

DEPARTAMENT DE TREBALL

ACORD

de 7 d'abril de 1989, pel qual s'ordena la inscripció, la tramesa al CMAC i la publicació del *Conveni Col·lectiu de treball per al personal laboral del Departament de Política Territorial i Obres Públiques de la Generalitat de Catalunya i dels seus organismes autònoms*.

Vist el text del *Conveni Col·lectiu de treball d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya per al personal laboral del Departament de Política Territorial i Obres Públiques de la Generalitat de Catalunya i dels seus organismes autònoms*, subscrit per la representació del departament esmentat i per la dels seus treballadors el dia 27 de febrer de 1989, i de conformitat 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 per al personal laboral del Departament de Política Territorial i Obres Públiques de la Generalitat de Catalunya i dels seus organismes autònoms* al 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 el *Conveni esmentat* es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiqueu aquest acord a la Comissió Negociadora del *Conveni*.

Barcelona, 7 d'abril de 1989

RAFAEL ORTIZ I CERVELLÓ
Director General de Relacions Laborals

CONVENI

Col·lectiu de treball per al personal laboral del Departament de Política Territorial i Obres Públiques de la Generalitat de Catalunya i dels seus organismes autònoms.

Article 1

Àmbits

1.1 Àmbit personal.

La regulació de les condicions de treball, mitjançant la negociació col·lectiva continguda en aquest *Conveni Col·lectiu*, serà d'aplicació al personal que, en relació jurídica laboral, presta o presti els seus serveis al Departament de Política Territorial i Obres Públiques de la Generalitat de Catalunya i als seus organismes autònoms.

Queda exclòs d'aquest *Conveni*:

El personal que presta serveis a empreses de caràcter públic, creades per la Generalitat de Catalunya i dependents del Departament de Política Territorial i Obres Públiques.

Els professionals, la relació dels quals amb el Departament o els seus organismes autònoms

es deriva de l'acceptació d'una minuta o pre-supost per a la realització d'una obra o servei mitjançant un contracte específic.

1.2 Àmbit territorial.

L'àmbit territorial d'aquest *Conveni Col·lectiu* és el de tota Catalunya.

1.3 Àmbit temporal.

1.3.1 Vigència.

Aquest *Conveni Col·lectiu* té vigència des de la data de la seva publicació al DOGC fins al 31 de desembre de 1989. Els seus efectes econòmics són retroactius a partir de la data d'1 de gener de 1988, llevat del complement personal d'antiguitat que ho serà des de l'1 de juliol de 1988, sens perjudici del que disposa la disposició transitòria 5.

Així mateix, serà d'aplicació al personal que hagi causat baixa, a partir de l'1 de gener de 1988, per jubilació, invalidesa o mort. En el supòsit de mort, les quanties corresponents les percebran els seus causahavents.

1.3.2 Denúncia.

Aquest *Conveni* s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes bianuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia en temps i forma amb un termini de preavís 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.

Article 2

Comissió paritària

2.1 La Comissió paritària té com a funció principal la vigilància i la interpretació de la correcta aplicació de les normes d'aquest *Conveni* i totes aquelles qüestions que se'n derivin. Es regeix per les seves normes de funcionament intern i els seus acords seran vinculants per a ambdues parts. La Comissió paritària està formada per vuit membres titulars i vuit de suplents; quatre en representació del Departament i quatre en representació del personal laboral, que són:

a) Representació del Departament:

Titulars:

Joan Terrades Batallé.
Fèlix Giménez García.
Ramon Morera Fauquier.
Francesc Trull Rosset.

Suplents:

Antoni Casadevall Robledo.
Jordi Bacaria Martrus.
Camilo Rodríguez Pérez.
Enrique Romero Massip.

b) Representació del personal laboral:

Titulars:

Josep Asensio Amaro.
Francesc Balmón Castells.
Assumpció García Cotillas.
Josep Lluís Panizo Villegas.

Suplents:

Josep M. Llauradó Sánchez.
Manuel López Terrados.
Josep Rayo Rayo.
Telesfor Zamorra Torres.

2.2 Les matèries de la seva competència són:

a) Emetre informe sobre qualsevol reclamació que es refereixi a l'aplicació i la interpretació del *Conveni*.

b) Informar i assessorar en matèria de planilla del personal laboral.

c) Vetllar pel correcte compliment de les condicions de treball que preveu aquest *Conveni*.

d) Emetre informe sobre classificacions professionals.

e) Emetre informe en matèria de concursos de personal i de cursos de formació professional i cultural.

f) Definició de categories no recollides encara en aquest *Conveni* i que siguin aconsellades per les necessitats de l'organització científica del treball.

g) Totes aquelles matèries no expressament recollides en aquest *Conveni* i que siguin d'aplicació segons la normativa laboral vigent.

2.3 Els quatre representants del personal laboral dins de la Comissió paritària són els qui s'han d'encarregar directament d'assumir les competències que les disposicions vigents atribueixin als representants dels treballadors en matèria de:

a) Concurs de mèrits per a ascensos i trasllats.

b) Programes d'examen per a oposicions d'ascens o ingrés, lliures o restringides.

c) Provisió de vacants.

d) Traslats forços.

La Comissió paritària, per tal de poder dur a terme els seus objectius, podrà sol·licitar la informació necessària al Departament i organismes autònoms sobre matèries de la seva competència.

Article 3

Organització del treball

L'organització del treball és facultat exclusiva del Departament i la seva aplicació pràctica correspon als titulars dels comandaments de les diferents unitats orgàniques dels àmbits administratius units per aquest *Conveni*, 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.

Les modificacions que dins els límits legals establerts afectin les condicions de treball hauran de ser objecte d'informe amb caràcter previ a la seva implantació pels representants dels treballadors en els seus corresponents àmbits. En cas que no s'arribi a un acord, s'atindrà al que disposa la legislació vigent.

Article 4

Provisió de vacants, contractació i ingrés

4.1 Provisió de vacants.

La provisió de vacants es farà d'acord amb els criteris següents:

a) Torn de trasllat.

b) Promoció interna (torn d'ascens).

c) Nou ingrés.

4.2 Torn de trasllat.

4.2.1 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 en el Departament o en algun dels seus organismes autònoms, mitjançant la participació en concursos de caràcter intern del mateix grup, categoria o especialitat pel trasllat voluntari interprovincial orientats a facilitar la seva mobilitat.

4.2.2 El Departament de Política Territorial i Obres Públiques podrà concedir permutes de llocs de treball dins l'àmbit d'aquest *Conveni*, amb l'informe previ del Servei, entre el personal laboral de la mateixa categoria, amb el seu

acord previ, i amb l'informe dels comitès de centre respectius.

4.3 Promoció interna.

4.3.1 Es podran cobrir per promoció interna, fins el 50% de les places, 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.

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

4.3.3 Sempre que el percentatge de les places ofertes a 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.

4.3.4 Els sistemes selectius referenciats al punt anterior seran objecte de convocatòria efectuada pel Departament o els seus organismes autònoms. La convocatòria assenyalarà el nombre de places a cobrir, els requisits que han de reunir els aspirants, com també els mèrits susceptibles de qualificació corresponent, o les proves a realitzar i la composició del Tribunal qualificador o de la Comissió de selecció, i qualsevol altra previsió que garanteixi l'estricta compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

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

4.4 Provisió de vacants de nou accés.

4.4.1 L'accés de nou personal per cobrir vacants laborals a l'àmbit del Departament i els seus organismes autònoms 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.

4.4.2 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 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 l'Administració de la Generalitat, i es fomenten altres vies concurrents per a la integració laboral de les persones disminuïdes, en el Departament de Política Territorial i Obres Públiques i en els seus organismes autònoms es garantirà un percentatge de reserva de places del 2% per als disminuïts, en els mateixos termes i condicions que estableixen l'esmentat Decret i la Llei 17/1985, de 23 de juliol, de la funció pública de la Generalitat.

4.5 Personal de nou ingrés.

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.

4.6 Participació del personal en la selecció.

4.6.1 Es constituirà un òrgan tècnic, per a

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

4.6.2 La designació del representant del personal correspon al Comitè intercentres o, si escau, als delegats de personal o Comitè del centre.

4.7 Contractació temporal.

4.7.1 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 la vacant.

4.7.2 Es formalitzaran contractes de substitució per realitzar les tasques corresponents a treballadors amb dret a reserva del seu lloc de treball.

4.7.3 Es respectarà, en tot cas, la normativa de general aplicació sobre contractació laboral temporal i serà d'aplicació a aquests contractes temporals i de durada determinada el que estableixen el capítol 1, secció 4, i el capítol 2, secció 1, del títol I de l'Estatut dels Treballadors, i altra normativa que el desplega.

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

4.8 Normes de caràcter general.

4.8.1 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 en ordre altern de forma que, finalitzat un d'ells, totes les vacants resultants es puguin cobrir en el torn previst següent.

4.8.2 No obstant això, amb la finalitat que els serveis dels llocs de treball vacants es mantinguin atesos, i sense solució de continuïtat, el Departament podrà establir la convocatòria i el desenvolupament simultanis dels concursos de trasllat i ascensos amb la condició que es prevegi amb exactitud la data certa de producció de les vacants.

4.8.3 Els llocs de treball que constitueixin activitat regular, normal i permanent del Departament i organismes autònoms els ocuparan el personal laboral fix.

4.8.4 Els contractes de treball es formalitzaran per escrit. S'hi farà esment del seu aolliment al present Conveni Col·lectiu, i també del grup i la categoria professional per a la qual es contracta al treballador.

4.8.5 En el contracte ha 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 21/1987, de 26 de novembre, i que el seu incompliment pot suposar la rescisió del contracte, sens perjudici de la responsabilitat disciplinària que podria deduir-se en l'altre lloc de treball que hagi ocupat el treballador.

4.8.6 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, durant aquest termini, tindrà els mateixos drets i les obligacions que els treballadors fixos en plantilla del ma-

teix grup i la mateixa categoria professional. Durant aquest període qualsevol de les dues parts podrà rescindir la relació de treball.

El període de prova serà de quinze dies per al personal dels grups professionals E; de 30 dies per al personal dels grups professionals D i C; i de 3 mesos per al personal dels grups professionals B i A.

4.8.7 Els treballadors han de prendre possessió del seu lloc de treball en el termini que assenyali la convocatòria sobre la base de la qual es produeixi lliure accés.

4.8.8 L'ocupació d'una plaça amb caràcter temporal, d'acord amb el que preveu l'article 8, en cap cas no consolidarà trasllat voluntari o ascens pel simple transcurs del temps.

4.8.9 El Departament de Política Territorial i Obres Públiques notificarà trimestralment a la representació legal dels treballadors els contractes realitzats d'acord amb les diverses modalitats de contractació previstes en els apartats anteriors.

4.8.10 El Departament de Política Territorial i Obres Públiques facilitarà el resum del cens de personal laboral per categories al Comitè Intercentres.

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

4.9.1 El sistema normal per a la promoció interna i l'ingrés del personal en el Departament de Política Territorial i Obres Públiques i els seus organismes autònoms és el concurs de mèrits, i es podrà valorar 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.

4.9.2 Els concursos de mèrits per a la promoció interna i l'ingrés del personal laboral en el Departament i els seus organismes autònoms seran valorats d'acord amb els conceptes següents: circumstàncies personals, mèrits acadèmics i mèrits professionals.

4.9.3 L'aplicació d'aquests conceptes es portarà a terme d'acord amb els percentatges que a continuació s'esmenten: el 10% dels punts, com a màxim, correspondrà al concepte de circumstàncies personals i, si 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 a participar-hi; i el 40%, com a mínim, als mèrits professionals.

4.9.4 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. Els mèrits acadèmics es tindran en compte sempre que siguin adequats al lloc de treball que s'hagi de cobrir.

4.9.5 La determinació del barem concret aplicable en els concursos convocats pel Departament i organismes autònoms, serà objecte d'acord en la Comissió paritària a què fa referència l'article 2 d'aquest Conveni i, en cas de desacord, l'Administració procedirà de la forma més adequada a les necessitats del servei, comunicant-ho a la Comissió paritària.

4.9.6 Als efectes del concurs de trasllat, en les circumstàncies esmentades en el paràgraf anterior, s'efectuarà una valoració preferent de la residència prèvia obligada del cònjuge o persona amb qui convisqui, presentació prèvia del certificat de convivència i dels motius de rehabili-

tació sanitària del treballador i els seus familiars, dins el 1º grau de consanguinitat. El treballador haurà d'acreditar degudament les circumstàncies esmentades.

4.10 Provisió de llocs de comandament.

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

Article 5

Estabilitat en el lloc de treball

El contracte de treball es basarà en el principi de garantia d'estabilitat en el lloc de treball, amb les excepcions que prevegi la legislació de la matèria.

Article 6

Titulacions

Als treballadors de tota la plantilla actual afectats per aquest Conveni no se'ls podrà exigir títols acadèmics per a l'exercici de la seva funció actual, excepte en els casos en què es requereixi titulació de grau mitjà o superior.

En el supòsit que, per tal d'optar als ascensos mitjançant concurs o oposició, sigui imprescindible el fet d'estar en possessió d'algun diploma de formació professional o equivalent, els serveis facilitaràn al màxim la realització dels estudis necessaris per obtenir-los.

En els casos de nous ingressos, el Departament podrà exigir la titulació adequada al lloc de treball que s'hagi de proveir, d'acord amb les condicions de la convocatòria i el programa de les proves que s'hagin de realitzar per tal de cobrir les vacants esmentades.

Article 7

Categories i 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 les funcions que efectivament duïguin a terme.

7.2 En matèria de classificació professional s'atindrà al que disposen els articles 16.4, 23 i 24 de l'Estatut dels treballadors.

7.3 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.

S'estableixen, segons el nivell de titulació, coneixements o experiència exigits per al seu ingrés, els grups professionals següents:

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

Grup B: titulats mitjans; títol grau mitjà, formació professional de 3º grau o equivalent.

Grup C: personal tècnic i comandaments intermitjos; títol de batxiller, formació professional de 2º grau o equivalent o capacitació provada en relació amb el lloc de treball.

Grup D: personal especialitzat; títol de graduat escolar, formació professional de 1º 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 Ladscripció de les categories professionals existents en el Departament i organismes autònoms anteriors a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, s'ha fet d'acord amb el que preveu l'Acord Marc i en funció dels grups esmentats en el punt 7.3 d'aquest Conveni.

Als efectes de la definició de les categories professionals s'atindrà al que preveu l'annex I d'aquest Conveni.

Article 8

Treballs de categoria superior i inferior

8.1 Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, el Departament i els seus organismes autònoms podran encomanar als seus treballadors el desenvolupament de 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.

8.2 Si un cop superats aquests terminis, queda un lloc de treball vacant s'haurà de cobrir la plaça mitjançant els procediments de provisió establerts en aquest Conveni. 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 facin 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.

8.3 Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, el Departament de Política Territorial i Obres Públiques i els organismes autònoms inclosos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni haguessin de destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la que exerceix, únicament podrà fer-ho pel període màxim d'un mes i en treballs de la categoria immediatament inferior, i se li mantindrà la retribució i els altres drets de la seva categoria professional, amb la comunicació oportuna als representants dels treballadors.

8.4 En tots dos supòsits, categoria superior i inferior, caldrà l'informe previ del comitè respectiu.

Article 9

Capacitat disminuïda

9.1 El personal que, per motius d'edat o per altres circumstàncies, hagi disminuït la seva capacitat de treball serà destinat a un treball adequat a les seves condicions, sense minva salarial ni professional. El lloc de treball que quedi vacant es cobrirà de conformitat amb el sistema que estableix l'article 4.1 d'aquest Conveni.

9.2 En el cas de personal que hagi obtingut el reconeixement del dret al cobrament de pensió, compatible amb l'exercici de professió o ofici, se li assenyalarà la nova classificació que li correspongui.

9.3 El Departament i els seus organismes autònoms hauran de fer accessibles els locals i els llocs de treball als treballadors amb condicions físiques disminuïdes, i eliminarà les barres o obstacles que dificultin la seva mobilitat física.

Article 10

Jornada i horaris

10.1 Jornada.

10.1.1 S'estableix la jornada laboral ordinària de 37 hores i 30 minuts setmanals, en horari de matí i tarda.

10.1.2 Els serveis i els organismes podran acordar amb el Comitè de centre corresponent el calendari laboral que s'adeqüi millor a les seves necessitats, respectant sempre el límit màxim de 9 hores ordinàries de treball efectiu i les limitacions de les hores extraordinàries que l'Estatut dels treballadors estableix; hi haurà, com a mínim, dotze hores entre l'acabament d'una jornada i l'inici de la següent.

En cas que no s'arribi a un acord, s'atindrà al que disposa l'article 41.1 de l'Estatut dels Treballadors.

10.2 Jornada reduïda.

10.2.1 Es manté la jornada reduïda de 30 hores setmanals per a aquelles persones que actualment la realitzen. Alhora, s'hi podran acollir aquelles persones que ho sol·licitin, amb l'informe previ de la seva unitat administrativa.

10.2.2 El personal que s'aculli a aquesta jornada tindrà la reducció salarial que estableix l'article 18 d'aquest Conveni.

10.3 Altres supòsits de jornada reduïda.

10.3.1 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 exerceixi 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 què es pugui atorgar la llicència en el cas que aquesta, per raó del comandament, afecti el rendiment de treball d'altres treballadors.

10.3.2 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.

10.4 Jornada continuada.

10.4.1 Es respecta, a títol personal, la jornada continuada de 37 hores 30 minuts per a aquells treballadors que actualment la realitzen.

10.4.2 El personal que faci aquesta jornada restarà exclòs de la percepció de complements d'adequació a l'Acord Marc.

10.5 Horaris.

10.5.1 Personal d'oficina: de 9 a 14 hores, de permanència obligatòria. El temps que resta, 2.30 hores diàries, serà flexible des de les 15 hores fins a les 19 hores, segons les necessitats dels serveis i els interessos del personal.

10.5.2 Personal d'obra i tallers: de 8 a 13 hores, i de 14.30 a 17 hores.

El personal comprès en els apartats 10.5.1 i 2 realitzarà la jornada de dilluns a divendres.

10.5.3 Personal amb jornada reduïda: de 9 a 14 hores, de dilluns a dissabte, o bé de 8.30 a 14.30 hores de dilluns a divendres.

10.5.4 Independentment de l'horari fixat amb caràcter general, cada servei podrà establir, d'acord amb el Comitè corresponent, l'horari o els horaris més adequats a les seves necessitats i peculiaritats, i ho hauran de comunicar

a la Secretaria General en un termini de 15 dies, com a mínim, abans de la seva entrada en vigor. Si durant aquest termini no es formula cap reserva expressa per part de la Secretaria General, s'entendrà autoritzat.

10.5.5 Es gaudirà d'una pausa en la jornada de treball de 20 minuts computable com a treball efectiu. Aquesta pausa es farà efectiva, preferentment, entre les 10 i les 12 hores.

Article 11

Hores extraordinàries

11.1 Amb la finalitat de seguir una política social solidària que conduïxi a una mínima realització d'hores extraordinàries, ambdues parts acorden la seva reducció al mínim imprescindible.

11.2 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 que sigui d'aplicació.

La Comissió paritària podrà acordar l'opció entre abonar les hores extraordinàries al preu corresponent o compensar-les per temps equivalents de descans retribuït en el mateix percentatge de l'hora extraordinària sobre l'hora ordinària.

11.3 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 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.

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

11.5 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.

11.6 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.

11.7 Hores estructurals: es considera que les hores extraordinàries en l'àmbit del present Conveni, atès el caràcter del servei públic que es presta, es realitzen per circumstàncies de caràcter estructural derivades de la pròpia naturalesa de l'activitat que es tracta, de forma que tenen el caràcter d'estructurals, d'acord amb el que es defineix en 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.

11.8 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.

11.9 El preu de les hores extraordinàries s'abonarà d'acord amb el que estableix l'annex 2 d'aquest Conveni.

Article 12

Formació, perfeccionament i promoció professional

12.1 El personal afectat pel present Conveni 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, d'acord amb el que preveuen l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors i l'article 7 de l'Acord Marc.

12.2 En matèria de perfeccionament i formació del treballador, el Departament, mitjançant la Comissió paritària, promourà la formació educativa i professional del treballador. El Departament concertarà amb els serveis i centres de l'Administració, i podrà promoure per si mateix, tots els cursos que consideri d'interès per al seu personal. Aquests cursos els programarà la Secretaria General amb la col·laboració directa de la representació legal del personal.

12.3 Els treballadors, per tal d'actualitzar o perfeccionar els seus coneixements professionals, tenen dret, com a mínim cada tres anys, amb la consulta prèvia al Comitè del centre, a l'assistència a un curs de formació professional específic amb els beneficis següents:

a) Una reducció de jornada de treball, en nombre d'hores igual a la meitat d'aquelles que dediqui a aquests cursos.

b) Quan en el curs pugui ser realitzat en règim de plena dedicació i aquesta mesura resulti més adient per a l'organització del treball, el Departament podrà concretar amb el treballador la concessió d'un permís de formació o perfeccionament professional amb la reserva del lloc de treball i el cobrament de les seves retribucions.

12.4 En el cas que el treballador vulgui cursar estudis que no estiguin estrictament relacionats amb la feina que fa habitualment, té dret a triar el torn que li resulti més beneficiós per als seus estudis, en el cas de l'existència de torns de treball.

12.5 La reducció de la jornada de treball, permisos, etc., concedits per a la formació professional, no produiran cap minva en les retribucions dels treballadors.

12.6 En qualsevol cas, el Departament i les seves unitats administratives exigiran els justificants oportuns del gaudi, per part del treballador, dels drets a què fan referència els paràgrafs anteriors.

Article 13

Vacances, permisos i llicències

13.1 Vacances.

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

13.1.2 Es considerarà període normal de vacances el comprès des de l'1 de maig fins al 30 de setembre. Quan per necessitats del servei calgui que els treballadors facin les vacances fora del període normal, la seva durada s'incrementarà fins a 40 dies naturals.

13.1.3 La planificació anual de les vacances la portarà a terme la direcció de cada organisme, amb la consulta prèvia amb els representants dels treballadors. La planificació esmentada es comunicarà als treballadors amb antelació suficient. En cas de desacord, quant al període de gaudi de vacances, cal atènyer-se al que estableix l'article 38.2.d) de l'Estatut dels Treballadors.

13.1.4 El treballador podrà demanar la divisió de les vacances anuals. En aquest cas, la suma total d'ambdós períodes de vacances no serà superior a trenta dies naturals.

13.2 Permisos.

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

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

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

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

13.2.4 Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los.

13.2.5 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 pròpia organització, les tasques dels treballadors als quals es concedeix el permís.

13.2.6 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.

13.2.7 El treballador amb un fill de menys de nou mesos tindrà dret a un permís d'una hora diària d'absència per a atendre'l. Aquest període de temps podrà ser 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.

13.3 Llicències.

13.3.1 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.

13.3.2 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 se subordinarà a les necessitats del servei.

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

13.3.4 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.

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

Article 14 Incapacitat laboral transitòria

14.1 A partir del quart dia de baixa per malaltia o accident, sigui o no laboral, i fins a un màxim de 18 mesos, es considerarà el treballador en situació de llicència per malaltia, sempre que ho acrediti els serveis mèdics de la Seguretat Social. En aquest període tindrà dret a una retribució líquida igual a aquella que li correspondria percebre en situació d'actiu, amb els increments de remuneració que al llarg d'aquest temps es poguessin produir.

14.2 La Secretaria General dictarà instruccions als serveis del Departament sobre la forma de confeccionar les nòmines per tal que, sumades les percepcions líquides a càrrec del Departament amb les prestacions per incapacitat laboral transitòria de la Seguretat Social, es garanteixi al treballador malalt o accidentat la remuneració indicada. El personal que, per tal de realitzar jornades reduïdes de treball i no estar pluriocupat, cointzi a la Seguretat Social sobre bases superiors a la seva remuneració mensual líquida en actiu no tindrà dret a complement a càrrec del Departament.

14.3 Si, esgotat el període màxim de 18 mesos, el metge de la Seguretat Social no ha emès l'informe-proposta que inicia l'expedient d'invalidesa, perquè considera la impossibilitat de qualificar en aquell moment el grau d'aquesta, el Departament podrà prorrogar, a la vista de la situació mèdica en què es trobi el treballador, el dret a percebre les remuneracions complementàries que estableix el punt 14.1 d'aquest article. La proposta de prorroga la farà el servei al qual es trobi adscrit el treballador, bé d'ofici o a sol·licitud de l'interessat, i requerirà l'informe previ del Comitè de centre i, si escau, dels serveis mèdics del Departament, informes que tindran caràcter preceptiu però no vinculant.

14.4 Un cop acabada la situació de malaltia, el treballador s'incorporarà immediatament al seu lloc de treball.

Article 15 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:

15.1 Excedència voluntària.

a) Podrà ser sol·licitada pels treballadors amb, almenys, un any d'antiguitat al servei del Departament o organisme autònom. 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.

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

c) L'excedència voluntària es concedirà dintre del termini màxim de 20 dies des de la seva sol·licitud.

d) S'acorda una situació especial, d'acord amb el que disposa l'article 46.6 de l'Estatut dels Treballadors, amb el règim i efectes següents:

Els treballadors acollits al present Conveni que prestaven els seus serveis al MOPU el 30 de setembre de 1980 i que, segons el que disposa el Decret 1666/1980, de 31 de juliol, conserven el dret a participar en els concursos de trasllats que el MOPU pogués convocar en el futur per a qualsevol dels organismes i serveis, i continuaran conservant aquest dret fins i tot en el supòsit que passessin a dependre de qualsevol altre Departament o organisme dependent de la Generalitat de Catalunya.

15.2 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 és el cas, donarà per finalitzat el que s'estava gaudint.

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

15.3 Excedència forçosa.

Aquest supòsit 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, funció o domicili, o per 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.

15.4 Maternitat.

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

15.5 Compliment del servei militar obligatori o voluntari o prestació social substitutòria.

Durant aquest període se suspendrà el contracte pel temps que duri el servei o la prestació i se li tornarà a donar vigència a partir del moment de la reincorporació efectiva al lloc de treball, fet que s'haurà de produir en el termini màxim d'un mes a comptar des de la finalització de la suspensió. En relació amb els efectes de la suspensió s'atindrà a la naturalesa del contracte.

Els treballadors que es trobin complint el servei militar o la prestació social substitutòria i tinguin càrregues familiars directes degudament acreditades, en la comprovació per part del cap del servei i del Comitè corresponent, tenen dret, amb el dictamen previ de la Comissió paritària, a la percepció del 100% del seu salari-conveni més l'antiguitat corresponent. Alhora, percebran les pagues extraordinàries que estableix aquest Conveni.

15.6 Normativa d'incompatibilitats.

El treballador que, com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats, hagi d'optar per un lloc de treball, quedarà, en aquell en què 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, d'igual o similar categoria a la seva, que existís o es produís en el Departament i/o organisme autònom en el qual es trobés en excedència.

Article 16

Certificats personals

Els serveis o organismes del Departament, dintre les seves competències respectives, estan obligats a lliurar al treballador, i a petició seva, un certificat acreditatiu del temps de servei prestat, classe de treball realitzat, emoluments cobrats, i qualsevol altra circumstància relativa a la seva situació laboral de la qual tinguin constància l'organisme.

Article 17

Document d'identificació

El Departament i els seus organismes autònoms expediran al personal laboral el document d'identificació oportú.

Article 18

Retribucions

18.1 L'estructura de les retribucions del personal laboral s'ajustarà als conceptes retributius següents:

a) Sou base, de percepció mensual, la quantia del qual s'especifica a l'annex 5 d'aquest Conveni.

b) Complement d'adequació a l'Acord Marc, de percepció mensual, la quantia del qual també s'especifica a l'annex 5. Aquest complement serà d'aplicació per al personal que fa la jornada ordinària establerta en aquest Conveni.

18.2 El personal amb jornada reduïda percebrà les seves retribucions d'acord amb la fórmula següent:

$$\left[\frac{(SB+A) \times 14 \text{ mesos}}{37,5} \times NH \right] : 14$$

SB=sou base mensual.

A=complement d'antiguitat mensual.

NH=nombre d'hores setmanals treballades

18.3 El personal laboral té dret a percebre, com a bestreta i en funció de la quantia presupostada per a aquest concepte, l'import d'una o dues mensualitats del seu haver líquid, quan li calgui per atendre necessitats imprevistes degudament justificades.

El seu reintegrament s'efectuarà en dotze terminis quan es tracti de la percepció d'una mensualitat, i en vint-i-quatre terminis, si es tracta de la percepció de dues mensualitats. Estaran subjectes al descompte corresponent en nòmina.

18.4 El Departament està obligat a lliurar als comitès corresponents una còpia de totes les nòmines del personal laboral, per tots els conceptes i per a la totalitat dels treballadors, i una còpia del model C-2 de la liquidació mensual d'assegurança social.

Article 19

Antiguitat

19.1 El personal fix de plantilla percebrà triennis en concepte de complement personal d'antiguitat, d'acord amb la taula d'antiguitat.

19.2 Aquest complement personal es reportarà per cada 3 anys de serveis continuats en el Departament o els seus organismes autònoms.

19.3 El complement personal d'antiguitat s'abonarà a partir del primer dia del mes següent al de la data en què es compleixi el venciment del trienni corresponent.

19.4 Les quanties que, en concepte de complement d'antiguitat, sobrepassin les de la taula de l'annex 3, es respectaran a títol personal fins que arribin al perfeccionament d'un nou trienni.

Article 20

Pagues extraordinàries

El personal laboral percebrà dues pagues extraordinàries l'any: una el mes de juny i l'altra el mes de desembre. Aquestes pagues inclouran el sou base i el complement personal d'antiguitat.

Article 21

Compensació i absorció

Les condicions econòmiques que estableix aquest Conveni seran compensades i absorbides, en el còmput anual i global, amb aquelles que ja existeixen en el moment de la seva entrada en vigència, sigui quin sigui el seu origen, la denominació i la forma. Les condicions més beneficioses que constin expressament en el full de salari seran respectades a títol personal.

Article 22

Plusos

22.1 Els plusos poden ser de penositat, toxicitat o perillositat. Els treballadors que hagin de realitzar treballs d'aquestes característiques percebran un plus d'acord amb la quantia fixada a l'annex 4 d'aquest Conveni. El dret a la percepció d'aquests plusos estarà determinat per l'informe emès pel Comitè de Seguretat i Higiene, amb el requeriment previ de la seva intervenció i l'aprovació de la Comissió paritària.

22.2 Aquests plusos es percebran amb efectes retroactius des que s'ocupi el lloc de treball, sempre que sigui possible la seva comprovació.

22.3 Plus de muntanya.

S'estableix un plus, d'acord amb la quantia fixada a l'annex 4 d'aquest Conveni, per a cada grup i categoria professional.

Aquest plus el percebran els qui treballin a muntanya en condicions climatològiques adverses i en altures superiors a 1.500 metres, i a la intempèrie.

Aquest plus s'abonarà, fins i tot, als treballadors que conduïxin màquines amb cabines.

22.4 Plus de treballs nocturns.

Els treballadors que realitzin el seu treball entre les 22 i les 6 hores percebran un plus equivalent al 25% sobre el salari base.

Si el temps treballat en el període nocturn fos inferior a 4 hores, s'abonarà el plus només sobre el temps treballat. Si les hores nocturnes treballades excedeixen les 4, es pagarà el plus corresponent a tota la jornada.

22.5 Plus d'aïllament.

Els treballadors que visquin i realitzin el seu treball de manera habitual en zones aïllades de nuclis de població de qualsevol densitat percebran un plus d'acord amb la quantia fixada a l'annex 4 d'aquest Conveni.

S'entén com a nuclis de població tots els que estan constituïts com a ciutats, viles, pobles, llogarets o els creats provisionalment que tinguin els serveis d'equipament social convenients.

22.6 Plus de tornicitat.

S'estableix un plus, d'acord amb la quantia fixada a l'annex 6 d'aquest Conveni.

Article 23

Productivitat

La Comissió paritària estudiarà normes que

tendeixin a regular els processos i les condicions de treball, orientats a la valoració i el foment de la productivitat en els seus i dels treballadors adscrits, com també la racionalització dels processos productius o administratius.

La Comissió esmentada podrà establir, si escau, els corresponents barems de productivitat per l'especial rendiment i dedicació del personal.

Article 24

Responsabilitat civil

24.1 Les indemnitzacions que siguin exigibles per raó de danys a les persones o a les coses, originades per l'ús i la circulació de vehicles i màquines del Departament de Política Territorial i Obres Públiques i els seus organismes autònoms, sempre que siguin conduïts per persones habilitades i en prestació de serveis autoritzats, seran abonades per aquest Departament o els seus organismes autònoms quan sobrepassin o no estiguin cobertes per l'assegurança obligatòria de responsabilitat civil derivada de l'ús i la circulació de vehicles de motor, ja sigui com a conseqüència de resolucions judicials o de solucions extrajudicials acceptades pel Departament.

24.2 Queden exclosos del que disposa el paràgraf anterior les quantitats de diners que per resolució judicial, administrativa, o governativa hagin d'abonar els conductors en concepte de sanció pecuniària imposada per delictes, falta o infracció reglamentària.

24.3 El pagament de les indemnitzacions pel Departament o dels seus organismes autònoms es farà sens perjudici que l'Administració pugui exigir dels conductors que haguessin incorregut en culpa, frau o negligència greu, el rescabament degut, prèvia la instrucció de l'expedient oportú, amb audiència de l'interessat. El conductor al qual s'exigeixi la indemnització podrà interposar contra la resolució recaiguda els recursos que siguin procedents, d'acord amb la legislació vigent.

Article 25

Seguretat i higiene en el treball

25.1 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 el 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 organismes i específics de participació en aquesta matèria, com el Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball.

25.2 El Departament està obligat a promoure, formular i aplicar una adequada política de seguretat i higiene en els seus organismes i centres de treball, i 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 propi treballador, els seus companys i tercers.

25.3 El treballador estarà obligat a seguir els cursos i a realitzar les pràctiques que s'efectuïn dins la jornada de treball o en altres hores,

amb descompte en aquest últim cas, del temps invertit de la jornada laboral.

25.4 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.

En el termini de tres mesos es constituïrà el Comitè de Seguretat i Higiene, el qual elaborarà les seves normes de funcionament.

Les reunions d'aquest Comitè es faran en hores de treball.

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

25.6 Les funcions d'aquest Comitè seran les següents:

a) Promoure l'observança de les disposicions vigents per a la prevenció dels riscos professionals.

b) Informar sobre el contingut de la normativa de seguretat i higiene aplicable en cada cas.

c) Realitzar visites, tant als llocs de treball com als serveis i dependències establertes per als treballadors, a fi de conèixer les condicions relatives a l'ordre, neteja, ambient, instal·lacions, màquines, eines i processos laborals.

d) Constatar els riscos que puguin afectar la vida o la salut dels treballadors, informar a la Secretaria General de les deficiències i perills que s'adverteixin i proposar l'adopció de les mesures preventives necessàries. Es lliurarà còpia d'aquesta comunicació es lliurarà còpia al cap de servei.

e) Vetllar per l'organització eficaç de la lluita contra incendis dins el Departament.

f) Conèixer les investigacions fetes pel Departament sobre els accidents de treball i les malalties que es produeixin.

g) Investigar les causes dels accidents i de les malalties produïdes en el Departament, a fi d'evitar les unes i les altres. En els casos greus i especials es practicaran les investigacions corresponents, el resultat de les quals es donarà a conèixer al Comitè de centre corresponent i a la Inspecció de Treball.

h) Tenir cura del fet que tots els treballadors rebin una formació adequada en matèria de seguretat i higiene, i fomentar la seva col·laboració en la pràctica i l'observança de les mesures preventives dels accidents de treball i de les malalties professionals.

i) Cooperar en la realització i el desenvolupament de programes i campanyes de seguretat i higiene en el Departament, d'acord amb les orientacions i les directrius del pla estatal, i ponderar els resultats obtinguts en cada cas.

j) Promoure l'ensenyament, la divulgació i la propaganda de la seguretat i higiene, mitjançant els cursos i les conferències escaients. Col·locar els cartells i els avisos de seguretat. Celebrar cursos sobre temes i qüestions relatives a aquest ordre de matèries.

k) Promoure la concessió de recompenses al personal que es distingeixi pel seu comportament, suggeriments o intervenció en actes meritoris.

l) Redactar una memòria anual sobre les activitats que s'han realitzat. Abans de l'1 de març

de cada any, n'enviaran un exemplar al Consell de Seguretat i Higiene i dos a la Inspecció de Treball.

m) Trametre mensualment al Centre de Seguretat i Higiene del Departament de Treball una nota informativa sobre la tasca que han realitzat.

25.7 Si en el servei o en les seves dependències, obligat a constituir comitès de seguretat i higiene, hi ha una dependència o unitat d'obra que ocupi cinc o més treballadors, el cap d'aquest servei, de conformitat amb el comitè corresponent, designarà un vigilant de seguretat.

El nomenament d'aquest vigilant haurà de recaure en el tècnic més qualificat en prevenció de riscos professionals o, si no és possible, en el treballador que acrediti haver seguit amb aprofitament algun curs de seguretat en el treball o de socorrisme i, si més no, el treballador més preparat en aquestes matèries, el qual haurà de realitzar algun dels cursos esmentats. Les funcions de vigilant de seguretat seran compatibles amb aquelles que normalment presti al servei el treballador que sigui designat per a aquest càrrec.

25.8 Les funcions d'aquest vigilant seran les següents:

a) Promoure l'interès i la cooperació dels treballadors pel que fa a la seguretat i la higiene en el treball.

b) Comunicar pel conducte reglamentari o, si s'escau, directament al Secretari General les situacions de perill que es puguin produir en qualsevol lloc de treball i proposar les mesures que al seu parer s'hagin d'adoptar.

c) Examinar les condicions relatives a l'ordre, neteja, ambient, instal·lacions, màquines, eines i processos laborals.

d) Comunicar al cap de servei l'existència de riscos que puguin afectar la vida o la salut dels treballadors, a fi d'engegar les mesures de prevenció oportunes.

e) Prestar els primers auxilis als accidentats i facilitar la seva assistència sanitària immediata.

25.9 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 desenvolupin les seves activitats.

25.10 Són obligacions genèriques per part del Departament de Política Territorial i Obres Públiques, dels seus organismes autònoms i dels respectius serveis, les següents:

a) Complir les disposicions de l'Ordenança i totes aquelles que, en matèria de seguretat i higiene, fossin 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, assumir-ne els costos econòmics que puguin derivar-se, dintre de les possibilitats pressupostàries.

d) Proveir de tot el que calgui, tant per al manteniment de les màquines, eines, material i instruments de treball en les condicions de se-

guretat degudes, com per al normal funcionament dels serveis mèdics, instal·lacions sanitàries i serveis d'higiene als quals és obligat, especialment la instal·lació de farmàcies en els diferents centres de treball.

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

f) Facilitar gratuïtament als treballadors els mitjans de protecció personal de caràcter preceptiu adequat als treballs que realitzin, i també roba de treball dues vegades l'any, per a èpoques adequades i zona; s'haurà de donar roba especial per a aquells menesters que així ho demanin. Les funcions que ho requereixin seran establertes pels comitès i les comissions de seguretat i higiene.

Els diferents locals de treball tindran les condicions adequades de superfície, llum, mobiliari, etc.

S'habilitarà un local en el qual puguin romandre els conductors, peons i altre personal sense despatx assignat, quan es trobin lliures de servei.

g) Observar amb tot rigor i exactitud les normes vigents relatives a treballs o activitats perilloses quan els treballadors pateixin malalties o defectes físics, com són l'epilèpsia, rampes, vertigens, sordesa, anomalies de visió o situacions que no responguin a les exigències psicofísiques dels seus llocs de treball respectivament.

h) Establir tots els canals regulars que en tot moment permetin una informació adequada sobre els defectes de prevenció que es produeixin i els perills que s'adverteixin.

i) Fomentar la cooperació de tot el personal a les seves ordres per tal de mantenir les millors condicions de seguretat i higiene i benestar dels treballadors.

j) Promoure la formació més completa en matèria de seguretat i higiene en el treball, en el treball del personal directiu, tècnic, de nivell jeràrquic intermedi i els treballadors.

k) Facilitar instruccions adequades al personal abans que comenci a exercir qualsevol càrrec, sobre els riscos i els perills que els puguin afectar i sobre la forma, els mètodes i els processos que s'han d'observar per tal de prevenir-los o evitar-los.

l) Consultar amb el Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball o, si no, amb el vigilant de seguretat, totes aquelles qüestions relatives a matèries que es puguin suscitar amb motiu de les activitats desenvolupades en el servei.

m) Adoptar les mesures oportunes per al compliment de les recomanacions del Comitè o del vigilant a què es refereixen a l'apartat anterior i informar, si s'escau, dels motius i les raons per les quals no foren adoptades.

n) Promoure la constitució i el funcionament dels comitès de seguretat i higiene en el treball i delegats de seguretat i higiene.

o) 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 personal tècnicament qualificat, a fi d'elaborar els plans de formació, programes d'avaluació de riscos i programes de promoció i difusió necessaris.

p) Elaborar els plans anuals de seguretat i higiene, dels quals es donarà trasllat al Comitè

de Seguretat i Higiene per al seu coneixement i efectes.

q) Fer els tràmits oportuns per a la realització dels reconeixements mèdics gratuïts, amb periodicitat anual, en els centres de seguretat i higiene en el treball.

25.11 El Comitè de centre suplirà el Comitè de Seguretat i Higiene en el centre de treball en el supòsit que aquest no existeixi, als efectes de la prevenció d'accidents o riscos greus i d'altres necessitats.

Article 26

Règim disciplinari

26.1 Els treballadors podran ser sancionats pel Secretari General del Departament o per la Direcció General del Centre, 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'estableixen en aquest article.

26.2 El Departament i els seus organismes autònoms protegiran el seu personal en l'exercici de les seves funcions i els atorgarà la consideració social deguda a la seva jerarquia i a la dignitat del servei públic.

26.3 Els treballadors tindran dret a ser assistits i protegits pel Departament i els seus organismes autònoms envers 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.

26.4 Són faltes lleus:

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

26.4.2 L'endarreriment, negligència i descuit en l'acompliment de les seves tasques.

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

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

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

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

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

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

26.5 Són faltes greus:

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

26.5.2 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.

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

26.5.4 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.

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

26.5.6 Les faltes repetides de puntualitat

sense causa justificada durant més de 5 dies i menys de 10 al mes.

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

26.5.8 La simulació de malaltia o accident.

26.5.9 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.

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

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

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

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

26.5.14 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.

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

26.6 Són faltes molt greus:

26.6.1 El frau, la deslleialtat i l'ús de confiança en les gestions encomanades i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolos.

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

26.6.3 El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.

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

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

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

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

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

26.7.1 Per faltes lleus:

a) Amonestació per escrit.

b) Suspensió de sou i de feina fins a dos dies.

c) Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps no treballat per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

26.7.2 Per faltes greus:

a) Suspensió de sou i de feina de 2 a 4 dies.

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

26.7.3 Per faltes molt greus:

a) Suspensió de sou i de feina d'1 a 3 mesos.

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

c) Trasllet forçós sense dret a indemnització.

d) Acomiadament.

26.8 La imposició de sancions per faltes greus i molt greus requerirà la tramitació prèvia d'expedient disciplinari. La iniciació d'expedient disciplinari es comunicarà a l'interessat i se li

donarà audiència; igualment, els representants dels treballadors 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.

26.9 Les faltes lleus prescriuran al cap de 10 dies; les greus, al cap de 20 dies i les molt greus al cap de 60 dies a partir de la data en què l'Administració hagi tingut coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver estat comeses. 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 expedient no hagi reincidit en la comissió de qualsevol altra falta.

26.10 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 s'imposarà 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.

26.11 Tot treballador podrà donar compte per escrit, per si mateix o mitjançant els seus representants, dels actes que suposin faltes de respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. L'Administració, mitjançant l'òrgan directiu al qual estigues adscrit l'interessat, obrirà la informació oportuna i instruirà, si s'escau, l'expedient disciplinari que procedeixi.

26.12 Són infraccions laborals de l'empresa les accions o les omissions contràries a les disposicions legals en matèria de treball a l'Acord Marc i al present Conveni; segons disposa l'article 57 de l'Estatut dels Treballadors.

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

Article 27

Foment de l'ocupació

27.1 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 i, per tant, en el Departament de Política Territorial i Obres Públiques, la jubilació serà obligatòria quan el treballador compleixi l'edat de 65 anys. El Departament es compromet a constituir borses de treball amb les vacants que es produeixin per aquesta causa, i a incloure 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 vacants esmentades.

27.2 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 jubilen 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 15.1.b) de l'Estatut dels Treballadors, amb qualsevol treballador que constin inscrits com a sol·licitants d'ocupació en la corresponent oficina de l'INEM.

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

27.4 En cap cas podran establir-se indemnitzacions o premis per jubilació en edats superiors als 64 anys.

Article 28

Jubilació voluntària

28.1 El treballador més gran de 60 anys que reuneixi els requisits legals exigits i sol·liciti la jubilació voluntària cobrarà un premi de jubilació amb el barem següent:

Als 64 anys: 225.000 Pta i 2 mensualitats.

Als 63 anys: 275.000 Pta i 4 mensualitats.

Als 62 anys: 325.000 Pta i 6 mensualitats.

Als 61 anys: 375.000 Pta i 8 mensualitats.

Als 60 anys: 425.000 Pta i 10 mensualitats.

28.2 Als efectes de reconeixement dels drets econòmics que estableix el paràgraf anterior, la sol·licitud de jubilació haurà de ser formulada, com a mínim, trenta dies naturals abans del compliment de l'edat respectiva. Com a data inicial de còmput s'entendrà sempre la de presentació de la sol·licitud de jubilació. Si aquesta se sol·licita transcorregut aquest termini, es concedirà la jubilació amb el premi corresponent a l'escala immediatament inferior.

28.3 Aquest article no serà aplicable a tots aquells treballadors als quals, per disposició general futura, es declari extingida la relació laboral per raó de l'edat.

28.4 Quant a aquesta taula, pel que fa a la data de la seva aplicació, caldrà atènyer-se al que disposa l'article 1.3.1. d'aquest Conveni.

Article 29

Assistència i acció social

29.1 Fons d'assistència social:

Per tal d'atendre l'establiment de prestacions socials diverses, que són prestacions de Seguretat Social complementària, ajuts escolars, beques per a centres oficials, préstecs, finançament d'activitats culturals i recreatives, etc., es manté el fons d'assistència social proveït amb dos milions de pessetes.

Per a l'administració del fons es formarà una comissió que serà l'encarregada de redactar un reglament de funcionament intern i d'atendre les peticions amb càrrec a aquell; a la comissió hi haurà com a mínim un representant del Departament.

29.2 Ajuts a disminuïts físics o psíquics.

El Departament donarà un ajut econòmic per a les despeses d'ensenyament especial o rehabilitació dels fills del personal laboral, disminuïts físics o psíquics, amb la justificació prèvia tant del cost de l'ensenyament o rehabilitació com del grau de la disminució física o psíquica. La Comissió paritària és l'òrgan encarregat d'establir la quantia de l'ajut esmentat.

29.3 Acció social.

29.3.1 El Departament realitzarà les gestions necessàries per tal de solucionar el problema de l'habitatge que es produeix quan els treballadors es jubilen i han d'abandonar el que ocupen, propietat del Departament, en funció de la seva feina.

29.3.2 En el supòsit de l'existència de cafeteries i menjadors, els comitès corresponents col·laboraran amb la direcció de les unitats administratives en la vigilància i el control per al seu correcte funcionament.

29.3.3 La Comissió paritària efectuarà les gestions necessàries per tal que el personal laboral es pugui acollir o integrar a un economat laboral.

29.3.4 El Departament ajudarà en la forma tècnica i jurídica necessària per a la creació de cooperatives de construcció d'habitatges per a treballadors; per tal de portar a terme aquestes activitats es constituïran comissions de treball.

Article 30

Assessorament jurídic

L'empresa proporcionarà l'assessorament jurídic necessari en qüestions relatives a jubilacions, accidents de treball, invalidesa, i en totes les altres situacions que es puguin trobar els treballadors, derivades de la seva relació laboral, especialment en accidents de trànsit que afectin els conductors de vehicles i maquinària del Departament i els seus organismes autònoms, i es contractarà per a aquest darrer cas una pòlissa d'assegurança que cobreixi els possibles riscos.

Article 31

Mobilitat funcional i geogràfica. Dietes i indemnitzacions

31.1 Mobilitat funcional.

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, sens perjudici del que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors. Per dur a terme aquests canvis de treball, serà preceptiu l'informe del Comitè de centre corresponent, el qual s'ha d'emetre en un termini màxim de tres dies. Aquests canvis de lloc de treball es realitzaran sens perjudici dels drets econòmics i professionals del treballador afectat i sense dret a indemnització de cap tipus.

31.2 Mobilitat geogràfica.

Desplaçaments: per raons tècniques, organitzatives o de producció, o bé per contractacions referents a l'activitat del Departament i els seus organismes autònoms, els treballadors podran ser desplaçats per tal de prestar els seus serveis fora de la residència habitual, per temps inferior a un any.

En tots els casos el servei haurà d'avisar el treballador amb la màxima antelació possible. Quan el desplaçament es prevegi superior a tres mesos, serà preceptiu el preavis per escrit al treballador amb quinze dies d'antelació, en el qual haurà de fer constar la durada d'aquest desplaçament.

31.3 Tipus de desplaçaments.

Hi haurà els següents tipus de desplaçaments, les dietes i indemnitzacions dels quals, segons els casos, seran de la mateixa quantia per a tot el personal.

a) Amb dret a dieta.

Tipus 1. És el tipus en el qual el treballador, pel fet de trobar-se desplaçat de forma esporàdica per raons del servei en un lloc allunyat del seu domicili, hagi de dinar en el mateix lloc de prestació del servei.

Aquest desplaçament donarà dret a percebre una dieta diària de 1.242 Pta.

Tipus 2. És el tipus en el qual el treballador, pel fet de trobar-se desplaçat de forma esporàdica i per un temps no superior a 7 dies, ha de pernoctar fora de la seva residència habitual. Aquest nombre de dies serà ampliat en els supòsits en els quals el treballador es veu obligat a pernoctar en llocs diferents i per d'altres causes específiques (viatges, transports, reparacions, etc).

Aquest desplaçament donarà dret a la percepció d'una dieta diària de 3.585 Pta.

La quantia corresponent a les despeses originades pel fet de pernoctar s'hauran de justificar mitjançant factura, d'acord amb el que estableix la circular 1/1989, de la Secretaria General.

Tipus 3. Desplaçaments a l'estranger.

Aquest desplaçament l'haurà d'autoritzar la Secretaria General i donarà dret a la percepció de les dietes assenyalades, per analogia, per aquest supòsit, amb caràcter general per a l'Administració pública.

La quantia corresponent a les despeses originades pel fet de pernoctar s'hauran de justificar mitjançant factura, d'acord amb el que estableix la Circular 1/1989 de la Secretaria General.

b) Amb dret a indemnització.

Tipus 1. És aquell tipus en el qual el treballador amb jornada destinat a un lloc de treball allunyat del seu domicili hagi d'efectuar el dinar de forma permanent en el lloc de prestació del treball.

Aquest desplaçament donarà dret a la percepció d'una indemnització mensual, per dinar, fraccionable, de 16.550 Pta. La fracció per dia treballat serà de 828 Pta.

Tipus 2. És aquell tipus en el qual el treballador, per haver estat desplaçat de forma continuada en un lloc fix, ha de pernoctar fora de la residència habitual.

Aquest desplaçament donarà dret a una indemnització diària de 2.482 Pta. Quan el desplaçament sigui superior a tres mesos els treballadors tindran dret a quatre dies laborables d'estada al seu domicili d'origen sense computar com a tals els de viatge, les despeses dels quals seran a compte del Departament.

En cap cas i per a una mateixa classe de desplaçament no podrà concórrer la percepció de qualsevol tipus de dietes ni d'indemnització.

Indemnització per quilòmetratge. En aquells casos en què s'autoritzi els desplaçaments en automòbil de turisme propi, el treballador percebrà, com a indemnització per quilòmetre recorregut, la quantitat que l'Administració de la Generalitat fixi amb caràcter general. En el supòsit que s'utilitzi motocicleta pròpia, percebrà un 40% de l'import per quilòmetre establert per a l'automòbil.

c) Trasllats.

Els treballadors, llevat dels contractats específicament per tal de prestar els seus serveis en centres de treball mòbils o itinerants, no podran ser traslladats a un centre de treball diferent que exigeixi canvi de residència, llevat que hi hagi raons tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquin, o bé contractacions referents a l'activitat del Departament i ho permeti l'autoritat laboral, amb l'expedient previ tramitat a aquest efecte, que s'haurà de resoldre en el ter-

mini improrrogable de trenta dies, entenent que el silenci administratiu tindrà caràcter positiu.

En els casos de trasllats voluntaris o per mutu acord no caldrà la tramitació de l'expedient davant l'autoritat laboral.

No tindran la consideració de trasllats les provisions de llocs vacants que realitzin de conformitat amb el que preveu l'article 4 del present Conveni.

31.4 Trasllats forçosos.

Hi haurà els següents tipus de trasllats forçosos amb canvi de residència:

31.4.1 Tipus a). Dintre del servei o interserveis per un treball determinat o un temps definit superior a un any.

En aquest tipus de trasllat el treballador podrà optar entre:

a) Percebre dietes de 2.160 Pta per dia durant el primer any i dietes de 1.080 Pta per dia en els anys següents, o

b) Percebre una indemnització a preu fet que resulti de la fórmula següent: $540.000/60$ pel nombre de mesos que duri el trasllat més una indemnització de 24.000 Pta mensuals per a l'habitatge, en el cas que el Departament no el facilités gratuïtament.

Independentment de les indemnitzacions anteriors, es garantirà l'obtenció de places escolars en centres oficials per als fills del treballador traslladat, quan aquests cursin estudis d'EGB, BUP, COU o Formació Professional, o, si més no, l'abonament de les despeses d'escolarització.

Així mateix, el treballador tindrà dret a sis dies d'estada en el seu domicili cada trimestre, sense que en aquests dies es computin els de viatge, les despeses dels quals seran a compte del servei o organisme.

31.4.2 Tipus b). Dintre del servei o interservei, per temps indefinit superior a cinc anys.

Aquests tipus de trasllats donaran dret a percebre les indemnitzacions següents:

a) Una quantitat a preu fet de 540.000 Pta, incrementat en un 20%, a cada persona que visqui a càrrec del treballador.

b) Abonament de les despeses de viatge i de dues dietes de 3.120 Pta per al treballador i cadascuna de les persones al seu càrrec.

c) Si el Departament no facilités l'habitatge al treballador, li serà abonada una quantitat a preu fet de 900.000 Pta, més un 20%, per a cadascuna de les persones que visquin a càrrec del treballador.

Així mateix, es garantirà l'escolarització en els termes establerts per al trasllat tipus a).

Per als dos tipus de trasllat assenyalats tindran prioritat davant els altres treballadors els seus representants legals, als quals se'ls haurà de respectar l'estada en els seus llocs de treball.

Els treballadors amb capacitat disminuïda o amb fills disminuïts tindran prioritat, després dels representants legals dels treballadors, per tal de no ser traslladats quan això comporti canvi de residència, llevat de renúncia expressa d'aquest dret.

En els trasllats interserveis de tipus b) i en relació amb el seu àmbit, l'ordre de prioritat serà: Comarcal.

De major a menor proximitat geogràfica.

En tots aquests casos, hi són compresos els trasllats de treballadors de la mateixa activitat professional entre serveis i que motivin canvi de residència.

31.5 El Departament, d'acord amb el que preveu l'article 15.1 de l'Acord Marc, es compromet a afavorir la mobilitat dels treballadors, en relació amb la resta d'administracions públiques, segons les condicions que determini la relació de llocs de treball.

Article 32

Dret de representació col·lectiva

32.1 Representació directa.

32.1.1 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; s'haurà de constituir en cada centre de treball on el cens sigui de 50 o més treballadors.

32.1.2 Els membres dels comitès d'empresa tindran un crèdit mensual de quaranta hores retribuïdes i els delegats de personal en tindran vint.

32.1.3 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'ha acordat en l'apartat b) d'aquest article, sempre dins l'àmbit de la seva representació.

En el si de la Comissió paritària es concretaran els noms dels membres dels comitès o delegats de personal, en els quals s'acumularan les hores.

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

No es computaran les hores emprades per a eleccions sindicals, negociació del Conveni entre les assignades per als assumptes ordinaris.

Per a la utilització d'aquestes hores n'hi haurà prou amb una comunicació prèvia al cap immediatament superior per a la seva tramitació al cap de servei, amb justificació posterior del temps esmerçat.

Les hores dedicades a activitats sindicals seran retribuïdes íntegrament, fins i tot en el supòsit d'aplicació del complement de productivitat.

Els caps dels serveis i els mateixos treballadors hauran de posar en coneixement de la Secretaria General qualsevol abús que d'aquest dret observessin, amb la finalitat que es puguin adoptar les mesures oportunes i, entre elles, la comunicació al Comitè Intercentre i a les centrals sindicals respectives.

32.1.4 El Comitè Intercentres és el màxim òrgan representatiu del personal laboral del Departament i dels seus organismes autònoms. És constituït per dotze representants elegits entre els membres dels diferents comitès d'empresa del Departament i els seus organismes autònoms.

El Comitè Intercentres realitza les seves activitats d'acord amb les mateixes competències que l'Estatut dels Treballadors estableix per al Comitè de centre.

Les seves funcions són:

a) Coordinar l'activitat dels diferents comitès de centres.

b) Intervenir amb les mateixes competències que les normes assenyalen per al Comitè de centres.

c) Coordinar tot el col·lectiu del personal laboral acollit a aquest Conveni en qüestions

com les eleccions sindicals i la negociació del Conveni Col·lectiu.

d) Intervenir en assumptes interns propis dels diferents comitès de centre, a petició de, com a mínim, un membre d'aquests.

e) Elegir els quatre representants del personal laboral en la Comissió paritària.

f) Totes aquelles altres que estableix aquest Conveni.

32.1.5 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; s'ha de constituir en cada centre de treball d'acord amb el que preceptua l'article 63 de l'Estatut dels Treballadors.

Les seves funcions són les següents:

a) Vigilar el compliment de les obligacions dels serveis, en relació amb les altes i baixes de la Seguretat Social i cotització dels treballadors, amb accés a aquesta informació.

b) Emetre informes en matèria de: Classificacions professionals i les seves reclamacions.

Plantilles, sistemes de control de rendiment, plusos i incentius.

Procedència i aplicació de qualsevol tipus de plus.

Sancions i acomiadament.

Designació del personal sanitari.

Modificacions de les condicions de treball, que són els desplaçaments de tipus 2, i tots els trasllats regulats a l'article 31.4.

Modificacions de jornada i horari.

Trasllats totals o parcials d'instal·lacions.

Quan la fusió, absorció o modificació del status jurídic del servei o organisme suposi qualsevol incidència que afecti el volum de llocs de treball.

Tots aquells altres casos en què la Secretaria General ho demani.

c) Conèixer els models de contracte de treball escrits i els documents relatius a l'acabament de la relació laboral.

d) Conèixer, trimestralment com a mínim, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistres, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

e) Rebre, amb prou antelació, informació sobre la planificació de l'activitat del Departament, en relació amb el centre de treball, que pugui incidir substancialment en les condicions de treball del col·lectiu laboral.

32.2 Representació sindical.

32.2.1 L'activitat dels afiliats i dels representants de les centrals sindicals, a nivell de cada centre, es desenvoluparà d'acord amb el que preveuen, a aquest efecte, l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical.

32.2.2 Els representants dels treballadors no podran ser acomiadats o sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni dins el període comprès en l'any següent al de l'acabament del seu mandat, llevat que aquest es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció es basi en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació.

Si l'acomiadament o qualsevol altre sanció per suposades faltes greus o molt greus obeís a altres causes, s'haurà de tramitar l'expedient contradictori, per al qual es nomenarà un instructor.

S'hauran de donar les audiències oportunes al treballador i a l'òrgan de representació a què pertanyen. La decisió del Departament serà susceptible, amb el recurs administratiu previ, de recurs davant la jurisdicció laboral.

En cas de trasllat de lloc de treball, si el representant reclamés davant la magistratura de treball, el trasllat quedarà en suspens fins que la Sala corresponent dicti Sentència, la qual haurà de ser complerta per ambdues parts.

32.2.3 Els representants sindicals disposaran de les facilitats necessàries per informar directament i durant la jornada laboral els treballadors que representin, per a la qual cosa ho hauran de comunicar prèviament al cap corresponent. En cas que les necessitats del servei impedisin la realització d'aquesta informació, el cap corresponent o el seu immediatament superior exposarà les seves raons als representants i marcaran un temps adequat en el termini de quaranta-vuit hores.

32.2.4 Els representants dels treballadors es troben facultats per acordar la sol·licitud de vaga. L'acord ha de ser adoptat en reunió conjunta d'aquests representants, per decisió majoritària d'aquests.

D'aquesta reunió s'ha d'estendre acta, la qual haurà de ser signada pels assistents.

32.2.5 En els centres de treball es podrà celebrar una assemblea ordinària cada dos mesos. La data de la realització haurà de ser fixada d'acord amb el cap de la unitat administrativa corresponent, en els dies que ocasionin la mínima perturbació. En el supòsit que calgui la celebració d'assemblea extraordinària, els delegats de personal o comitè la podran convocar, per acord majoritari, amb la sol·licitud prèvia a la Direcció del centre, en la qual s'ha d'esmentar l'ordre dels assumptes a tractar. En les mateixes circumstàncies ho podrà sol·licitar el 25% de la plantilla.

32.2.6 S'haurà de disposar d'un local adequat i apte per a l'activitat sindical del Comitè o delegats de personal. Aquest local, en la mesura que sigui possible, ha d'estar equipat de telèfon, màquina d'escriure, taules, cadires, armaris, arxivadors i material fungible d'oficina.

32.2.7 Cada centre de treball disposarà d'un tauler d'anuncis per a la informació sindical.

Article 33

Reclamacions i sol·licituds

33.1 Les reclamacions i sol·licituds que sobre els drets pactats en aquest Conveni s'hagin d'introduir, es formularan davant la Secretaria General.

33.2 L'escrit de reclamació o sol·licitud, amb la documentació acreditativa corresponent, es presentarà en l'organisme o unitat administrativa on es troba adscrit l'interessat.

Un cop la unitat administrativa o l'organisme hagi practicat les proves que s'hagin pogut proposar, ho elevarà amb el seu informe i el del Comitè corresponent a la Secretaria General del Departament, en el termini màxim de quinze dies des de la presentació de l'escrit, per mitjà de la Direcció corresponent.

33.3 La Secretaria General dictarà Resolució i la notificarà directament a l'interessat, al Comitè i a la Direcció General corresponent o organisme autònom.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

—1 Les noves retribucions pactades en aquest Conveni, inclosos els seus efectes retroactius, han de fer-se efectives dos mesos després de l'entrada en vigor d'aquest Conveni.

—2 Un cop efectuada la revisió dels salaris establerta a l'Acord Marc, es reunirà la Comissió negociadora a fi de revisar els salaris d'aquest Conveni.

—3.1 A fi de donar compliment al que estableix l'article 4.5 de l'Acord Marc, es fa l'adscripció als grups i classificació professional.

3.2 La integració als nous grups i classificació professional del personal laboral que, abans de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, presta els seus serveis en aquest Departament i els seus organismes autònoms, es realitza d'acord amb els criteris següents:

Nivell	Grup d'adscripció	Cat. prof.
1 i 2	E	E2
3	E	E1
4	D	D3
5	D	D2
6	D	D1
7 i 8	C	C3
9	C	C2
10 i 11	C	C1
12	B	B
13	A	A1

3.3 El personal laboral que té les seves retribucions equiparades a un nivell econòmic d'una categoria que no és la seva s'integrarà al grup i a la categoria professional corresponent al nivell econòmic de la categoria que té equiparada.

3.4 Els xofers procedents del conveni d'oficines i despatxos s'integren a la categoria professional DI.

—4 En cas que, durant la vigència d'aquest Conveni, la Direcció General de la Funció Pública modifiqués la jornada de treball, ambdues parts es reuniran per realitzar els estudis escaients a fi de fer l'adaptació que en correspongui.

—5 El personal de la Junta d'Aigües, que s'incorpora en data 30.6.1987 al Conveni Col·lectiu del Departament de Política Territorial i Obres Públiques, aprovat en data 15 de juliol de 1983, que tenia un tractament econòmic diferent al del personal que originàriament es va incloure al Conveni esmentat i que s'ha aplicat durant tot l'any 1988, s'establirà entre ambdues parts un complement personal, transitori i absorbible, per paliar les diferències econòmiques existents entre ambdós col·lectius i que es durà a terme a partir de 1989.

Aquest complement esdevindrà absorbible, si s'escau, només en aquella part en què l'increment total establert ultrapassi el mínim previst a la Llei de pressupostos de la Generalitat.

Per al personal de la Junta d'Aigües, la taula annexa del complement personal d'antiguitat serà d'aplicació a partir del 1 de gener de 1989, així mateix seran d'aplicació a partir de l'1 de gener de 1989 els increments econòmics que es derivin de l'aplicació d'aquest Conveni.

—6 S'estableix un plus especial per a pilots i navegants aeris, el qual es determinarà en funció de les hores de vol i el preu de mercat.

—7 En el termini d'un mes a partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, la Comissió paritària realitzarà la relació i la definició de categories que compondran l'annex 1 a què fa referència l'article 7.4.

DISPOSICIÓ FINAL

El present Conveni constitueix un tot únic 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.

ANNEX 1

Relació i definició de categories
Vegeu la disposició transitòria 7.

ANNEX 2

Taula d'hores extraordinàries de caràcter ordinari

CP=categoria professional; SA=sense antiguitat.

Fórmula d'aplicació: $\frac{(\text{sou} + \text{antiguitat}) \times 14}{1688 \text{ hores treb./any}} \times 1,75$

Nivell	CP	SA	Amb antiguitat (en triennis)						
			1	2	3	4	5	6	7
1	E2	1132,09	1172,01	1211,92	1251,84	1291,76	1331,66	1371,58	1411,49
2	E2	1132,09	1172,01	1211,92	1251,84	1291,76	1331,66	1371,58	1411,49
3	E1	1154,73	1194,05	1234,57	1274,49	1314,40	1354,30	1394,22	1434,14
4	D3	1175,65	1219,19	1262,73	1306,27	1349,81	1393,35	1436,90	1480,44
5	D2	1262,73	1306,27	1349,81	1393,35	1436,90	1480,41	1523,98	1567,52
6	D1	1349,81	1393,35	1436,90	1480,44	1523,98	1567,52	1611,06	1654,60
7	C3	1379,64	1426,82	1473,99	1521,17	1568,33	1615,51	1662,67	1709,85
8	C3	1379,64	1426,82	1473,99	1521,17	1568,33	1615,51	1662,67	1709,85
9	C2	1479,01	1526,19	1573,35	1620,53	1667,69	1714,87	1762,04	1809,22
10	C1	1630,23	1677,39	1724,56	1771,73	1818,91	1866,07	1913,25	1960,42
11	C1	1630,23	1677,39	1724,56	1771,73	1818,91	1866,07	1913,25	1960,42
12	B	1640,80	1691,60	1742,38	1793,19	1843,99	1894,79	1945,59	1996,40
13	A1	2031,97	2086,40	2140,84	2195,27	2249,69	2304,12	2358,54	2412,98

Nivell	CP	SA	Amb antiguitat (en triennis)						
			8	9	10	11	12	13	14
1	E2	1451,41	1491,33	1531,25	1571,15	1611,06	1650,98	1690,90	1730,82
2	E2	1451,41	1491,33	1531,25	1571,15	1611,06	1650,98	1690,90	1730,82
3	E1	1474,06	1513,97	1553,87	1593,79	1633,71	1673,63	1713,54	1753,44
4	D3	1523,98	1567,52	1611,06	1654,60	1698,14	1741,70	1785,24	1828,78
5	D2	1611,06	1654,60	1698,14	1741,70	1785,24	1828,78	1872,32	1915,86
6	D1	1698,14	1741,70	1785,24	1828,78	1872,32	1915,86	1959,40	2002,94
7	C3	1757,01	1804,19	1851,36	1898,54	1945,70	1992,88	2040,04	2087,22
8	C3	1757,01	1804,19	1851,36	1898,54	1945,70	1992,88	2040,04	2087,22
9	C2	1856,38	1903,56	1950,72	1997,90	2045,06	2092,24	2139,41	2186,59
10	C1	2007,60	2054,76	2101,94	2149,10	2196,28	2243,44	2290,62	2337,79
11	C1	2007,60	2054,76	2101,94	2149,10	2196,28	2243,44	2290,62	2337,79
12	B	2047,18	2097,98	2148,79	2199,50	2250,39	2301,19	2352,00	2402,78
13	A1	2467,41	2521,83	2576,26	2630,68	2685,13	2739,55	2793,98	2848,40

Taula d'hores extraordinàries nocturnes

Fórmula d'aplicació: $\frac{(\text{sou} + \text{antiguitat}) \times 14}{1688 \text{ hores treb./any}} \times 1,75 \times 1,25$

Nivell	CP	SA	Amb antiguitat (en triennis)						
			1	2	3	4	5	6	7
1.....	E2	1415,11	1465,01	1514,90	1564,80	1614,66	1664,57	1714,47	1764,36
2.....	E2	1415,11	1465,01	1514,90	1564,80	1614,66	1664,57	1714,47	1764,36
3.....	E1	1443,41	1493,31	1543,21	1593,11	1643,00	1692,87	1742,77	1792,67
4.....	D3	1469,56	1523,98	1578,41	1632,83	1687,26	1741,68	1796,12	1850,55
5.....	D2	1578,41	1632,83	1687,26	1741,68	1796,12	1850,51	1904,97	1959,40
6.....	D1	1687,26	1741,68	1796,12	1850,55	1904,97	1959,40	2013,82	2068,25
7.....	C3	1724,55	1783,52	1842,48	1901,46	1960,41	2019,38	2078,33	2137,31
8.....	C3	1724,55	1783,52	1842,48	1901,46	1960,41	2019,38	2078,33	2137,31
9.....	C2	1848,76	1907,73	1966,68	2025,66	2084,73	2143,58	2202,53	2261,52
10.....	C1	2037,78	2095,73	2155,71	2214,66	2273,63	2332,58	2391,56	2450,52
11.....	C1	2037,78	2095,73	2155,71	2214,66	2273,63	2332,58	2391,56	2450,52
.....	B	2051,00	2114,50	2177,97	2241,48	2304,98	2368,48	2431,98	2495,50
13.....	A1	2539,96	2608,00	2676,05	2744,08	2812,11	2880,15	2948,17	3016,22

Nivell	CP	SA	Amb antiguitat (en triennis)						
			8	9	10	11	12	13	14
1.....	E2	1814,26	1864,16	1914,06	1963,93	2013,82	2063,75	2113,62	2163,52
2.....	E2	1814,26	1864,16	1914,06	1963,93	2013,82	2063,75	2113,62	2163,52
3.....	E1	1842,57	1892,46	1942,33	1992,23	2042,13	2092,03	2141,92	2191,80
4.....	D3	1904,97	1959,40	2013,82	2068,25	2122,67	2177,12	2231,55	2285,97
5.....	D2	2013,82	2068,25	2122,67	2177,12	2231,55	2285,97	2340,40	2394,82
6.....	D1	2122,67	2177,12	2231,55	2285,97	2340,40	2394,82	2449,25	2503,67
7.....	C3	2196,26	2255,23	2314,20	2373,17	2432,12	2491,10	2550,05	2609,02
8.....	C3	2196,26	2255,23	2314,20	2373,17	2432,12	2491,10	2550,05	2609,02
9.....	C2	2320,47	2379,47	2438,40	2497,37	2556,32	2615,30	2674,26	2733,23
10.....	C1	2509,50	2568,45	2627,42	2686,37	2745,35	2804,30	2863,27	2922,23
10.....	C1	2509,50	2568,45	2627,42	2686,37	2745,35	2804,30	2863,27	2922,23
12.....	B	2558,97	2622,47	2685,98	2749,37	2812,98	2876,48	2940,00	3003,47
13.....	A1	3084,26	3152,28	3220,32	3288,35	3356,41	3424,43	3492,47	3560,50

ANNEX 3

Taula d'antiguitat (percepció mensual)

CP=categoria professional.

CP	1	2	3	4	5	6	7
E.....	2.750	5.500	8.250	11.000	13.750	16.500	19.250
D.....	3.000	6.000	9.000	12.000	15.000	18.000	21.000
C.....	3.250	6.500	9.750	13.000	16.250	19.500	22.750
B.....	3.500	7.000	10.500	14.000	17.500	21.000	24.500
A.....	3.750	7.500	11.250	15.000	18.750	22.500	26.250

CP	8	9	10	11	12	13	14	15
E.....	22.000	24.750	27.500	30.250	33.000	33.750	38.500	41.250
D.....	24.000	27.000	30.000	33.000	36.000	39.000	42.000	45.000
C.....	26.000	29.250	32.500	35.750	39.000	42.250	45.500	48.750
B.....	28.000	31.500	35.000	38.500	42.000	45.500	49.000	52.500
A.....	30.000	33.750	37.500	41.250	45.000	48.750	52.500	56.250

ANNEX 5

Taula salarial any 1988

CP=categoria professional; S=sou, per 14 pagaments; CAAM=complement d'adequació a l'Acord Marc, per 12 pagaments.

Nivell	CP	S	CAAM	Total anual
1.....	E2	78.000	9.868	1.210.412
2.....	E2	78.000	11.041	1.224.496
3.....	E1	79.560	10.347	1.238.006
4.....	D3	81.000	11.758	1.275.092
5.....	D2	87.000	8.523	1.320.270
6.....	D1	93.000	5.710	1.370.516
7.....	C3	95.056	7.901	1.425.592
8.....	C3	95.056	12.468	1.480.402
9.....	C2	101.920	9.583	1.541.876
10.....	C1	112.320	2.009	1.596.588
11.....	C1	112.320	11.316	1.708.280
12.....	B	113.048	29.078	1.931.608
13.....	A1	140.000	34.811	2.377.732

ANNEX 4

Taula de plusos per a 1988

CP=categoria professional.

Nivell	CP	Pta/dia
1.....	E2.....	416
2.....	E2.....	416
3.....	E1.....	424
4.....	D3.....	432
5.....	D2.....	464
6.....	D1.....	496
7.....	C3.....	507
8.....	C3.....	507
9.....	C2.....	543
10.....	C1.....	599
11.....	C1.....	599
12.....	B.....	602
13.....	A1.....	747

ANNEX 6

Plus de tornicitat mensual (a partir de l'1.1.1989)

CP=categoria professional.

Nivell	CP	Model A	Model B	Model C
1.....	E2	13.608	11.340	9.072
2.....	E2	13.906	11.638	9.370
3.....	E1	14.597	12.329	10.061
4.....	D3	15.130	12.862	10.594
5.....	D2	15.735	13.467	11.199
6.....	D1	16.428	14.160	11.892
7.....	C3	17.121	14.853	12.585
8.....	C3	17.816	15.548	13.280
9.....	C2	18.590	16.322	14.054
10.....	C1	19.274	17.006	14.738
11.....	C1	20.839	18.571	16.303
12.....	B	22.847	20.579	18.311
13.....	A1	28.342	26.074	23.806

DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA

ANNEX 7

Dietes del personal de la Junta d'Aigües (a partir de l'1.1.1989)

Grup: 2

Allotjament: 4.876

Manutenció: 3.515

Sencera: 8.391

½ Manutenció: 1.758

Grup: 3

Allotjament: 3.628

Manutenció: 2.948

Sencera: 6.576

½ Manutenció: 1.474

Grup: 4

Allotjament: 2.948

Manutenció: 2.041

Sencera: 4.989

½ Manutenció: 1.021

(88.335.003)

*

ORDRE

de 5 de maig de 1989, 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 d'Advocats de Barcelona.

Vist l'expedient de modificació dels Estatuts del Col·legi d'Advocats de Barcelona del qual en resulta:

—1 Que, en data 2 de maig de 1989, el Secretari del Col·legi d'Advocats de Barcelona ens comunicà la modificació dels Estatuts del Col·legi Professional, que consisteix en una nova redacció dels articles 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 60, 61, 62, 71, 72, 78, 79, 80, 84, 85 i la disposició transitòria 2ª.

—2 Que la susdita modificació fou aprovada en Assemblea General Extraordinària de 24 d'abril de 1989;

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 una persona legitimada, 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 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 60, 61, 62, 71, 72, 78, 79, 80, 84, 85 i la disposició transitòria 2ª i dispenso la seva inscripció al Registre de col·legis professionals de la Generalitat de Catalunya.

—2 Dispenso que es publiqui la modificació dels Estatuts esmentats al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 5 de maig de 1989

AGUSTÍ M. BASSOLS I PARÉS
Conseller de Justícia

ANNEX

Article 51

La Junta General per examinar la gestió periòdica de la Junta de Govern i per aprovar els estats financers i la liquidació del pressupost del darrer any se celebrarà durant el primer trimestre de l'any.

La Junta per aprovar el pressupost ordinari anual se celebrarà durant el darrer trimestre de l'any.

Article 53

La Junta de Govern acordarà la convocatòria de les Juntes Generals amb una antelació mínima de 15 dies, tant les ordinàries com les extraordinàries.

La Junta General sol·licitada per col·legiats, segons el paràgraf segon de l'article anterior, haurà de celebrar-se en el termini màxim de dos mesos a comptar des de l'entrada al Registre del Col·legi de la sol·licitud corresponent.

Article 54

La convocatòria de la Junta General, amb el seu ordre del dia, es fixarà al tauler d'anuncis del Col·legi i es publicarà en dos diaris de gran circulació a Catalunya.

També es notificarà als col·legiats mitjançant comunicació signada pel Secretari.

Article 55

Des de l'endemà de l'acord de convocatòria de la Junta de Govern fins al dia de la celebració de la Junta General, la documentació dels assumptes que s'hauran de tractar estarà a disposició de tots els col·legiats a la Secretaria del Col·legi.

Article 56

Les Juntes Generals quedaran vàlidament constituïdes qualsevol que sigui el nombre d'assistents.

El Degà dirigirà els debats, concedirà i retirarà la paraula i podrà advertir els col·legiats que s'excedeixin en les seves intervencions, que no se ceneixin a la qüestió debatuda o que faltin al respecte i a la consideració que es mereixen els col·legiats, el Col·legi o altres. En aquest últim supòsit el Degà, després de tres advertiments a l'intervinent, podrà acordar la seva expulsió de la sala.

En aquests debats es concediran, com a mínim, tres torns a favor i tres en contra per cada proposició o assumpte que es tracta i, que seran ampliables, a discreció del Degà, quan la importància o la gravetat de l'assumpte ho facin aconsellable. També podrà concedir intervencions per a rectificacions o alusions, que hauran de circumscriure's al fet concret que les motivi.

Després de debatre les propostes, es podran sotmetre a votació conjuntament o separatament.

Article 57

Les Juntes Generals adoptaran els acords per majoria de vots dels assistents.

A cada col·legiat exercent li corresponen dos vots i als no exercents un vot. La condició de col·legiat, i la qualitat d'exercent o de no exercent, quedarà referida al dia en què la Junta de Govern prengui l'acord de convocar la Junta General.

La votació serà a braç alçat, llevat que la majoria dels assistents acordi que sigui nominal o secreta.

Article 58

Fins a 5 dies abans de la celebració de la Junta General, es podran presentar propostes o esmenes referides als assumptes de l'ordre del dia, que seran sotmeses a deliberació i acord. Les propostes o esmenes s'hauran de presentar per escrit i signades per un mínim de 10 col·legiats.