

DEPARTAMENT DE TREBALL

ACORD

de 12 de juliol de 1989, pel qual s'ordena la inscripció, la tramesa al CMAC i la publicació del *Conveni Col·lectiu de treball d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya per al personal laboral del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca*.

Vist el text del *Conveni Col·lectiu de treball d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya per al personal laboral del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca*, subscrit per la representació del Departament esmentat i per la dels seus treballadors laborals el dia 22 de juny 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 d'Agricultura, Ramaderia i Pesca* en el Registre de convenis d'aquesta Direcció General.

—2 Trametre 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, 12 de juliol de 1989

RAFAEL ORTÍZ I CERVELLÓ
Director General de Relacions Laborals

CONVENI

Col·lectiu per al personal laboral del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit funcional, personal i territorial

El present *Conveni Col·lectiu de treball* serà d'aplicació a tot el personal laboral, amb contracte verbal o escrit, que, amb caràcter de fix, temporal o interí, presti els seus serveis al Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca de la Generalitat de Catalunya i als seus organismes autònoms.

El present *Conveni Col·lectiu* serà d'aplicació a tot el territori de Catalunya.

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 d'Agricultura, Ramaderia i Pesca.

Als efectes del present *Conveni* s'entendrà com empresa el Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca i els seus organismes autònoms.

Article 2

Àmbit temporal i efectes econòmics

El present *Conveni* tindrà una durada d'un any. Entrarà en vigor a partir de l'1 de gener de 1989 i finalitzarà el 31 de desembre de 1989 (sigui quina sigui la data de la seva publicació).

Seràn d'aplicació immediata al personal laboral afectat per aquest *Conveni* els acords que s'adoptin a nivell general dins l'Administració de la Generalitat i que suposin unes condicions més beneficioses que les contingudes en el present *Conveni*.

Si no hi ha cap denúncia expressa, aquest *Conveni* quedarà prorrogat tàcitament. La denúncia s'haurà d'efectuar dos mesos abans de l'acabament de la seva vigència.

Exceptuant les condicions econòmiques i de jornada laboral, que s'hauran de revisar anualment, el *Conveni* s'entendrà prorrogat tàcitament per successius períodes anuals a partir de l'1 de gener de cada any, llevat que, amb una anticipació mínima de dos mesos respecte al seu venciment o a qualsevol de les seves pròrrogues, el denunciï expressament qualsevol de les parts, per successius períodes anuals.

Article 3

Organització del treball

L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Administració i la seva aplicació pràctica correspon als titulars dels comandaments de les diferents unitats orgàniques del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca i dels seus organismes autònoms, sens perjudici dels drets i les 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.

Seràn drets i obligacions dels representants dels treballadors:

Proposar totes les idees que siguin beneficioses per a l'organització i racionalització del treball, d'acord amb la seva legislació específica.

Traslladar els suggeriments que en aquest sentit els comuniquin els seus representants.

Participar en els termes pactats, en els òrgans paritaris per estudiar i proposar les condicions de treball en les diferents unitats.

Article 4

Compensació i absorció

Les condicions econòmiques establertes en el present *Conveni*, valorades en el seu conjunt i en el còmput anual, compensaran i absorbiran les existents en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que en sigui l'origen, la naturalesa, la denominació o la forma.

Article 5

Escalafons

Amb periodicitat anual, i, en tot cas, amb anterioritat a l'1 de gener, es publicarà la plantilla del personal laboral, en la qual es detallarà el personal per centres de treball, amb expressió del nom i dels cognoms, la categoria professional, les dates de naixement i d'ingrés, la data de perfeccionament del proper trienni, el número de registre personal i el tipus de modalitat contractual.

En el termini de quinze dies des de la publicació de la plantilla, els treballadors podran formular les observacions i reclamacions que considerin oportunes sobre les dades que s'hi re-

flecteixin. Les reclamacions seràn resoltes dins el termini de trenta dies des que la Comissió paritària emeti l'informe al qual es refereix l'article 59 i es farà pública la llista de totes les rectificacions acceptades.

Article 6

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 preveu la Llei.

Classificació segons permanència

Article 7

Personal fix de plantilla

Personal fix de plantilla és el que ocupa una plaça fixa i pressupostada dins la plantilla laboral del Departament, i el que s'hi vagi integrant per mitjà del sistema que regula el present *Conveni*.

Article 8

Personal interí

És aquell que substitueix un treballador fix amb dret a reserva del seu lloc de treball. El contracte d'interinitat s'haurà de formalitzar per escrit, amb menció del nom del treballador substituït i el motiu de la seva substitució.

Article 9

Personal temporal

És aquell que es contracta amb càrrec als crèdits pressupostaris del personal per un temps o una obra o un servei determinat, de conformitat amb les disposicions legals vigents en cada moment per a aquest tipus de contractació.

Article 10

Personal a temps parcial

El treballador s'entendrà contractat a temps parcial quan presti els seus serveis durant un determinat nombre d'hores al dia o a la setmana, o de dies a la setmana o al mes, inferiors als dos terços de la projecció sobre tals períodes de temps de la jornada habitual en l'activitat.

El contracte a temps parcial podrà ser amb caràcter de fix de plantilla, interí o temporal.

Article 11

Categories i classificació professional

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 duguin a terme.

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

En virtut de la tasca a realitzar i de la idoneïtat de la persona, quan no es cregui necessària la 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 de grau superior o equivalent.

Grup B: titulats mitjans; títol de grau mitjà,

formació professional de 3^r grau o equivalent.

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

Grup D: personal especialitzat; títol de graduat escolar, formació professional de 1^r grau o equivalent o capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

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

L'adscripció de les categories professionals existents en el Departament i organismes autònoms anteriors a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, s'ha fet acord amb el que preveu l'Acord Marc i en funció dels grups esmentats en aquest mateix punt d'aquest Conveni.

CAPÍTOL 2

Classificació del personal

Article 12

12.1 Grup A-1.

Professor: és el treballador que, reunint les condicions i els títols acadèmics superiors exigits per la legislació vigent, exerceix la seva activitat educativa, tècnica i organitzativa per a l'adequat desplegament dels programes de les escoles i centres de capacitat agrària i pesquera, dins el marc pedagògic i didàctic establert pel Servei.

Titulat superior: és el treballador que posseeix el títol professional de grau superior corresponent, expedit per una facultat o escola tècnica superior, o bé té capacitat provada en relació amb el lloc de treball, tret dels casos en què per llei s'exigeix la titulació, i realitza les funcions pròpies de la seva titulació o plaça corresponent i ocupa un lloc de treball del Departament o dels organismes autònoms.

12.2 Grup B.

Professor: és el treballador que, reunint les condicions i els títols acadèmics de grau mitjà exigits per la legislació vigent, exerceix la seva activitat educativa, tècnica i organitzativa per a l'adequat desplegament dels programes i de les escoles i centres de capacitat agrària i pesquera dins el marc pedagògic i didàctic establert pel Servei.

Titulat de grau mitjà: és el treballador que posseeix el títol professional de grau mitjà corresponent, títol de FP de tercer grau expedit per un centre legalment facultat, o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball, llevat dels casos en què per llei s'exigeix la titulació, i realitza les funcions pròpies de la seva titulació o plaça corresponent, ocupant un lloc de treball del Departament o dels seus organismes autònoms.

12.3 Grup C-1.

Monitor d'activitats docents: és el treballador que desenvolupa els ensenyaments tècnico-pràctics que s'imparteixen en les escoles i els centres de capacitat agrària i pesquera, o bé en cursos intensius, preparant les tasques d'exploració o taller que realitzen els alumnes i executant els treballs que calguin per a les pràctiques. Col·labora, així mateix, en la realització de demostracions, camps d'assaig i experiències agràries.

Caldrà la titulació de tècnic especialista cor-

responent a la Formació Professional de 2ⁿ grau o equivalent.

Encarregat general: és el treballador que, amb titulació de FP2 de la seva especialitat, capacitat provada en relació amb el lloc de treball i amb coneixements generals i tècnics o de caràcter agrícola, forestal o ramader, experiència i capacitat de comandament, exerceix funcions de govern sobre el personal i s'ocupa de la deguda execució pràctica dels treballs de la seva especialitat.

La seva tasca serà la disciplina del personal a càrrec seu, la distribució del treball, la comprovació de la correcta execució d'aquest, dels temps i dels materials emprats, fer les propostes per a la substitució de peces i recanvis, subministrament de dades sobre producció i rendiment i, en particular, la formació i la capacitat del personal.

Analista de 1^a de laboratori: és el treballador que amb titulació de FP2 en l'especialitat o equivalent, capacitat provada en relació amb el lloc de treball, i sota les ordres del seu superior, realitza anàlisis físiques, químiques i biològiques i determinacions de laboratori, té cura del bon estat dels aparells i de la seva homologació, prepara reactius necessaris i s'ocupa dels resultats en la forma convenient.

Controlador pecuari: és el treballador que amb titulació de FP2 en la seva especialitat, amb capacitat provada en relació amb el lloc de treball i carnet de conduir de classe B, col·labora amb els veterinaris o amb altres titulats universitaris en totes les activitats referents a la sanitat animal i prevenció i lluita contra epizooties, i també en treballs de producció animal, i pot tenir a càrrec seu la vigilància de les activitats relacionades amb els llibres genealògics dels animals i la informació sobre aquests, l'adopció de mesures necessàries que garanteixin el bon funcionament dels nuclis de control per a la comprovació del rendiment del bestiar, com també canalitzar els resultats obtinguts.

12.4 Grup C-2.

Encarregat: és el treballador que, amb el títol de Batxiller Superior o FP2, capacitat provada en relació amb el lloc de treball, amb experiència i capacitat en la seva professió i ofici o coneixements suficients d'instal·lacions i explotacions agrícoles, ramaderes i forestals o en matèries tècniques i sota les ordres immediates del titulat superior, mitjà, o encarregat general, té personal de categories inferiors al seu càrrec.

Adopta les mesures oportunes per als deguts ordenament i execució de les tasques i té els suficients coneixements per realitzar les ordres rebudes dels seus superiors. És responsable dels mitjans materials i mecànics i de la disciplina del personal sota el seu càrrec.

Guarda major de reserves de fauna: és el treballador que, posseint el títol de guarda jurat, és responsable del compliment, en els centres de protecció i gestió de fauna al seu càrrec —reserves nacionals de caça, reserves de pesca, reserves naturals de fauna, centres de recuperació i reproducció d'animals—, dels programes tècnics (inventaris, censos i control selectiu d'animals; l'acompanyament i l'assessorament a caçadors, pescadors i altres visitants; maneig d'animals salvatges i vigilància del compliment de les disposicions legals referides a la protecció dels recursos naturals de fauna); del que els sigui assenyalat pels directors dels centres o el guarda

major del qual depenguin i de practicar les liquidacions dels permisos que siguin procedents, si escau.

Serà també el responsable de la inspecció i control del personal de la reserva o centre faunístic de les seves ordres.

Cuiner: és el treballador amb responsabilitat del personal adscrit a la cuina, com també de l'organització i la vigilància dels treballs encomanats al personal esmentat, que s'encarrega de la preparació d'aliments, i es responsabilitza del seu bon estat i presentació, de la pulcritud del local i dels estris de la cuina, i també de la realització dels comunicats de consum.

En cas d'absència de la governanta en el centre de treball, les seves funcions seran assumides interinament pel cuiner.

Governant/a: és qui té a càrrec seu la coordinació del personal de neteja i menjador, distribueix i realitza el servei per a la millor atenció de les dependències del centre i es responsabilitza de la intenció i del material domèstic.

Tindrà a les seves ordres el personal de neteja i menjador.

En cas d'absència del cuiner en el centre de treball, les seves funcions seran assumides interinament pel governant/a.

12.5 Grup C-3.

Tècnic administratiu: és el treballador que posseeix el títol de Batxillerat Unificat Polivalent o equivalent, amb capacitat provada en relació amb el lloc de treball, i desplega a les oficines una certa iniciativa i responsabilitat (confecció de nòmines, organització de fitxers i arxius, impulsió d'expedients, preparació de dades, moviment de tresoreria, caixa i anàlegs) per a la qual cosa li cal posseir els coneixements adequats.

Auxiliar tècnic: és el treballador que, sota la direcció d'un titulat superior o mitjà, amb coneixements tècnics i pràctics suficients, realitza les funcions de col·laboració amb els seus superiors, comprovació pràctica i desenvolupament d'expedients i projectes en matèries agrícoles, forestals i pesqueres.

Guarda de 1^a de reserves de fauna: és el treballador que, a més de ser responsable del compliment dels programes tècnics en les àrees al seu càrrec, d'un centre de protecció i gestió de fauna i de les altres tasques dels guardes, desplega funcions de comprovació de la correcta execució dels programes que han de realitzar aquests i té a càrrec seu el comandament directe dels guardes que treballen a la seva àrea.

12.6 Grup D-1.

Oficial de 1^a d'oficis diversos: és el treballador que, tenint en compte el coneixement del seu ofici, realitza treballs propis d'aquest amb perfecció, i també aquell que, exercint un ofici amb caràcter principal, desplega accessòriament funcions generals i/o de manteniment. S'exigirà titulació d'EGB, FP1 o equivalent, o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

Oficial de 1^a mecànic: és el mecànic que, tenint coneixements complets de la seva especialitat, fins i tot el de la detecció d'avaries, els ajustaments de precisió i la posada a punt, realitza les funcions pròpies de l'especialitat esmentada; en ocasions podrà estar al capdavant d'un petit taller. S'exigirà titulació d'EGB, FP1 o equivalent, o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

Oficial de 1^a conductor: és el treballador que,

tenint el carnet de conduir corresponent i amb els coneixements suficients, condueix vehicles pesats o especials i realitza les operacions i reparacions que no necessiten taller. S'exigirà titulació d'EGB, FP1 o equivalent o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

Oficial de 1ª agrari: és el treballador que, tenint coneixements agrícoles, ramaders o forestals, realitza amb perfecció els treballs esmentats, i també aquell que, a més de les tasques designades amb caràcter habitual, desenvolupa accessòriament funcions generals i/o de manteniment, maneja tractors i altra maquinària agrícola, amb coneixements generals de mecànica. S'exigirà titulació d'EGB, FP1 o equivalent, o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

Maquinista: és el treballador que, a més dels coneixements relatius al maneig de maquinària lleugera i pesada i de les seves reparacions que no exigeixen taller, coneix el maneig dels aparells propis de cada especialitat de treball i realitza ambdues funcions. Haurà d'estar en possessió del carnet corresponent que l'habilita per a la conducció de tot tipus de maquinària pròpia de treballs agraris. S'exigirà titulació d'EGB, FP1 o equivalent, o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

Guarda de reserves de fauna: és el treballador que posseint títol de guarda-jurat és el responsable del compliment, en els centres de protecció i gestió de fauna al seu càrrec —reserves nacionals de caça, reserves de pesca, reserves naturals de fauna, centres de recuperació i reproducció d'animals—, dels programes tècnics (inventaris, censos i control selectiu d'animals; l'acompanyament i l'assessorament a caçadors, pescadors i altres visitants; maneig d'animals salvatges i vigilància del compliment de les disposicions legals referides a la protecció dels recursos naturals de fauna); del que els sigui assenyalat pels directors dels centres o el guarda major del qual depenguin i de practicar les liquidacions dels permisos que siguin procedents, si escau.

12.7 Grup D-2.

Telefonista: és el treballador que està al càrrec d'una central telefònica amb caràcter permanent. També es pot fer càrrec d'un emissor/receptor de ràdio. S'exigirà titulació d'EGB, FP1 o equivalent, o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

Oficial de 2ª d'oficis diversos: és el treballador que, tenint coneixements del seu ofici, realitza els treballs que li són propis, i també aquell que exerceix un ofici amb caràcter principal i desenvolupa accessòriament funcions generals i/o bé de manteniment. S'exigirà titulació d'EGB, FP1 o equivalent, o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

Oficial de 2ª mecànic: és el treballador que té els coneixements suficients de mecànica per fer les reparacions en taller dels vehicles o aparells propis de la seva especialitat, a les ordres directes de l'encarregat o de l'oficial de 1ª. S'exigirà titulació d'EGB, FP1 o equivalent, o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

Oficial de 2ª conductor: és el treballador que, posseint el carnet de conduir corresponent, condueix vehicles lleugers o viatja com a ajudant del conductor del vehicle pesat o especial. S'exigirà titulació d'EGB, FP1 o equivalent, o bé ca-

pacitat provada en relació amb el lloc de treball.

Oficial de 2ª agrari: és el treballador que, tenint coneixement del seu ofici en la branca agrícola, forestal o ramadera, realitza els treballs propis d'aquesta, així com aquell que, executant un ofici amb caràcter principal, desenvolupa accessòriament funcions generals i/o de manteniment i maneja tractors i altra maquinària agrícola. S'exigirà titulació d'EGB, FP1 o equivalent, o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

Auxiliar administratiu: és el treballador encarregat de feines que consisteixen en operacions repetitives o senzilles, referents a treballs d'oficina, com poden ser la correspondència, arxiu, càlcul senzill, elaboració de documents com rebuts, fitxes, transcripció o còpies, extractes, registres, màquina, taquigrafia, estenotípia i coses semblants. Haurà de tenir els coneixements pràctics de màquina i taquigrafia adequats a les activitats que es desplegen normalment. S'exigirà titulació d'EGB, FP1 o equivalent, o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

Auxiliar de laboratori: és el treballador que realitza funcions mancades de responsabilitat tècnica, com són la preparació de mostres i altres de similars, i ajuda els seus superiors en treballs senzills, que poden tenir una ràpida comprovació i sempre sota la seva vigilància. Així mateix, serà el responsable de la neteja del material tècnic i científic a càrrec seu. S'exigirà titulació d'EGB, FP1 o equivalent o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

Auxiliar de cuina: és el treballador que, sota les ordres del cuiner, l'ajuda en les seves funcions, tenint capacitat per substituir-lo ocasionalment i per preparar menjars senzills, i s'encarrega de la neteja i el manteniment dels utensilis usats per al seu treball. S'exigirà titulació d'EGB, FP1 o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

12.8 Grup E-1.

Peó especialitzat: és l'obrer que, a més dels treballs de peó, realitza funcions concretes que exigeixen algun coneixement agrícola, ramader i forestal. S'exigirà titulació d'estudis primaris o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

Auxiliar d'internat: és el treballador que, dins l'internat i a les ordres dels seus superiors, s'encarrega de la neteja de les dependències, la preparació de menjadors, neteja d'utensilis, roba, etc. Igualment realitzarà els serveis de neteja atribuïts a l'especialitat de netejadors, als locals annexos a l'esmentat internat destinats a oficines, magatzems, laboratoris i altres d'anàlegs. S'exigirà titulació d'estudis primaris o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

Vigilant: és el treballador que té a càrrec seu la seguretat i la vigilància dels locals de les unitats administratives, dels camps o espais oberts o de les instal·lacions dependents d'aquelles, bé sigui en torn de dia o de nit. S'exigirà titulació d'estudis primaris o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

12.9 Grup E-2.

Personal de neteja: és el treballador encarregat dels serveis de neteja dels locals dels centres de treball destinats a oficines, laboratoris i altres dependències. S'exigirà titulació d'estudis primaris o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

Peó agrari: és l'obrer major de divuit anys que executa tasques que principalment exigeixen esforç físic en feines agrícoles, forestals i ramaderes. S'exigirà titulació d'estudis primaris o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

Article 13

Promoció professional

Els treballadors de tota la plantilla actual afectats pel present Conveni la categoria professional dels quals sigui: auxiliar administratiu, auxiliar de laboratori, analista de 1ª, encarregat i oficial de 1ª, i que portin més de 5 anys en aquesta categoria, poden optar a la categoria superior de: tècnic administratiu, analista de 1ª, encarregat i encarregat general, respectivament, en cas de vacants, en els termes establerts en els articles del present Conveni; s'entendrà complert el requisit de titulació de la categoria superior amb l'esmentat període de permanència en la categoria inferior.

Per al personal de nova incorporació, el període de temps per poder optar a la categoria superior en les condicions i categories esmentades haurà de ser de 10 anys.

CAPÍTOL 3

Provisió de vacants, promoció, formació professional, contractació i normes de caràcter general

Article 14

Provisió de vacants i promoció interna

Torn de provisió de vacants.

a) Excedents voluntaris que sol·liciten el reintegrés, sempre que reuneixin els requisits que estableix l'article 43 del Conveni.

b) Concurs de trasllat entre tot el personal fix del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca i organismes autònoms.

c) Concurs-oposició o concurs d'ascens restringit al personal laboral fix.

d) Concurs-oposició o concurs lliure.

Concurs de trasllat:

Les vacants seran convocades pel Departament amb una periodicitat mínima d'un any. A aquest efecte, la Secretària General enviarà als diferents serveis i organismes de la llista de les vacants que hi ha, l'anunci del concurs de trasllat i les seves condicions per a la difusió immediata entre el personal, mitjançant la publicació als taulers d'anuncis de cada centre i comunicació expressa del Comitè corresponent o delegats de personal, si escau.

Aquests trasllats no donaran dret a indemnitzacions de cap mena. El traslladat haurà d'ocupar la seva nova plaça en la destinació concedida com a mínim durant dos anys.

Promoció interna:

Podran cobrir-se per promoció interna, fins al 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.

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

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

Article 15*Provisió de vacants de nou accés*

Les places dotades que no puguin ser cobertes pels efectius de personal laboral existents al Departament i als organismes autònoms formaran part de l'oferta anual d'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat.

L'accés de personal nou per cobrir vacants laborals del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca es farà mitjançant concurs-oposició o concurs lliure 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.

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.

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

La designació del representant del personal correspon al Comitè intercentres, o, si escau, als delegats de personal o Comitè del centre, i haurà de tenir categoria igual o superior a la dels aspirants en la mateixa especialitat o similar. En cas que no es donin aquests requisits es podrà delegar en una altra persona que en gaudeixi.

Article 16*Contractació*

L'edat mínima d'admissió al treball s'estableix en setze anys. La convocatòria i la contractació serà realitzada exclusivament per la Secretaria General del Departament o la Direcció dels organismes autònoms per al personal respectiu, a proposta, si escau, dels serveis o organismes dels interessats, amb l'informe no vinculant previ de la Comissió paritària, d'acord amb la normativa vigent sobre aquesta matèria.

Els aspirants seran sotmesos a totes aquelles proves que es considerin necessàries d'acord amb la categoria professional que hagin d'ocupar; els programes als quals s'hauran d'ajustar les proves d'ingrés es publicaran amb l'antelació suficient.

Article 17*Període de prova*

El període de prova queda fixat en quinze dies per a tots aquells treballadors que no tenen qualificació professional; en trenta dies per a tots els treballadors qualificats o d'oficialia, fins i tot el personal administratiu; i en tres mesos per al personal tècnic titulat.

Durant el període de prova, el treballador tindrà els mateixos drets i obligacions que el treballador fix en plantilla de la seva mateixa categoria professional. En qualsevol moment, cadascuna de les parts podrà rescindir la relació de treball, sense que hi hagi indemnització.

Un cop acabat el període de prova, el contracte tindrà plena validesa i es computarà, als efectes d'antiguitat, el temps transcorregut durant el període esmentat.

Article 18*Contractació temporal*

18.1 La contractació laboral temporal es for-

malitzarà per atendre necessitats urgents de treball com a conseqüència de l'acumulació o urgència de tasques, sense que això impliqui la obertura de vacant.

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

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

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

Article 19*Normes de caràcter general*

19.1 Sens perjudici del que estableix l'article 14, amb la finalitat que els serveis encomanats als llocs de treball vacants es mantinguin atesos, sense solució de continuïtat, es podrà establir la convocatòria i el desenvolupament simultanis dels concursos de trasllat i ascens, amb la condició que es prevegi amb exactitud la producció de vacants amb una data certa.

19.2 Els llocs de treball que constitueixen activitat regular, normal i permanent del Departament i organismes autònoms, els ocuparà personal laboral fix.

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

En el contracte haurà de figurar una clàusula que faci referència al fet que ha estat subscrit pel treballador amb coneixement de les obligacions que es deriven de la normativa d'incompatibilitats que estableix la Llei 21/1987, de 26 de novembre, i que el seu incompliment pot suposar la rescissió del contracte, sens perjudici de la responsabilitat disciplinària que podria deduir-se en l'altre lloc de treball que hagi ocupat el treballador.

19.4 Els treballadors hauran 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.

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

19.6 En cap cas, l'ocupació d'una plaça amb caràcter temporal d'acord amb el que preveu l'article 24 del Conveni Col·lectiu (treballs de categoria superior i inferior), no consolidarà trasllat voluntari o ascens pel simple transcurs del temps.

Article 20*Barem de mèrits per a la promoció interna i ingrés del personal laboral*

El sistema normal per a la promoció interna i l'ingrés del personal al Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca i als organismes autònoms és el concurs de mèrits, i es podrà valorar el resultat d'una entrevista personal, sens perjudici que es puguin convocar proves selectives en els casos en què la necessitat d'acreditar l'adequació al lloc de treball per les seves característiques especials així ho requereixin, en especial els llocs de treball destinats a titulats superiors i a titulats de grau mitjà.

Els concursos de mèrits per a la promoció interna i l'ingrés del personal laboral al departament i als seus organismes autònoms seran valorats d'acord amb els conceptes següents: circumstàncies personals, mèrits acadèmics i mèrits professionals atenint-se al percentatge següent:

El 10% dels punts correspondrà com a màxim al concepte de circumstàncies personals, i, si escau, a l'entrevista.

El 15% a mèrits acadèmics, sense que es computi el títol que s'exigeixi com a requisit per participar-hi.

40% de mèrits professionals.

La resta, fins arribar al 100%, podrà imputar-se a mèrits que siguin diferents dels ja expressats o repartit entre els altres conceptes esmentats al paràgraf anterior.

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

Als efectes del concurs de trasllat, en les circumstàncies del paràgraf anterior, s'efectuarà una valoració preferent de la residència prèvia obligada del cònjuge o persona amb qui es conviski, presentació prèvia del certificat de convivència i dels motius de rehabilitació sanitària del treballador i els seu familiars dins el 1º grau de consanguinitat. El treballador haurà d'acreditar degudament les circumstàncies esmentades.

El present barem pot ser objecte de modificació i alteració en el si de la Comissió paritària a què fa referència l'article 85.2.d) de l'Estatut dels Treballadors. En cas de desacord, el Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca, procedirà de la manera més adequada a les necessitats del Servei, la qual cosa comunicarà a la Comissió paritària.

Article 21*Provisió de llocs de comandament*

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

Article 22*Titulacions*

Als treballadors de tota la plantilla actual afectats pel present 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 sigui imprescindible, per tal d'optar als ascensos mitjançant concurs o oposició, estar en possessió d'algun diploma de Formació Professional o equivalent, els serveis facilitaran al màxim la realització dels estudis que calguin per obtenir-los.

En els casos de nous ingressos, el Departament exigirà la titulació adequada al lloc de tre-

ball 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 23

Formació professional

En matèria de perfeccionament i formació del treballador, el Departament, mitjançant la Comissió paritària, podrà promoure la formació educativa i professional del treballador. Per tal de donar compliment al paràgraf anterior, concertarà amb els serveis i centres de l'Administració i podrà promoure per si mateix tots els cursos que consideri d'interès per al personal laboral del Departament.

Aquests cursos seran programats per la Secretaria General amb la col·laboració directa de la representació del personal esmentat.

El personal que participi en aquests cursos de formació professional haurà de reunir les exigències culturals i professionals que la direcció tècnica del curs sol·liciti.

Per tal d'actualitzar o perfeccionar els seus coneixements professionals, el treballador tindrà dret, com a mínim un cop cada tres anys, amb la consulta prèvia amb el Comitè de Centre, a l'assistència a un curs de formació professional específic, i gaudirà dels beneficis següents:

Una reducció de jornada de treball, en nombre d'hores igual a la meitat de les que dediqui a l'assistència a aquestes classes.

Quan el curs pugui ser realitzat en règim de plena dedicació i aquesta mesura resulti més adequada 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 dels havers.

En el cas que el treballador volgués cursar estudis que no estiguin estrictament relacionats amb el treball que exerceix habitualment, tindrà dret al següent:

Al permís d'assistir als exàmens sense minva dels havers.

A la divisió de les vacances anuals, en el cas de necessitat justificada, per a la realització d'exàmens, proves d'aptitud, etcètera.

A elegir el torn que li resulti més beneficiós per als seus estudis, en el cas que hi hagi torns de treball.

En tot cas, el Departament i els seus serveis o organismes exigiran els oportuns justificants del gaudi, per part del treballador, dels drets als quals fan referència els paràgrafs anteriors.

El Departament, en col·laboració amb els comitès de centre, podrà organitzar cursos de formació professional dins la jornada laboral. El treballador tindrà l'obligació d'assistir a aquests cursos si la Direcció del Servei o organisme ho creu necessari.

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

Article 24

Treballs de categoria superior i inferior

24.1 Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, l'Administració de la Generalitat, els organismes i les entitats incloses en el seu àmbit d'aplicació podran encomanar als seus treballadors l'exercici de les funcions corresponents a una cate-

goria professional superior a aquella 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.

24.2 Si, un cop superats aquests terminis, existís un lloc de treball vacant, s'haurà de cobrir la plaça mitjançant els procediments de provisió establerts en el present 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 realitzin treballs de categoria superior, el treballador tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

24.3 Si, per necessitats preemptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, el Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca o els seus organismes autònoms necessiten destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a aquella que posseeix, únicament podran fer-ho pel temps imprescindible, de manera que se li mantindran la retribució i d'altres drets de la seva categoria professional, amb la comunicació oportuna als representants dels treballadors.

Article 25

Capacitat disminuïda

El personal al qual, per motiu d'edat o per altres circumstàncies, li 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 estableixi l'article 14.

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.

El Departament haurà de fer accessibles els locals i els llocs de treball als treballadors amb condicions físiques disminuïdes i eliminarà les barreres o els obstacles que dificultin la seva mobilitat física.

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 els organismes dependents de l'Administració de la Generalitat, es garantirà un percentatge de reserva de places del 2% per als disminuïts, en els mateixos termes i condicions que estableix el Reial Decret esmentat i la Llei 17/1985, de 23 de juliol, de la funció pública de la Generalitat.

CAPÍTOL 4

Mobilitat, trasllats, desplaçaments i permutes

Article 26

Mobilitat funcional

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

D'acord amb el que estableix l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors, la mobilitat funcional dels treballadors del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca, dins d'aquest o entre ells mateixos, sempre que no comporti cap canvi de la residència habitual del treballador, es podrà efectuar sense altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques i professionals necessàries per exercir la prestació laboral i la pertinença al grup professional corresponent, segons les definicions del present Conveni.

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 mena. I per tal de dur-ho a la pràctica, serà preceptiu l'informe del Comitè de centre o del delegat de personal corresponent, informe que s'haurà d'emetre en el termini màxim de tres dies.

Article 27

Mobilitat geogràfica

En matèria d'estabilitat geogràfica hom s'atindrà al que disposa l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.

La compensació per despeses d'estudis que estableix l'article esmentat comprendrà totes les que directament es derivin del canvi de residència del treballador i la seva família, sens perjudici del que disposa l'article 15.3 de l'Acord Marc.

El Departament gestionarà l'obtenció de places escolars en centres oficials per als fills dels treballadors traslladats quan aquests cursin estudis d'EGB, BUP, COU o Formació Professional.

Article 28

Desplaçaments

Els treballadors, per raons tècniques de producció o del servei, podran ser desplaçats fora de la seva residència habitual per un període no superior a set dies consecutius, i meritaren les dietes que s'estableixen a l'article 71 del present Conveni.

Article 29

Permutes

El Departament podrà concedir permutes de lloc de treball, dins l'àmbit del Conveni, entre el personal laboral de la mateixa categoria, amb l'acord previ d'aquests i amb l'informe dels respectius comitès de centre o delegats de personal.

Article 30

Indemnització per canvi de centre de treball fora del municipi que no signifiqui canvi de residència del treballador

En el cas de canvis d'aquesta mena es podrà indemnitzar els treballadors d'acord amb els criteris de distància, temps i/o cost del desplaçament amb transports públics. La Comissió paritària avaluarà la necessitat d'aplicació d'aquesta indemnització, i també el seu import.

CAPÍTOL 5

Jornada, horaris, vacances, llicències i permisos

Article 31

Jornada

La jornada laboral serà de 37 hores i 30 minuts setmanals, en horari de matí i tarda, i de 1.688 en còmput anual.

Quant a la reducció per jornada estival es complirà el que disposi en cada cas el Consell Executiu.

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

Article 32

Horari de treball

Matins: horari de permanència obligatòria de 9 a 14 hores, de dilluns a divendres. Tardes: horari flexible, 2'5 hores diàries flexibles de les 15 a les 19 hores.

Independentment de l'horari fixat amb caràcter general i quan les especials particularitats del treball o serveis a realitzar ho requereixin, es podrà establir l'horari o els horaris més adequats a les tasques a realitzar, respectant les limitacions legalment establertes.

El personal que sol·liciti de continuar amb l'horari en jornada continuada que havia realitzat fins a l'aprovació del present Conveni en els termes que estableix la disposició transitòria 1 d'aquest Conveni, realitzarà l'horari de 8 a 15 hores, de dilluns a divendres.

Les 2'5 hores que resten fins a les 37'5 hores setmanals es podran fer bé, en jornades de disabtes, bé una tarda a la setmana o bé perllongant la jornada de dilluns a divendres fins a les 15'30 hores, sota l'autorització dels caps de servei dels quals depenguin.

Es gaudirà d'una pausa en la jornada de treball de 20 minuts computable com a treball efectiu.

Article 33

Hores extraordinàries

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

Tindrà la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball que, degudament autoritzada, es realitzi sobre la duració màxima de la jornada ordinària de treball pactada en el Conveni Col·lectiu.

Es podrà optar entre abonar les hores extraordinàries, amb un increment del 75% sobre el salari que correspongui a una hora ordinària, o compensar-les per temps equivalents de descans retribuït incrementat almenys amb el percentatge abans indicat.

Les hores realitzades en diumenges i festius s'incrementaran en un 140%.

La fórmula per al càlcul del valor de l'hora ordinària serà:

$$\frac{(SB+A) 14}{1688} \times 1,75$$

SB: sou base.

A: antiguitat.

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

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

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 anual de 1.826 hores o cicles inferiors a en la seva distribució setmanal pactada no tindran naturalesa d'extraordinàries.

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

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.

Hores estructurals: es considera que les hores extraordinàries en l'àmbit del present Conveni, atès el caràcter de servei públic que es presta, es realitzen per circumstàncies de caràcter estructural derivades de la mateixa naturalesa de l'activitat de què es tracta, de forma que tenen el caràcter d'estructurals, d'acord amb el que defineix l'Ordre d'1 de març de 1983.

La Secretaria General del Departament adoptarà les mesures necessàries per tal de vetllar perquè no es facin hores extraordinàries sense que estiguin justificades pel funcionament dels serveis.

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

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

Article 34

Vacances

34.1 Les vacances anuals retribuïdes seran d'un mes de durada per cada any complert de servei; si el temps de servei és menor, la durada de les vacances serà proporcional al temps treballat. El dia 31 d'agost es considerarà com principi i final de cada període anual.

34.2 Es considerarà període normal de vacances el comprès des de l'1 de juny fins al 30 de setembre.

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

34.4 Els serveis que durant l'època compresa

entre els mesos de juny i setembre veuen incrementades les seves tasques, amb l'autorització prèvia del Secretari General, podrà gaudir de les corresponents vacances fora del període normal.

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

Sempre que per necessitats del servei calgui que els treballadors gaudeixin de les vacances fora del període normal la durada d'aquestes, s'incrementarà fins a 40 dies naturals.

Article 35

Reducció de jornada per guarda legal

Es podrà concedir la reducció de la jornada de treball en un terç o en una meitat, amb la corresponent disminució de les seves retribucions, a les persones que tenen sota la seva cura directa fills o tutelats menors de sis anys o majors d'aquesta edat disminuïts físics, psíquics o sensorials que no exerceixin cap activitat retribuïda.

Podran sol·licitar la reducció de la jornada el pare i la mare indistintament, com també els tutors designats d'acord amb la Llei, amb les limitacions següents:

a) La concessió de reducció de jornada per aquests motius no es podrà atorgar a les persones que, pel seu contracte o per autorització anterior, ja facin una jornada inferior a la normal.

b) 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.

c) En el supòsit que ambdós cònjuges o tutors treballin al Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca, només un d'ells podrà utilitzar el dret a la guarda legal, qualsevulla que sigui la modalitat escollida.

d) La concessió dels beneficis de la guarda legal quan s'exercitin funcions de comandament no pot perjudicar el compliment de les obligacions que aquest comandament comporti.

Amb vista a una millor organització dels serveis i de cara a una eficaç coordinació de les tasques a realitzar per aquestes persones, es fixen dues úniques modalitats de reducció de jornada i compliment d'horari, que hauran de ser respectades obligatòriament:

a) Reducció de la jornada laboral en un terç: jornada diària de cinc hores completa de 9 a 14 hores, de dilluns a divendres.

b) Reducció de la jornada laboral en una meitat: jornada diària de tres hores i quaranta-cinc minuts, de 9 a 12.45 hores, de dilluns a divendres.

c) En el cas que el personal, per necessitats del servei, hagi d'assistir al treball el dissabte, es farà la redistribució oportuna de la seva jornada.

Aquest règim especial de jornada reduïda es considera compatible amb la pausa per lactància que, si s'escau, suposarà la corresponent reducció sobre els horaris abans esmentats, però sense disminució retributiva per aquest concepte.

Repercussió econòmica:

35.1 Per a tot el personal al qual afecta l'àmbit del present acord, les reduccions salarials que s'efectuaran per l'exercici del benefici de la guarda legal seran proporcionals al temps de la jornada reduïda.

35.2 La base de cotització serà la mínima establerta per a cada grup de cotització d'acord amb la categoria professional, encara que el sou real, en trobar-se acollit a la guarda legal, sigui inferior a la base esmentada.

La concessió del règim de jornada reduïda per guarda legal serà atorgada pel Secretari General d'aquest Departament o per l'autoritat competent en matèria de personal, en el cas dels organismes autònoms, amb la instància prèvia de l'interessat, en la qual haurà de determinar els fills o tutelats en virtut dels quals s'invoca el dret, i també la modalitat de reducció de jornada que es vol adoptar; caldrà acompanyar-hi els documents següents:

a) Certificacions oficials del corresponent Registre Civil que acreditin la titularitat de la guarda i cura dels fills menors de sis anys o majors d'aquesta edat disminuïts físics, psíquics o sensorials.

b) Quan escaigui, certificat mèdic oficial o d'equip multiprofessional que diagnòstiqui i faci constar la minusvàlua física, psíquica o sensorial del fill o tutelat. En cas que el minusvàlid percebi de la Seguretat Social ajut per aquest concepte, n'hi haurà prou amb la presentació de la documentació que ho acrediti.

c) Declaració jurada sobre els extrems assenyalats en els apartats b) i c) del punt segon d'aquest Acord.

La concessió del règim de reducció de jornada s'extingirà per desaparició de les causes que l'havien motivat o per desig exprés de la persona interessada. Aquesta, a partir del primer dia hàbil següent a la data de desaparició de les causes o de la comunicació de la seva renúncia, realitzarà l'horari normal que li correspongui en el lloc de treball que ocupa.

Un cop s'hagi renunciat voluntàriament al règim de jornada reduïda i mentre es mantinguin les mateixes causes en virtut de les quals s'atorga, la concessió d'una nova reducció de jornada l'efectuarà l'Administració avaluant en cada cas els motius que s'al·leguin.

L'Administració podrà comprovar en qualsevol moment l'autenticitat del que s'hagi declarat en relació amb el benefici de la guarda legal.

Els esbrinaments realitzats poden donar lloc a la revisió i denegació del benefici atorgat, i també a la incoació d'un expedient disciplinari, sens perjudici de les actuacions penals que derivin de falsedat.

Article 36**Reducció de jornada per familiars**

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

Article 37**Llicències**

El personal podrà disposar cada any de nou dies feiners retribuïts per a assumptes particulars, sense necessitat de justificació, que en cap cas no es podran acumular al mes de vacances

anuals o a la part proporcional que en correspongui segons el temps de serveis prestats. No podran, igualment, acumular-se a les diverses llicències per assumptes propis, siguin o no retribuïdes, ni a les de matrimoni.

D'aquesta llicència es gaudirà amb l'autorització prèvia del Secretari General (o bé del Director General, el Cap de Servei Territorial o assimilats, que, en tot cas, ho comunicaran al Secretari General) i d'acord amb les necessitats del servei, en les condicions següents:

a) El dia 15 de gener es considerarà com a principi i fi de cada període anual, i mai no es podran acumular els dies disponibles d'un període amb els del següent.

b) La sol·licitud s'haurà de cursar per escrit amb una antelació mínima de cinc dies hàbils, llevat el cas de necessitat urgent manifesta. És preceptiu, en tots els casos, l'informe previ del Cap immediat.

c) Els nou dies són de lliure disposició, però, per als períodes de Setmana Santa, Nadal, i en tots aquells en què es previsible l'acumulació de peticions, el Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca elaborarà un calendari anual que inclourà els torns que es considerin necessaris per al bon funcionament dels serveis.

Els terminis per a efectuar les peticions i la seva contestació per part dels serveis, vindran establerts en l'esmentat calendari. El termini per a la distribució del personal per part de l'Administració i la seva comunicació als interessats, en cap cas podrà ser inferior a dos mesos anterior al gaudiment d'aquesta llicència.

d) En general, sempre que es produeixi un concurrència de peticions, l'òrgan competent vetllarà perquè no es menyscabi la bona prestació dels serveis i s'atindrà als principis de l'antiguitat rotativa en l'Administració, quan s'estableixin torns, i de la prelación en el temps dels escrits de sol·licitud, en tots els altres casos. L'antiguitat rotativa només es podrà utilitzar un cop a l'any de forma individual.

Pel que fa al matrimoni, es concedirà llicència de 15 dies que no afectarà llurs drets econòmics. Aquesta llicència haurà de ser sol·licitada per escrit amb una antelació d'un mes com a mínim.

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

Article 38**Llicències no retribuïdes**

El personal que porti com a mínim un any de servei tindrà dret, cada dos anys, en el cas de necessitat justificada, a llicències sense retribucions per un termini no inferior a un mes ni superior a sis mesos, sempre que no afecti greument el normal funcionament del servei.

Article 39**Llicències per estudis**

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 els seus serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi del Departament d'Agricultura, Ramaderia i

Pesca, el treballador tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

Article 40**Permisos retribuïts**

Pel que fa al període de lactància, durant els primers 9 mesos, el personal contractat gaudirà d'una hora d'absència al treball, que podrà partir en dues fraccions. En tot cas, per voluntat de l'interessat, es podria substituir aquesta possibilitat per una reducció de la jornada normal en mitja hora, amb la mateixa finalitat. Aquest permís podrà gaudir-lo tant el pare com la mare. En cas que tots dos treballin, només un d'ells hi tindrà dret.

El personal podrà obtenir permís per absentar-se del treball en les circumstàncies següents:

a) Pel naixement d'un fill, durant 2 dies. Si s'hagués de desplaçar fora de la localitat, el permís es perllongaria 4 dies.

Per mort o malaltia greu d'un parent fins al segon grau, durant dos dies. Si s'hagués de desplaçar el permís es perllongaria a 4 dies.

b) Per trasllat de domicili dins la mateixa població, un dia. En el cas de canvi de domicili en població diferent, el permís es podrà prorrogar fins a un màxim de 4 dies.

c) Per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, pel temps que expressament pugui establir la normativa en aquest respecte o, en si escau, pel temps indispensable.

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

e) Per raó del matrimoni d'un fill o d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 1 dia, si se celebra el matrimoni dins de Catalunya, i 2, si se celebra fora.

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

Sempre que el funcionament del servei ho permetés, i només per causes degudament justificades, es podran concedir llicències per assumptes propis als treballadors. En tot cas, la seva duració acumulada no ha d'excedir 10 dies cada any.

Aquesta llicència haurà de sol·licitar-se per escrit, justificant degudament les causes per les quals se sol·licita, i havent de formalitzar l'autorització quan escaigui, per escrit, amb l'informe previ del servei de qui depengui el treballador, el Secretari General del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca, o càrrecs en els quals delegui.

Molt excepcionalment, podran ser concedits permisos retribuïts a aquells treballadors que es trobin en una situació crítica a causa de situacions familiars molt greus, degudament justificades.

Article 41**Servei militar**

Durant el període de servei militar o prestació social substitutòria, se suspèn timerà el contracte pel temps que duri el servei, sense remuneració, i se li tornarà a donar vigència des del moment de la reincorporació al lloc de treball, que es farà als 30 dies, com a màxim, des de la data del llicenciament, i fins a la finalització del contracte.

El permís s'haurà de sol·licitar per escrit; caldrà adjuntar-hi la documentació que acrediti la incorporació a aquesta situació. El temps de servei militar li serà comptat a efectes d'antiguitat.

Article 42

Permisos per embaràs

En el supòsit de part, el període de descans laboral tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes ampliables per part múltiple fins a divuit setmanes. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. Poden fer ús d'aquestes el pare per tenir cura del fill, en cas de defunció de la mare.

Malgrat l'exposat, en cas que la mare i el pare treballin, ella, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudeixi de fins a quatre de les darreres setmanes de suspensió, sempre que siguin ininterrompudes i a la fi del citat període, a menys que en el moment de la seva efectivitat, la incorporació al treball de la mare suposi risc per a la seva salut.

En el supòsit d'adopció, si el fill adoptat és menor de nou mesos, la suspensió tindrà una durada màxima de vuit setmanes, comptades a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. Si el fill adoptat és menor de cinc anys i major de nou mesos, la suspensió tindrà una durada màxima de sis setmanes. En cas que el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercir aquest dret.

Es podrà acumular el període de vacances abans o després d'aquest permís, sempre que la treballadora estigui d'alta mèdica.

Article 43

Excedència voluntària

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

Podrà ser sol·licitada pels treballadors que tinguin, com a mínim, un any d'antiguitat el servei del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca. La duració d'aquesta situació no podrà ser inferior a un any ni superior a cinc, sense dret a retribució mentre duri i sense que es compti antiguitat.

La petició s'haurà de fer per escrit expressant el motiu en què es basa, i es concedirà atenent les necessitats del servei i la urgència de les raons al·legades.

El treballador amb excedència voluntària que sol·liciti el seu reingrés tindrà dret a ocupar la primera vacant que es produeixi en la seva categoria o similar, llevat del cas que tingui una excedència forçosa. Si la vacant fos de categoria inferior a la que tenia abans, podrà optar-hi o esperar que es produeixi la que correspongui a la seva categoria.

El reingrés o pròrroga de l'excedència fins al límit de cinc anys s'haurà de sol·licitar amb una antelació mínima d'un mes respecte a la data de finalització del període d'excedència.

El dret a aquesta situació solament podrà ser exercit pel mateix treballador un cop hagin transcorregut 4 anys des de l'acabament de l'anterior excedència voluntària, llevat del supòsit que se sol·liciti per tenir cura d'un fill.

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

Per raó de matrimoni, el/la treballador/a tindrà dret a una excedència per un temps mínim d'un any i màxim de cinc.

L'excedència per naixement de fills o matrimoni es concedirà de manera automàtica.

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys per tenir cura de cada fill tant si és natural com per adopció, a comptar des de la data del seu naixement, sempre que tingui un any com a mínim d'antiguitat al Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca.

Els fills successius donaran dret a un nou període d'excedència que donarà per finalitzat el que s'estava gaudint, en cas que sigui demanat pel treballador.

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

Durant el primer any, a partir de l'inici de cada situació d'excedència, el treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball i que el citat període sigui computat a efectes d'antiguitat. Finalitzat aquell, i fins a l'acabament del període d'excedència, seran d'aplicació les normes que regulen l'excedència voluntària.

Article 44

Excedència forçosa

L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència; es concedirà per a la designació o elecció per a un càrrec públic o sindical electiu que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili, o pel fet de ser remunerat.

Aquesta excedència es concedirà als treballadors sota les circumstàncies següents:

- Designació o elecció per a càrrec públic.
- Exercir un càrrec sindical de rellevància a nivell del sindicat o confederació respectiu, i nacional en qualsevol de les seves modalitats, amb la certificació prèvia del sindicat o confederació a què pertanyi.
- Contracte de treball o prestació de serveis a organismes internacionals o amb governs amb els quals Espanya hagi signat acords de col·laboració.

El reingrés haurà de ser sol·licitat en el termini d'un mes des del cessament al càrrec, i es produirà la reincorporació de forma immediata.

CAPÍTOL 6

Seguretat social i assistència social

Article 45

Seguretat Social i assistència sanitària

Tots els treballadors aollits a aquest Conveni hauran d'estar afiliats a la Seguretat Social; la corresponent quota de productor anirà al seu càrrec, de manera que les cotitzacions es realitzin d'acord amb la legislació vigent.

La quota que correspon d'abonar al treballador li ha de ser descomptada amb la mateixa periodicitat amb què se li abonen les seves retribucions, tot i que en ocasions resti pendent la liquidació posterior per diferències en els índexs o percentatges d'aplicació a cada període.

En el supòsit d'incapacitat laboral transitòria, i mentre aquesta perduri, l'Administració abonarà la diferència entre les retribucions pactades en el Conveni vigent en cada moment i la quantitat percebuda per tal contingència.

Article 46

Responsabilitat civil

Les indemnitzacions que siguin exigibles per raó de danys a les persones o les coses originades per l'ús i circulació de vehicles i màquines del Departament i vehicles de propietat del treballador, sempre que siguin conduïts per persones habilitades a l'efecte, i amb prestació de serveis autoritzats seran abonades per aquest Departament quan sobrepassin o no estiguin cobertes per l'Assegurança Obligatòria de Responsabilitat Civil derivada de l'ús i circulació de vehicles de motor, ja sigui com a conseqüència de resolucions judicials o de solucions extrajudicials acceptades pel Departament.

Resten excloses del que disposa al 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.

El pagament de les indemnitzacions pel Departament es farà sense perjudici que l'Administració pugui exigir dels conductors que haguessin incorregut en frau o negligència greu el rescabament degut, amb la instrucció prèvia de l'expedient oportú amb audiència de l'interessat. El conductor a qui se li exigeixi l'esmentada indemnització podrà interposar contra la resolució recaiguda els recursos que siguin escaients, d'acord amb la legislació vigent.

Article 47

Fons d'assistència social

Per tal d'atendre les diverses prestacions social com són les de la Seguretat Social complementària, ajuts escolars, préstecs, finançament d'activitats culturals i recreatives, etc., es constituirà un fons d'assistència social proveït amb un milió de pessetes, que pagaran a parts iguals el Departament i el personal laboral efectuat pel Conveni.

Per a l'administració d'aquest fons, la Comissió paritària serà l'encarregada de redactar un reglament de funcionament intern i d'atendre les peticions que es facin.

Ajuts a fills dels treballadors del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca i organismes autònoms, disminuïts físics o psíquics: el Departament donarà ajut per a les despeses d'ensenyament o rehabilitació, que dependrà del grau de la disminució física o psíquica. La quantia de l'ajut serà establerta per la Comissió paritària.

CAPÍTOL 7

Seguretat i higiene en el treball

Article 48

Seguretat i higiene en el treball

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 aquells centres de treball que no siguin cent treballadors es podrà pactar la constitució de comitès de seguretat i higiene sempre que les pròpies característiques de l'activitat del centre així ho exigeixin.

El Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca estarà obligat a promoure fórmules i aplicar una adequada política de seguretat i hi-

giene en els seus organismes i centres de treball, i també 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.

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

El treballador té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene en el treball, i també 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 òrgans interns i específics de participació en aquesta matèria, com és el Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball.

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

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

Article 49

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

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

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

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

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

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

f) Sol·licitar la cooperació d'organismes especialitzats com el Servei de Seguretat i Higiene en el Treball, que depèn de la Direcció General

de Relacions Laborals del Departament de Treball, en el cas de no comptar amb personal tècnicament no qualificat, a fi d'elaborar els necessaris plans de formació, programes d'avaluació de riscos i programes de promoció i difusió.

g) Elaborar els plans anuals de Seguretat i Higiene.

h) Fomentar i facilitar la possibilitat dels reconeixements mèdics gratuïts, amb periodicitat anual, en els centres provincials de Seguretat i Higiene en el Treball.

Article 50

Elements de protecció personal

Es tindrà dret als elements de protecció personal que determinin les normes sobre Seguretat i Higiene en el Treball. Els comitès de Seguretat i Higiene podran proposar al Departament la utilització dels elements personals de protecció i que calguin per a la naturalesa dels treballs efectuats en cada cas i d'acord amb el que disposa l'Ordenança General de Seguretat i Higiene en el Treball.

Article 51

Roba de treball i uniformes

Es facilitarà la indumentària apropiada (bates, granotes i anàlegs) per a aquells llocs de treball que, per les seves característiques (brutícia, humitat, exigència de determinats esforços i similars), ho requereixi; per a la fixació d'aquests llocs de treball, el nombre de peces que corresponguin i la seva renovació informará el Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball.

Si en algunes unitats, pel costum i adequació a les activitats habituals, l'Administració exigeix que alguns treballadors vesteixin uniforme, el Departament estarà obligat a proporcionar-los un uniforme complet com a mínim cada dos anys.

Article 52

S'establirà la desaparició dels pluos i complements de perillósitat i toxicitat progressivament, a mesura que, per part del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca s'utilitzi els mitjans adequats per posar remei a les condicions tòxiques o perilloses que les motivaren o bé que, mitjançant Resolució de l'autoritat laboral corresponent es demostrï la impropedència dels esmentats pluos per inexistència de tals condicions.

Article 53

Les funcions dels comitès de Seguretat i Higiene s'exerciran en cada àmbit de negociació. Aquestes funcions 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 pugui 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 al Cap del Servei.

e) Veïllar 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 produïxin.

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 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 concursos 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, se 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.

CAPÍTOL 8

Drets sindicals

Article 54

El Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca i els representants dels treballadors es comprometen a promoure les condicions que permetin el ple desenvolupament de la llibertat sindical, reconeguda a l'article 28 de la Constitució Espanyola i en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

Article 55

Funcions dels comitès i delegats

Els comitès i els delegats de personal tindran els drets i les obligacions següents:

Disposaran del temps imprescindible per realitzar les gestions que duren a la defensa dels interessos dels treballadors que representin. Les hores de treball necessàries per cobrir aquesta finalitat seran retribuïdes; no es podran sobrepassar les 30 hores mensuals. Es pacta expressament l'acumulació d'hores dels diferents membres del Comitè, en un o en diversos dels seus membres, i s'acorda que sigui en el si de la Comissió paritària on es concretaran els noms dels membres del Comitè en els quals s'acumularan les hores.

No es computaran les hores emprades per a eleccions sindicals i 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 immed-

diatament superior perquè ho transmeti al del Servei, amb justificació posterior del temps esmerçat.

Els caps dels serveis i els mateixos treballadors hauran de posar en coneixement de la Secretaria General de qualsevol abús que d'aquest dret observin, amb la finalitat que es puguin adoptar les mesures oportunes.

Disposaran de les facilitats necessàries per informar directament i durant la jornada laboral els treballadors que representin, la qual cosa hauran de comunicar prèviament al cap corresponent. En cas que les necessitats del servei impedissin que es realitzés aquesta informació, el cap corresponent o bé l'immediat directament superior exposarà les seves raons als representants i marcarà un temps adequat en el termini de quaranta-vuit hores.

Els representants dels treballadors estan facultats per acordar la declaració de vaga. L'acord serà adoptat en reunió conjunta d'aquests representants, per decisió majoritària. De la reunió se n'aixecarà acta, que hauran de firmar els assistents. També estaran facultats els mateixos treballadors d'acord amb el que estableix la legislació vigent.

En els centres de treball es podrà celebrar assemblea ordinària cada dos mesos. La data de celebració haurà de ser fixada d'acord amb el Cap de la Unitat, en els dies que ocasionin la mínima pertorbació. En el supòsit que sigui necessària la celebració d'assemblea extraordinària, els delegats de personal o Comitès podran convocar-la per acord majoritari, amb la sol·licitud prèvia a la Direcció del centre, en la qual es detallarà l'ordre dels assumptes a tractar. En les mateixes circumstàncies ho podrà sol·licitar el 25% de la plantilla.

El Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca facilitarà un local adequat i apte per al desenvolupament de les funcions del Comitè intercentres i representants del personal. Sempre que sigui possible el local estarà equipat amb telèfon, taules, cadires, màquina d'escriure i material d'oficina.

A cada centre de treball disposaran de tauler d'anuncis visible i de dimensions suficients que ofereixin possibilitats correctes de comunicació fàcil als treballadors.

Vigilància del 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.

Emetre informes previs en matèria de:

Classificacions professionals i possibles reclamacions que hi pugui haver.

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

Procedència i aplicació de qualsevol tipus de plus.

Sancions i acomiadaments.

Modificacions de les condicions de treball i trasllats.

Tots aquells casos en què siguin demanats per la Secretaria General.

Modificacions de jornada i horari.

Trasllats totals o parcials d'instal·lacions.

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

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

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.

Compliment de les normes vigents en matèria laboral i de treball.

Vigilància i control de les mesures de seguretat i higiene en el centre, servei o organismes, proposant el cessament total o parcial de les activitats.

Rebre, amb prou antelació, informació sobre qualsevol matèria que pugui incidir substancialment en les condicions de treball del col·lectiu laboral.

Elecció dels representants dels treballadors en els comitès de Seguretat i Higiene.

Distribució de fullets, periòdics o impresos sindicals, laborals i socials. Els delegats dels treballadors i els membres dels Comitès podran efectuar aquestes distribucions amb l'únic requisit que siguin de distribució legal, i fora de la jornada de treball.

Els comitès i els delegats dels treballadors estan obligats a col·laborar amb la direcció dels serveis ja que això comportarà el seu bon funcionament, especialment en el que fa referència a l'estricta compliment de les obligacions de tots els treballadors.

Hauran de posar en coneixement de la superioritat qualsevol anomalia que pugui ser observada en l'àmbit laboral.

Article 56

Comitès intercentres

Es crea el Comitè intercentres que serà format per un representant per província, elegit d'entre els membres dels diferents comitès d'empresa o dels delegats de personal del Departament.

Les seves funcions seran les següents:

a) Coordinar l'activitat dels diferents comitès de centres i els delegats de personal.

b) Intervindran amb les mateixes competències que les normes assenyalen per al Comitè de centres i els delegats de personal.

c) Coordinació de tot el col·lectiu del Departament en qüestions com les eleccions sindicals i la negociació del Conveni Col·lectiu.

d) Així mateix intervindrà en assumptes interns propis dels diferents comitès de centre o delegats de personal, a petició de, com a mínim, un dels seus.

e) Elegirà els vocals del personal laboral en la Comissió paritària.

Article 57

Garanties sindicals

Els representants dels treballadors no podran ser acomiadats o sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni dintre de l'any següent a l'expiració 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 sanció per suposades faltes greus o molt greus obéis a d'altres causes, s'haurà de tramitar l'expedient contradictori, per la qual cosa es nomenarà instructor, i es donaran les oportunes audiències al treballador i a l'òrgan representatiu al qual pertany. La decisió del Departament serà sus-

ceptible de recurs davant la jurisdicció laboral.

En cas de trasllat de lloc de treball, si el representant reclamat davant la Magistratura de Treball, el trasllat quedarà en suspens, llevat que per sentència ferma ho ratifiqui el magistrat.

CAPÍTOL 9

Comissió paritària

Article 58

Comissió paritària

Estarà formada per tres representants del Departament i dos del personal laboral.

Els seus membres elaboraran un reglament intern de funcionament.

Les matèries de la seva competència seran les següents:

Assessorament en matèria de plantilles de personal laboral.

Reclamació referent a classificacions.

Cursos d'informació professional i cultural. Estudi i definició de categories no recollides encara en el Conveni i que siguin aconsellades per les necessitats de l'organització científica del treball i també dels respectius nivells.

Informar en matèria de plantilles. Així mateix, els dos representants del personal laboral indicats seran els directament encarregats d'assumir les competències en el text d'aquest Conveni en matèria de:

Concurs de mèrits per a ascensos i trasllats. Programes d'examen per a oposicions d'ascens o ingrès, lliures o restringides.

Provisió de vacants.

Trasllat forçós.

Per al funcionament eficaç de la Comissió, aquesta podrà sol·licitar a la Secretaria General la informació que sobre aquestes matèries necessiti.

Podrà assumir competències sobre matèries que se li assignin.

Emetre informe en els aspectes següents:

Vigilància i interpretació del Conveni.

Interpretació de l'aplicació de la totalitat de les clàusules del Conveni.

Vigilància de les condicions pactades.

Qualsevol altra que determinin les disposicions vigents en matèria de convenis col·lectius i disposicions concordants.

Veïllar pel correcte compliment de les implantacions dels sistemes de treball previstos en aquest Conveni.

Article 59

Funcionament de la Comissió paritària

La Comissió paritària serà convocada per qualsevol de les dues parts que la componen, la qual cosa comunicaran per escrit a l'altra part amb un mínim de cinc dies d'antelació, fent constar els punts a tractar en l'ordre del dia. El domicili de la Comissió paritària serà el mateix que el del Departament, sens perjudici que les parts acordin celebrar la reunió en un altre lloc. La Comissió haurà de reunir-se, almenys, un cop cada tres mesos.

Les parts podran acudir a les reunions amb l'assistència d'un assessor, que tindrà veu, però no vot.

S'entendrà constituïda la Comissió quan hi assisteixi la majoria simple de cada representació, sempre amb igual nombre de membres d'ambdues parts.

Es nomenarà un president i un secretari d'entre els membres de la Comissió. El president actuarà com a moderador.

Les decisions de la Comissió paritària s'emetràn dins el termini de 30 dies hàbils a partir d'aquell en què es rebí la sol·licitud escrita de qualsevol interessat sometent-li una qüestió a intervenció de la Comissió paritària s'entendrà exhaurida en el supòsit que no s'emeti la seva decisió en el termini assenyalat. La sol·licitud d'intervenció de la Comissió paritària no privarà els interessats d'acudir a la via administrativa o judicial, segons escaigui, excepte que per acord exprés de les parts implicades se sotmetin a la decisió de la Comissió paritària, sens perjudici del que s'estableix per al supòsit de no emissió de decisió, en el termini de 30 dies hàbils.

CAPÍTOL 10 Retribucions

Article 60

Salari base: de percepció mensual, la quantia del qual s'especifica a l'annex 1 d'aquest Conveni.

Article 61

Complement de Conveni: de percepció mensual, la quantia del qual s'especifica a l'annex 1 d'aquest Conveni.

Aquest complement serà d'aplicació al personal que realitzi la jornada ordinària fixada en el present Conveni.

Article 62 Antiguitat

El personal fix de plantilla percebrà triennis en concepte de complement personal d'antiguitat, d'acord amb la taula d'antiguitat fixada a l'annex 2 d'aquest Conveni.

Aquest complement personal es percebrà cada tres anys de serveis continuats al Departament o als seus organismes autònoms.

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.

Les quanties que, en concepte de complement d'antiguitat, sobrepassin les de la taula de l'annex 2, es respectaran a títol personal, i es congelaran fins que arribin a equiparar-se a les noves quantitats fixades pel trienni.

Article 63 Gratificacions extraordinàries

Els treballadors acollits a aquest Conveni percebran dues gratificacions extraordinàries que s'acreditaran en la quantia del salari base i del complement d'antiguitat, i es percebran els mesos de juny i desembre.

Al treballador que ingressi o cessi en el transcurs de l'any, se li abonaran les gratificacions extraordinàries prorratejant-ne l'import en relació amb el temps de servei; la fracció de més es computarà com a unitat completa.

Els treballadors que presten els seus serveis en jornada inferior a la normal o per hores tenen dret a percebre les parts proporcionals de les gratificacions esmentades.

El crèdit de les gratificacions extraordinàries serà semestral.

Article 64

Complement especial per a treballs en diumenges o festius

Als treballadors que realitzin part de la seva jornada normal o ordinària de treball en diumenge i festiu se'ls acreditarà un complement especial, que s'abonarà d'acord amb el nombre d'hores efectives treballades. El seu import serà del 25% del valor salari/hora.

Per a la distribució entre la plantilla de cada centre de treball de la jornada de diumenges i festius, es tindran en compte els criteris següents:

a) Aquesta jornada es realitzarà preferentment amb caràcter voluntari.

b) Quan hi hagi un excés de treballadors voluntaris, s'establiran torns rotatius obligatoris entre la resta del personal de l'especialitat corresponent o de les especialitats afins, a judici del cap de la unitat.

c) Quan hi hagi una insuficiència parcial de voluntaris, les hores no cobertes per aquests es realitzaran per torns rotatius obligatoris entre la resta del personal de l'especialitat corresponent.

d) Quan no hi hagi cap voluntari, les necessitats es cobriran per torn rotatiu obligatori entre tot el personal de l'especialitat corresponent o de les especialitats afins, a judici del cap de la unitat.

e) Aquest complement s'abonarà trimestralment d'acord amb les certificacions mensuals d'hores treballades en diumenges i festius, signades pel cap de la corresponent unitat o centre de treball.

Article 65 Plus de nocturnitat

Els treballadors que realitzin el seu treball entre les 22 i les 6 hores del matí percebran un plus de treballs nocturns equivalent al 25% del salari base de la seva categoria.

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 passen de 4 hores, es pagarà el plus corresponent a tota la jornada.

Article 66 Plus de penositat, toxicitat i perillositat

Als treballadors que hagin de realitzar treballs d'aquestes característiques se'ls haurà d'abonar un plus del 16% sobre el seu salari base.

Article 67 Plus de dedicació especial

El treballador que sigui destinat a un lloc de treball o a un servei especial o temporal que exigeixi especial dedicació, complexitat o responsabilitat, cobrarà, mentre l'exerceixi, un complement del 16% del sou base.

Article 68 Plus d'incentiu personal o productivitat

A criteri del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca, el treballador que demostrï en l'exercici de les seves funcions un especial rendiment, activitat, interès, iniciativa i dedicació personal, se li podrà reconèixer un complement personal de fins al 25% del salari base.

Article 69 Complement de docència

De percepció mensual i en la quantia fixada

a la taula salarial de l'annex 1, per als treballadors professors titulats superiors, titulats de grau mitjà i monitors d'activitats docents que realitzin tasques docents.

Article 70

Les dietes per al representant del personal laboral en l'exercici de les seves funcions representatives tindran un valor fix, sigui quina sigui la seva categoria professional, de 2.000 pessetes.

Article 71 Quilometratge

El treballador que utilitzi el seu propi vehicle, per raons de servei, i amb l'autorització prèvia del cap del servei corresponent, percebrà la quantitat de 16 pessetes per quilòmetre recorregut.

L'expressat import quedarà automàticament revisat d'acord amb la quantia que a aquest efecte fixi la Generalitat de Catalunya, amb caràcter general per al personal al seu servei.

Dietes.

Per desplaçament fora de la seva residència habitual per motius de treball, els treballadors afectats pel present Conveni percebran les quantitats que fixi l'Administració de la Generalitat per al personal funcionari.

CAPÍTOL 11 Règim disciplinari

Article 72

Els treballadors podran ser sancionats pel Secretari General del Departament o per la Direcció dels centres, a proposta dels caps responsables o de les persones que els esmentats càrrecs determinin, mitjançant la Resolució corresponent, en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la gradació de faltes i sancions que s'estableix en aquest epígraf.

Article 73

El Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca protegirà el seu personal en l'exercici de les seves funcions i li atorgarà la consideració social deguda a la seva jerarquia i a la dignitat del servei públic.

Article 74

Els treballadors tindran dret a ser assistits i protegits pel Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúmia, difamació i, en general, davant qualsevol atemptat contra les seves persones o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

Article 75

Seran faltes lleus, les següents:

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 76

Seran faltes greus, les següents:

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

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

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

L'incompliment o abandonament de les normes i 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 altres treballadors.

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

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

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

La simulació de malaltia o accident.

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

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

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

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

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

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

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

Article 77

Seran faltes molt greus, les següents:

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

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

El falsejament voluntari de dades i informació del servei.

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

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

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

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

Article 78

Sancions per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió de sou i ocupació fins a dos dies.

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

Article 79

Sancions per faltes greus:

Suspensió de sou i ocupació de 2 a 4 dies.

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

Article 80

Sancions per faltes molt greus:

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

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

Trasllat forçós sense dret a indemnització.

Acomiadament.

Article 81

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

Article 82

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

Article 83

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

Article 84

Tot treballador podrà donar compte per si mateix o a través dels seus representants dels actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. L'Administració, per

mitjà de l'òrgan directiu al qual estigui adscrit l'interessat, obrirà l'oportuna informació i s'instruirà, si s'escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

Article 85

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

CAPÍTOL 12

Foment de l'ocupació

Article 86

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

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 celebrin per substituir treballadors que es jubilin podran concertar-se a l'empara de qualsevol modalitat de contractació vigent, excepte la contractació a temps parcial i la modalitat que preveu l'article 15.1.b) de l'Estatut dels Treballadors, amb qualsevol dels treballadors que constin inscrits com a sol·licitants d'ocupació a la corresponent oficina de l'INEM.

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

Article 87

Jubilació voluntària

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: 4 mensualitats.

Als 63 anys: 6 mensualitats.

Als 62 anys: 8 mensualitats.

Als 61 anys: 8 mensualitats.

Als 60 anys: 8 mensualitats.

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 de 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.

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.

En cap cas no podran establir-se indemnit-

zacions o permís per jubilació en edats superiors als 64 anys.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

—1 El personal laboral fix del Departament que en aplicació de la disposició transitòria 1 del Conveni Col·lectiu del Personal Laboral del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca de 23 d'octubre de 1984 realitzi jornada contínua, podrà continuar en aquest règim, sempre que això no alteri negativament el funcionament i l'organització de la unitat a la qual estigui adscrit.

En aquest cas, el treballador no percebrà el complement del Conveni que s'estableix en l'annex 1 del present Conveni.

—2 Les retribucions establertes a l'annex 1 d'aquest Conveni s'aplicaran amb efectes des de l'1 de gener de 1989, sens perjudici dels increments salarials que es puguin produir en aplicació dels pactes acordats en el si de la CIVE (Comissió de Interpretació, Vigilància i Estudi de l'Acord Marc del Personal Laboral al servei de l'Administració de la Generalitat).

L'import fixat pels triennis en l'annex 2 del present Conveni s'entendrà aplicable, amb efectes des de l'1 de gener de 1989, en la quantitat fixada en l'annex referit sense que aquesta sigui incrementada en el percentatge que en el seu cas fixi la CIVE com a revisió salarial per a l'any 1989.

Els percentatges fixats per a plusos de nocturnitat, penositat, toxicitat i perillositat, plus de dedicació especial, i incentiu personal o productivitat s'aplicaran amb efectes des de l'1 de gener de 1989 sobre el sou base fixat a la taula salarial fixada a l'annex 1, amb independència de la quantitat que es cobrés a l'any 1988 pel mateix concepte i sens perjudici de l'increment que aquests plusos puguin tenir per aplicació del que s'acordi en el si de la CIVE.

—3 Als treballadors afectats per l'àmbit d'aplicació del present Conveni, la retribució dels quals, a l'1 de gener de 1989, un cop reordenada aquesta d'acord amb el que estableix aquest Conveni, incrementada en el percentatge que es pacti en el si de la CIVE, incloent-hi tots els conceptes retributius i examinada en el seu conjunt i còmput anual fos superior a l'establert en el present Conveni un cop incrementada en el percentatge abans esmentat, se'ls respectarà la quantitat que excedeixi i aquesta es considerarà com a complement personal.

—4 Endarreriments any 1988.

El personal que, d'acord amb la classificació professional efectuada en el present Conveni, hagi percebut en concepte de sou base i complement de jornada partida unes retribucions que, en còmput anual, siguin inferiors a la retribució bàsica fixada a l'Acord Marc per a l'any 1988 per a la categoria professional corresponent, se li abonarà la diferència retributiva resultant llevat en el cas que en el seu moment l'hagués percebut en concepte de complement d'adequació a l'Acord Marc, i de l'inclòs a la disposició transitòria 6.

Pel que fa a l'any 1988, no es percebrà cap altre endarreriment que el referit en el paràgraf anterior.

—5 Als treballadors amb categoria professional de monitor d'activitats docents que a l'entrada en vigor del present Conveni realitzin tasques pròpies de la categoria professional de professor de grup B i posseïxin la titulació acadèmica de grau mitjà se'ls reconeixerà aquesta categoria professional.

—6 En el termini màxim de quinze dies a partir de la data de signatura del present Conveni, s'iniciarà, en el si de la Comissió paritària, la revisió de les reclamacions particulars de reclassificació professional.

Les reclamacions que per acord de la Comissió siguin estimades tindran efectes a partir de la data d'1 de gener de 1989.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

—1 Complementos per càrrecs unipersonals de govern a les escoles i centres de capacitat agrària.

Els treballadors d'escoles i centres de capacitat agrària que tinguin càrrecs unipersonals de govern rebran, mentre desenvolupin les funcions inherents al càrrec, els complementos següents:

ANNEX 1

Taula salarial annexa a l'acta de la reunió del dia 7 de juny de 1989, per a la revisió del Conveni col·lectiu de treball interprovincial del personal laboral del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca.

SB=Sou base; CC=Complement conveni; TA=Total anual; CD=Complement docència.

Grup Conveni	SB	CC	TA	CD
A-1.....	140.000	19.966	2.199.592	14.845
B.....	113.048	22.193	1.848.982	6.886
C-1.....	112.320	4.009	1.620.588	7.307
C-2.....	101.902	9.583	1.541.876	—
C-3.....	95.056	10.000	1.450.784	—
D-1.....	93.000	8.000	1.398.000	—
D-2.....	87.000	9.300	1.329.600	—
E-1.....	79.560	10.347	1.238.006	—
E-2.....	78.000	9.868	1.210.412	—

Categories

A-1
Titulat superior
Professor

B
Titulat grau mitjà
Professor

C-1
Monitor d'activitats docents
Encarregat general
Analista de 1ª de laboratori
Controlador pecuari

C-2
Encarregat
Guarda major de reserves de fauna
Cuiner
Governant/a

C-3
Tècnic administratiu
Auxiliar tècnic
Guarda de 1ª de reserves de fauna

	Complement en Pta
Director d'escola de capacitat agrària	25.000
Director de centre de capacitat agrària	25.000
Cap d'estudis.....	12.000
Secretari administrador.....	12.000

Aquests complements són de percepció mensual, i seran d'aplicació a partir de l'1 de gener de 1989 en la quantitat anteriorment fixada sense que aquesta sigui incrementada en el percentatge que, si s'escau, fixi la CIVE com a revisió salarial per a l'any 1989.

—2 Els treballadors de les escoles i centres de capacitat agrària que realitzin funcions d'orientadors i responsables d'explotacions tindran dret a percebre un complement del 5% del sou base fixat en l'annex 1 d'aquest Conveni.

DISPOSICIÓ FINAL

El present Conveni constitueix un tot únic indivisible basat en l'equilibri de les reciproques 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.

D-1
Oficial de 1ª d'oficis diversos
Oficial de 1ª mecànic
Oficial de 1ª conductor
Oficial de 1ª agrari
Maquinista
Guarda de reserves de fauna

D-2
Telefonista
Oficial de 2ª d'oficis diversos
Oficial de 2ª mecànics
Oficial de 2ª conductor
Oficial de 2ª agrari
Auxiliar administratiu
Auxiliar laboratori
Auxiliar de cuina

E-1
Peó especialitzat
Auxiliar d'internat
Vigilant
Ordenança (a extingir)

E-2
Personal de neteja
Peó

DEPARTAMENT DE BENESTAR SOCIAL

DECRET

233/1989, de 12 de setembre, de modificació del Decret 48/1988, d'11 de febrer, de regulació de la participació en els establiments de serveis socials.

D'acord amb el principi de participació establert per la Llei 26/1985, de 27 de desembre, de serveis socials, el Decret 48/1988, d'11 de febrer, va regular la participació en els establiments de serveis socials finançats amb fons públics mitjançant la constitució de consells assessors i de seguiment de composició tripartida amb representants de l'entitat titular, els professionals i els usuaris.

Nogensmenys, ateses les funcions públiques de promoció de la iniciativa social, d'assessorament tècnic i d'avaluació dels serveis, es presenta com a molt convenient la participació en aquells consells d'administració pública per tal de millorar la qualitat de l'assistència gràcies al coneixement directe de la problemàtica del servei, sens perjudici, però, de l'autonomia operativa de l'entitat titular garantida per la Llei de serveis socials.

En conseqüència, vist l'informe del Consell General de Serveis Socials, a proposta del conseller de Benestar Social i per acord del Consell Executiu,

DECRETO:

Article 1

Es modifica l'article 1 del Decret 48/1988, d'11 de febrer, el qual passa a tenir la redacció següent:

"En tots els establiments de serveis socials públics i en els privats finançats amb fons públics ha d'existir un consell assessor i de seguiment com a òrgan de participació en el qual hi seran representats l'entitat titular de l'establiment, els professionals responsables de les seves activitats, els usuaris o els seus representants legals i l'Administració de la Generalitat".

Article 2

Es modifica l'article 2 del Decret 48/1988, d'11 de febrer, el qual passa a tenir la redacció següent:

"El Consell Assessor i de Seguiment tindrà la composició següent:

"El director de l'establiment, que el presidirà.

"Dos professionals responsables de les activitats, que seran designats pel director de l'establiment.

"Tres usuaris o els seus representants legals, que seran elegits per les persones que componen aquest estament i d'entre elles mateixes.

"Dos membres en representació de l'Administració de la Generalitat, designats pel conseller de Benestar Social.

"El secretari, que serà designat pel president d'entre el personal administratiu de l'establiment, el qual tindrà veu però no vot i serà responsable d'estendre les actes de les reunions".

DISPOSICIONS FINALS

—1 S'autoritza el conseller de Benestar Social per prendre les mesures adients per a l'execució d'aquest Decret.

—2 Aquest Decret entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 12 de setembre de 1989

JORDI PUJOL

President de la Generalitat de Catalunya

ANTONI COMAS I BALDELLOU
Conseller de Benestar Social

(89.228.032)

ANNEX 2

Complement d'antiguitat o triennis

Categoria	Import
A.....	4.000
B.....	3.750
C-1.....	3.500
C-2.....	3.250
C-3.....	3.250
D-1.....	3.000
D-2.....	3.000
E-1.....	2.750
E-2.....	2.750

(89.193.004)

*

*