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.

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

Es respectarà, en tot cas, la normativa de general aplicació sobre contractació laboral temporal i en aquests contractes temporals i de duració determinada serà d'aplicació 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.

Seràn 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 les obligacions de la normativa d'incompatibilitat.

13.8 Normes de caràcter general.

El torn de trasllat i el de nou accés, bé sigui per promoció interna o nou ingrés, tindrà lloc,

almenys, un cop l'any i es desenvoluparà segons l'ordre esmentat al primer paràgraf de l'article 13.

Els llocs de treball que constitueixen activitat regular, normal i permanent del Departament de Cultura seran ocupats per personal laboral fix.

Tots els contractes de treball es formalitzaran per escrit i inclouran, en tot cas, l'expressió que queden afectats pel present Conveni, i també la categoria professional per a la qual es contracta el treballador.

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. Durant aquest termini el treballador tindrà els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixos en plantilla del mateix grup i la mateixa categoria professional; qualsevol de les parts podrà rescindir la relació de treball durant aquest període.

a) Els treballadors que accedeixin a la condició de fixos i que anteriorment hagin ocupat llocs de les mateixes característiques mitjançant un contracte temporal, se'ls computarà el temps treballat a efectes de compliment del període de prova.

b) En els casos de trasllat o d'ascens per promoció interna s'estarà exempt del període de prova esmentat.

13.9 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 que estableix la Llei 21/1987, de 26 de novembre, i que el seu incompliment pot suposar la rescissió del contracte, sens perjudici de la responsabilitat disciplinària que podrà deduir-se en l'altre lloc de treball que hagi desenvolupat el treballador.

13.10 Els treballadors hauran de prendre possessió del seu lloc de treball en el termini que assenyali la convocatòria de lliure accés corresponent.

13.11 En cap cas, l'ocupació d'una plaça amb caràcter temporal d'acord amb el que preveu l'article 15 del present Conveni (treballs de superior i inferior categoria), no consolidarà trasllat voluntari o ascens pel simple transcurs del temps.

13.12 El treballador que desitgi cessar voluntàriament en el Departament de Cultura haurà de comunicar-ho a la Secretaria General amb una antel·lació d'un mes. El cessament voluntari té com a conseqüència l'extinció del contracte. La notificació del cessament voluntari es realitzarà mitjançant escrit, el qual haurà de ser signat pel treballador per duplicat, a qui se li retornarà un exemplar amb l'acusament de rebuda.

#### Article 14

##### 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 convocatòria corresponent.

#### Article 15

##### Treballs de superior i inferior categoria

15.1 Quan les necessitats de servei així ho exigeixin, el Departament podrà encomanar a

un treballador l'exercici de les funcions corresponents a una categoria professional superior a la que tingui per un període no superior als sis mesos durant un any, o vuit mesos durant dos anys, amb l'informe previ del cap responsable quan excedeixi de tres mesos.

15.2 Si un cop superats aquests terminis existís un lloc de treball vacant, s'haurà de convocar la plaça mitjançant els procediments de provisió que estableix aquest Conveni. Als efectes de l'article 23 de l'Estatut dels treballadors, els procediments de provisió de vacants mitjançant els torns 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.

15.3 Si, per necessitats preemptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, el Departament de Cultura necessita destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la que posseeix, únicament podrà fer-ho pel temps imprescindible, i se li mantindrà la retribució i altres drets de la seva categoria professional, amb la comunicació oportuna als representants dels treballadors.

#### Article 16

##### Estructura retributiva

Les retribucions del personal laboral del Departament de Cultura quedaran estructurades de la manera següent:

Retribucions bàsiques

Sou base.

Antiguitat.

Retribucions complementàries.

Complement *ad personam*.

Complement de productivitat.

Gratificacions extraordinàries.

Plus de nocturnitat.

16.1 Retribucions bàsiques.

16.1.1 Sou base:

És la part de la retribució del treballador fixada per unitat de temps i en funció del seu grup i categoria professional, amb independència de la remuneració que correspongui per exercir un lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància.

16.1.2 Antiguitat:

El personal laboral fix del Departament tindrà dret a percebre triennis per cada tres anys de treball efectiu. L'import de cada trienni serà, segons el grup al qual pertanyi el treballador, el corresponent al que es fixi per als funcionaris de la Generalitat del mateix grup, d'acord amb la legislació que en cada moment estigui en vigor a tal efecte. Els triennis es meritiran a partir del dia 1 del mes següent al del seu venciment.

16.2 Retribucions complementàries.

16.2.1 Complement *ad personam*:

La seva quantia serà el resultat de la diferència entre el sou base i les retribucions totals que es vinguessin percebent per cada treballador fins a l'aplicació del present Conveni, llevat de l'antiguitat.

16.2.2 Complement de productivitat:

S'aplicarà en els casos d'especial rendiment d'acord amb el grup del treballador i segons els imports que s'assenyalen a l'annex d'aquest Conveni. El complement de productivitat serà percebut únicament per aquells treballadors que

hagin demostrat aquest especial rendiment durant l'any, d'acord amb la proposta motivada del superior jeràrquic.

Els treballadors als quals sigui aplicable aquest complement el percebran mitjançant un pagament únic durant el quart trimestre de l'any.

16.3 Gratificacions extraordinàries.

Es meritiran dues gratificacions extraordinàries: una al mes de juny i l'altra al mes de desembre, per un import del 100% de les retribucions bàsiques.

16.4 Plus de nocturnitat:

Les hores treballades durant el període comprès entre les 10 de la nit i les 6 del matí, excepte si el salari s'ha fixat atenint-se al fet que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, tindran una retribució específica incrementada en un 25% del sou base, tot mantenint el 30% com a garantia *ad personam* a aquells treballadors que el tinguessin reconegut.

16.5 Les retribucions del personal xofer de representació del Departament restaran subjectes al que disposa l'Acord Marc sobre la jornada, les retribucions i la classificació professional dels xofers de representació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de 28 d'abril de 1989.

16.6 El personal acollit a aquest Conveni tindrà dret des de la data d'inici de la situació d'incapacitat laboral transitoria a què el Departament li complementi la prestació econòmica de l'Seguretat Social fins al 100% dels seus haveres per tots els conceptes.

#### Article 17

##### Indemnitzacions per dietes i despeses de locomoció.

L'import de les dietes, les despeses de locomoció i les indemnitzacions per raó del servei és el corresponent, en cada cas segons el grup al qual pertanyi el treballador, al previst per als funcionaris de la Generalitat, d'acord amb el decret que en cada moment estigui en vigor i en els seus propis termes i condicions específiques.

#### Article 18

##### Comissió paritària

Com a òrgan d'interpretació, conciliació, arbitratge i vigilància del Conveni es constituirà una Comissió, integrada per tres representants de l'Administració i tres dels treballadors, designats pels representants dels treballadors, sens perjudici de les competències atribuïdes específicament a la CIVE.

Aquesta Comissió també tindrà com a funció la conciliació en aquelles altres qüestions que li siguin sotmeses de comú acord per les parts.

La Comissió es constituirà dins dels 15 dies següents al de la publicació d'aquest Conveni, i s'establiran en la reunió constitutiva les seves regles de funcionament. La seva seu serà la del Departament de Cultura.

Els acords i els assumptes tractats per la Comissió es faran públics als centres del Departament de Cultura.

#### Article 19

##### Seguretat i higiene en el Treball

El treballador té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene en el treball, i també al deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció del 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.

#### Article 20

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

20.2 Entre les garanties dels membres dels comitès d'empresa i dels 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.

20.3 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 i sempre dins l'àmbit de la seva representació.

Aquesta acumulació d'hores requerirà la comunicació de l'acord a la Secretaria General del Departament, referent al nombre de persones en què hagi recaigut i els períodes de temps en què sigui d'aplicació.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Reconeixement d'antiguitat. Als funcionaris que, mitjançant la superació de les corresponents proves i/o concursos de mèrits, accedeixin a la condició de personal laboral fix del Departament, se'ls reconeixerà automàticament l'antiguitat que tinguessin acreditada com a funcionaris, amb la sol·licitud prèvia de la persona interessada.

#### DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

—1 En relació amb l'antiguitat del personal laboral quant a l'import de cada trienni per grup, es respectarà com a garantia *ad personam* aquells casos en què els imports que vinguin percebent siguin superiors al que estableix l'article 16.1.2 d'aquest Conveni.

En el supòsit de còmputos d'antiguitat diferents al que preveu el present Conveni, la quantia dels quals sigui inferior a la estableix el seu article 16.1.2, s'aplicaran les diferències que resultin amb efectes d'1 de gener de 1988.

—2 El personal del Museu de la Ciència i la Tècnica que per raons d'organització del servei es vegi obligat a treballar en dies festius o caps de setmana, transitòriament i fins que aquestes necessitats no hagin desaparegut, percebrà per cada dia festiu de treball efectiu la quantitat de 3.000 pessetes. Aquestes percepcions tindran efectes des del dia 1 de gener de 1989.

#### ANNEX

Relació de categories integrades en els grups de personal laboral

Categoria	Grup
Titulat superior .....	A1
Musicòleg .....	A1
Tècnic superior .....	A1

Categoria	Grup
Coordinador .....	A2
Cap de 2ª .....	A3
Cap de redacció .....	A3
Tècnic grau mitjà .....	B
Topògraf .....	B
Director centre ensenyaments especialitzats	C1
Professors ensenyaments especialitzats .....	C1
Encarregat .....	C2
Lector .....	C3
Monitor .....	C3
Pràctic informàtica .....	C3
Auxiliar tècnic .....	C3
Especialista d'ofici .....	C3
Oficial major .....	C3
Administratiu .....	D1
Oficial de 1ª .....	D1
Oficial de 1ª manteniment .....	D1
Oficial de 1ª conductor .....	D1
Xofer .....	D1
Auxiliar administratiu .....	D2
Oficial de 2ª .....	D2
Telefonista .....	D2
Jardiner .....	D2
Encarregat magatzem .....	D2
Oficial de 3ª .....	D3
Guarda .....	E1
Guarda museu .....	E1
Subaltern .....	E1
Ordenança .....	E1
Porter .....	E1
Vigilant .....	E1
Vigilant nocturn .....	E1
Netejadora .....	E2
Peó .....	E2

#### Sou base

Grup	Retribució mensual Pta/paga	Retribució anual Pta
A1 .....	140.000	1.960.000
A2 .....	130.000	1.820.000
A3 .....	116.480	1.630.720
B .....	113.048	1.582.672
C1 .....	112.320	1.572.480
C2 .....	101.920	1.426.880
C3 .....	95.056	1.330.784
D1 .....	93.000	1.302.000
D2 .....	87.000	1.218.000
D3 .....	81.000	1.134.000
E1 .....	79.560	1.113.840
E2 .....	78.000	1.092.000

#### Complement de productivitat

Grup	Import anual en Pta
A .....	70.000
B .....	65.000
C .....	60.000
D .....	55.000
E .....	50.000

(89.338.004)

\*

## DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA

### CORRECCIÓ D'ERRADES

a l'Ordre de 2 de gener de 1990, per la qual es convoca concurs per atorgar beques a opositors a notaries i registres de la propietat i mercantils (DOGC núm. 1241, pàg. 102, de 12.1.1990).

Havent observat errades en la publicació de l'Ordre esmentada al DOGC núm. 1241, pàg. 102, de 12.1.1990, se'n detalla la correcció:

A la part expositiva, pàgina 102, on diu: "poer donar primacia",

ha de dir:

"per donar primacia".

A la mateixa pàgina, article 1, on diu:

"notari i registradors de la propietat i mercantils",

ha de dir:

"notari i registrador de la propietat i mercantils".

A la mateixa pàgina, a la base 5 de l'annex, on diu:

"podem trametre",

ha de dir:

"poden trametre";

on diu:

"Delegació Territorial del Govern de la Generalitat de Tarragona",

ha de dir:

"Delegació Territorial del Govern de la Generalitat a Tarragona".

A la mateixa pàgina, a la base 7.1 de l'annex, on diu:

"delegacions territorials",

ha de dir:

"delegacions territorials".

A la mateixa pàgina 102, a la base 7.2 de l'annex, on diu:

"en la present convocatoria",

ha de dir:

"en la present convocatòria";

on diu:

"als apartats b) i e) de la base 6",

ha de dir:

"als apartats b) i c) de la base 6".

A la mateixa pàgina, a la base 8.1 de l'annex, on diu:

"qualificaran les proves i els mèrits",

ha de dir:

"qualificaran les proves i els mèrits".

A la mateixa pàgina, a la base 8.2 de l'annex, on diu:

"resoldrà les dubtes",

ha de dir:

"resoldrà els dubtes".

A la mateixa pàgina, a la base 9 de l'annex, on diu:

"algunes de els circumstàncies",

ha de dir:

"algunes de les circumstàncies".

A la pàgina 103, a la base 12.2, on diu:

"cursos de Llenguatge",

ha de dir:

"cursos de Llenguatge".

NÚRIA DE GISPERT I CATALÀ  
Secretària general

(90.015.031)

\*