

DEPARTAMENT DE TREBALL

Vistos els Estatuts presentats per a la constitució de l'Agrupació de Defensa Vegetal de Floragrup;

Atesa l'Ordre del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca d'11 d'abril de 1983, per la qual es regulen les agrupacions de defensa vegetal;

Vist que l'esmentada Agrupació compleix els requisits que estableix l'Ordre d'11 d'abril de 1983,

HE RESULT:

Article únic

Aprovar els Estatuts de l'Agrupació de Defensa Vegetal de Floragrup, la qual queda inscrita al Registre d'agrupacions de defensa vegetal del Servei de Protecció dels Vegetals amb el número B-6.

Barcelona, 5 de desembre de 1989

JORDI PEIX I MASSIP

Director general de Producció i Indústries Agroalimentàries

(89.332.084)

*

ACORD

de 29 de novembre de 1989, pel qual s'ordena la inscripció i la publicació del 1^{er} Conveni Col·lectiu interdepartamental d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya del personal laboral al servei de la Generalitat de Catalunya.

Vist el text del 1^{er} Conveni Col·lectiu interdepartamental d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya del personal laboral al servei de la Generalitat de Catalunya, subscrit per la representació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i per la de les centrals sindicals UGT i CCOO, el dia 26 d'octubre de 1989, i conforme amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, i els articles 11.2 i 37.4 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, aquesta Direcció General

ACORDA:

—1 Ordenar la inscripció del 1^{er} Conveni Col·lectiu interdepartamental d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya del personal laboral al servei de la Generalitat de Catalunya al Registre de convenis d'aquesta Direcció General.

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

Notifiquem aquest acord a la Comissió negociadora del conveni.

Barcelona, 29 de novembre de 1989

RAFAEL ORTIZ I CERVELLÓ

Director general de Relacions Laborals

1^{er} CONVENI

Col·lectiu interdepartamental del personal laboral al servei de la Generalitat de Catalunya

Article 1

Àmbit personal

Aquest Conveni és d'aplicació al personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya adscrit als departaments i/o organismes autònoms que no disposin d'un conveni col·lectiu propi, i a aquell personal laboral que, encara que el seu departament i/o organisme autònom tingui un conveni col·lectiu propi, aquest no li sigui aplicable.

Article 2

Àmbit funcional

Aquest Conveni afecta i és d'aplicació a tots els departaments i/o organismes autònoms de la Generalitat de Catalunya, llevat dels departaments de Cultura, d'Agricultura, Ramaderia i Pesca, de Política Territorial i Obres Públiques, d'Indústria i Energia i de Benestar Social.

Aquest Conveni interdepartamental no és d'aplicació als treballadors integrats en les diferents àrees funcionals que, dins els corresponents departaments i/o organismes autònoms, ja disposin d'un conveni col·lectiu propi.

Queda exclòs del present Conveni:

El personal que presta els seus serveis en empreses de caràcter públic, creades per la Generalitat de Catalunya, llevat de pacte exprés d'adhesió.

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

Article 3

Àmbit territorial

L'àmbit territorial del present Conveni és el de tota Catalunya.

Article 4

Vigència

El present Conveni és vigent des de la seva signatura fins al 31 de desembre de 1989, amb efectes econòmics retroactius a l'1 de gener de 1988.

Article 5

Denúncia i prórroga

El present Conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes bianuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia dins el termini i en la forma escaient amb termini de preavís de dos mesos respecte a la data en què finalitzi la seva vigència.

En tot cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

Article 6

Comissió paritària

En el termini dels 30 dies següents a la data de la signatura del present Conveni, s'haurà de constituir una comissió que serà paritària i estarà formada per 6 membres per part de l'Administració, 4 per CCOO i 2 per UGT.

La Comissió elaborarà les seves normes de funcionament i tindrà les funcions específiques següents:

a) Interpretació, seguiment i aplicació del Conveni.

b) Estudi dels problemes o qüestions que li siguin proposades per les parts o en els supòsits previstos concretament en aquest text.

c) Vigilància del compliment del que s'ha pactat.

d) Estudi de l'evolució de les relacions entre les parts contractants.

e) Totes les altres qüestions que li siguin encomenades derivades d'aquest Conveni.

f) La classificació de categories i l'adscripció als diferents grups del personal que resti pendent abans de finalitzar l'any 1989.

Els seus acords seran vinculants i s'adoptaran per majoria de 2/3 parts, mitjançant el vot favorable mínim i conjunt d'1 membre d'UGT, 3 membres de CCOO i 4 membres de l'Administració.

Article 7

Vinculació a la totalitat

En cas que algun article o disposició d'aquest Conveni fos anul·lat totalment o parcialment per la jurisdicció laboral, quedarà íntegrament en suspens i s'haurà de renegociar en la seva totalitat; en aquest supòsit i fins a l'elaboració d'un nou text s'aplicarà la normativa convencional anterior.

Article 8

Condicions més beneficioses

S'han de respectar *ad personam* com a condicions més beneficioses les reconegudes en els convenis col·lectius o contractes de treball que estiguin vigents a l'entrada en vigor del present Conveni quan, un cop examinades en el seu conjunt i còmput anual, resultin més beneficioses per als treballadors, sempre que s'hagin complert en cada cas les prescripcions que estableix l'Acord Marc.

En cap cas l'aplicació d'aquest Conveni interdepartamental no ha de suposar una modificació ni la pèrdua de les condicions col·lectives més beneficioses existents amb anterioritat en cada un dels departaments.

S'han de respectar com a condicions més beneficioses:

- a) Les jornades de treball establertes amb caràcter normal inferiors a les fixades en aquest Conveni.
- b) Les jornades continuades normals o en determinades èpoques de l'any.
- c) Els salaris superiors als que estableix aquest Conveni.
- d) Les vacances, els permisos i les llicències de major durada.
- e) Les primes, els premis, els plusos i els ingressos extrasalarials quan la quantia fos superior a la determinada en aquest Conveni o no estiguessin establerts per aquest.

Article 9

Compensació i absorció

Les retribucions que s'estableixen en aquest Conveni interdepartamental compensen i absorbeixen totes les existents amb anterioritat a la seva entrada en vigor; així mateix quant a la resta de les condicions de treball establertes prèviament, sens perjudici del que es disposa en l'article anterior.

Per a l'aplicació del salari mínim, segons el que disposa l'apartat 7 de l'annex 3 de l'Acord Marc, es computen com a integrats en aquest tots els complements salarials que s'estiguin abonant, i que a igualtat de funcions, categoria i grup professional no siguin el reflex d'una diferència en la modalitat de la prestació laboral.

Així mateix, es respecten en la mateixa quantia o proporcionalitat tant la diferència salarial existent de tots els complements salarials que s'hagin de mantenir, sempre que, a igualtat de funcions, categoria i grup professional, sigui el reflex d'una diferència en la modalitat de la prestació laboral anteriorment existent, com els complements de nocturnitat, torns, toxicitat, penositat i perillositat.

Article 10

Organització del treball

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

Article 11

Provisió de vacants, contractació i ingrés

11.1 Provisió de vacants: la provisió de vacants cal fer-la d'acord amb el criteri següent: Torn de trasllat.

Promoció interna (torns d'ascens).
Nou ingrés.

11.2 Torn de trasllat: els treballadors tenen preferència, mitjançant torns de trasllat, sobre els de nou accés o promoció interna, per ocupar les places vacants a cobrir que corresponguin al personal laboral i es produeixin en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, mitjançant la participació en concursos de caràcter intern del mateix grup, categoria o especialitat pel trasllat voluntari interprovincial orientats a facilitar la seva mobilitat.

La Direcció General de la Funció Pública ha de realitzar amb el departament o ministeri competent en matèria de personal els contactes pertinents per tal que el personal laboral afectat pel present Conveni pugui participar en els concursos que es convoquin a nivell interdepartamental o estatal.

Permutes: així mateix, després de l'informe favorable dels departaments o organismes corresponents, a igualtat de categoria i amb els requisits de titulació o capacitació necessàries, els treballadors poden efectuar permuta entre els seus llocs de treball. En aquest cas els treballadors passen a tenir la regulació de les seves condicions de treball segons les corresponents al nou lloc de treball, amb renúncia de la seva regulació anterior.

11.3 Promoció interna: es treuran a concurs per a la seva cobertura a través de 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.

Qualsevol norma legal que modifiqui o elimini el percentatge esmentat haurà de ser d'immediata aplicació.

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

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

Els sistemes selectius referenciats al punt anterior seran objecte de convocatòria efectuada pel departament, organisme autònom i entitats gestores. La convocatòria haurà de determinar el nombre de places a cobrir, els requisits que han de complir els aspirants, i els mèrits susceptibles de qualificació corresponent o les proves a realitzar i també la composició del tribunal qualificador o de la comissió de selecció, un dels membres dels quals serà designat per la Direcció General de la Funció Pública com a representant seu, i qualsevol altres previsions que garanteixin l'estricta compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

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

11.4 Provisió de vacants de nou accés.

11.4.1 L'accés de nou personal per cobrir vacants laborals en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya s'ha de fer 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.

11.4.2 La Llei d'integració social dels minusvàlids estableix com a principi general que els poders públics, i entre ells 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, s'ha de garantir un percentatge de reserva de places del 3% per als disminuïts, d'acord amb el que estableix la disposició addicional 26 de la Llei 13/1988, de 31 de desembre, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya, i en els mateixos termes i condicions que estableixen el Reial Decret 238/1987, de 20 de juliol, i la Llei 17/1985, de 23 de juliol, de la funció pública de la Generalitat.

11.4.3 La Comissió paritària d'aquest Conveni ha de vetllar per l'estricta compliment de la reserva esmentada.

11.5 Personal de nou ingrés: les places dotades que no puguin ser cobertes pels efectius de personal laboral existents en cada departament, organisme autònom i entitats gestores hauran de formar part de l'oferta anual d'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat.

D'acord amb l'oferta d'ocupació pública, el personal de nou ingrés ha de ser seleccionat conforme al que disposa el capítol 8 del Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aprovat pel Decret 28/1986, de 30 de gener. La convocatòria s'ha de regir pel que, amb caràcter general, preveu el Reglament esmentat.

11.6 Participació del personal en la selecció: per a cada convocatòria s'haurà de constituir un òrgan tècnic que haurà d'estar format per un nombre senar de membres, un dels quals ha de ser 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. En el seu defecte, el representant ha de ser designat per la part social de la Comissió paritària d'aquest Conveni.

11.7 Contractació temporal.

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

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

11.7.3 Cal respectar, en tot cas, la normativa de general aplicació sobre contractació laboral temporal, i és d'aplicació a aquests contractes temporals i de duració determinada el que s'estableix al capítol 1, secció 4, i capítol 2, secció 1, del títol 1 de l'Estatut dels treballadors, i altra normativa que el desplega.

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

L'Administració de la Generalitat, mitjançant la Direcció General de la Funció Pública, ha de notificar trimestralment a la part social de la Comissió paritària els contractes realitzats d'acord amb les diverses modalitats de contractació previstes en els apartats anteriors.

11.8 La Direcció General de la Funció Pública ha de facilitar el cens de personal laboral per categories a la Comissió paritària, i també el desglossament per departaments.

11.9 Normes de caràcter general.

11.9.1 El torn de trasllat i el de nou accés, bé sigui per promoció interna o nou ingrés, ha de tenir lloc almenys un cop a l'any i desenvolupar-se en l'ordre esmentat. Un cop finalitzat el torn de trasllat totes les vacants han de passar a cobrir-se pel torn de nou accés.

11.9.2 L'ordre de convocatòria i la resolució dels concursos ha de ser el següent:

Concurs de trasllats.

Promoció interna.

Nou accés.

S'hauran de determinar les places concretes objecte de cada concurs en virtut de la resolució de l'anterior.

11.9.3 Els llocs de treball que constitueixen activitat regular, normal i permanent de la Generalitat, organismes autònoms i entitats gestores han de ser ocupats per personal laboral fix.

11.9.4 Tots els contractes de treball s'han de formalitzar per escrit i han d'incloure, en tot cas, l'expressió que queden afectats per aquest Conveni Col·lectiu, i la categoria professional per a la qual es contracta el treballador.

11.9.5 El personal de nou ingrés al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral indefinit ha de superar en cada cas els terminis de prova següents:

Treballadors adscrits al grup A: 5 mesos.

Treballadors adscrits al grup B: 3 mesos.

Treballadors adscrits al grup C: 2 mesos.

Treballadors adscrits al grup D: 1 mes.

Treballadors adscrits al grup E: 15 dies.

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

Quan l'Administració cregui que el treballador no ha superat el període de prova ha d'informar de la seva decisió als representants dels treballadors o, si escau, a la Comissió paritària d'aquest Conveni.

11.9.5.1 Als treballadors que accedeixin a la condició de fix i que anteriorment hagin ocupat llocs de les mateixes característiques per mitjà de contracte temporal, se'ls computa el temps treballat a efectes de compliment del període de prova.

11.9.5.2 Els treballadors que per disminució de la seva capacitat laboral siguin susceptibles de reocupació estan exempts del període de prova, encara que es pot determinar un període d'adaptació al nou lloc de treball.

11.9.5.3 En els casos de trasllat o d'ascens per promoció interna s'està exempt del període de prova esmentat.

11.9.6 En el contracte ha de figurar una clàusula que faci referència al fet que ha estat subscrit pel treballador amb coneixement de les obligacions que es deriven de la normativa d'incompatibilitats 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.

11.9.7 Els treballadors han de prendre possessió en el seu lloc de treball en el termini que assenyali la convocatòria d'acord amb la qual es produeixi el lliure accés.

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

11.9.9 En cap cas l'ocupació d'una plaça amb caràcter temporal d'acord amb el que preveu l'apartat 12 (treballs de categoria superior i inferior) no consolida trasllat voluntari o ascens pel simple transcurs del temps.

11.9.10 El treballador que desitgi cessar voluntàriament en l'Administració de la Generalitat de Catalunya ha de comunicar-ho a l'Administració amb l'antel·lació que segueix:

Treballadors adscrits al grup A: 3 mesos.

Treballadors adscrits al grup B: 2 mesos.

Treballadors adscrits al grup C: 1 mes.

Treballadors adscrits al grup D: 2 setmanes.

Treballadors adscrits al grup E: 1 setmana.

11.9.10.1 La notificació del cessament voluntari s'ha de realitzar per escrit i per duplicat, i el treballador ha de signar els dos exemplars; i se li'n retorna un amb el justificant de recepció.

11.9.10.2 La inobservància d'aquest preavis determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el preavis.

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

11.10.1 Per al concurs de trasllats cal tenir en compte els aspectes següents:

a) Residència obligada del cònjuge: 1 punt.

b) Rehabilitació sanitària del treballador i els seus familiars dins del primer grau de consanguinitat: 2 punts.

c) Fills en edat escolar, quan en el lloc de residència no hi hagi centres d'ensenyament adequats: 1 punt.

d) Antiguitat a l'Administració: fins a un màxim de 2 punts.

e) Altres problemes personals, socials o familiars: 1 punt.

11.10.2 Promoció interna i nou ingrés de personal laboral.

El sistema normal per a la promoció interna i l'ingrés de personal dins l'àmbit d'aquest Conveni és el concurs de mèrits, i es pot valorar el resultat d'una entrevista personal, sens perjudici que es puguin convocar proves en els casos que la necessitat d'acreditar l'adequació al lloc de treball per les seves característiques especials així ho requereixi.

Els concursos de mèrits per a la promoció interna i l'ingrés del personal laboral es valoren

d'acord amb els conceptes següents: circumstàncies personals, mèrits acadèmics, mèrits professionals, i, si escau, proves, respectant-se els percentatges que a continuació es detallen:

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

Respecte a la resta de punts, en el cas que no es realitzin proves, es distribueixen de la forma següent:

Grups A i B. Mèrits acadèmics: 35%; mèrits professionals: 55%.

Grups C, D i E. Mèrits acadèmics: 30%; mèrits professionals: 60%.

En el supòsit que es realitzin proves, s'ha d'efectuar la distribució següent d'aquests punts per a tots els grups:

Mèrits acadèmics: 15%.

Mèrits professionals: 40%.

Valoració de proves: 35%.

No es computa com a mèrit acadèmic el títol que s'exigeixi com a requisit per participar en el concurs.

Els mèrits acadèmics es tenen en compte sempre que siguin adequats al lloc de treball objecte de convocatòria.

En el cas d'empat entre diversos candidats a una o diverses places, quan totes elles no puguin cobrir-se pels empatats, es resoldrà de la manera següent:

Si en el concurs s'haguessin realitzat proves es realitza una prova per al desempat.

En el cas contrari s'aplica l'article 8 del Decret 65/1987, de 15 de gener.

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

11.12 Treballs de categoria superior i inferior.

11.12.1 Quan les necessitats del servei així ho exigeixin es pot encomanar als treballadors la realització de funcions corresponents a una categoria professional superior a la que tinguin per un període no superior a 6 mesos durant un any o vuit durant dos anys, amb l'informe previ del cap responsable de cada organisme o centre de treball quan excedeixi de tres mesos i amb la comunicació oportuna als representants dels treballadors.

11.12.2 Si un cop exhaurits aquests terminis existís un lloc de treball vacant, s'haurà de treure a concurs la plaça mitjançant els procediments de provisió que estableix aquest Conveni. Als efectes de l'article 23 de l'Estatut dels treballadors, els procediments de provisió de vacants mitjançant el torn d'ascens o de promoció interna són els únics que permeten modificar la categoria professional dels treballadors.

Quan realitzi 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.

11.12.3 Si per necessitats preemtories o imprevisibles de l'activitat productiva l'Administració de la Generalitat, els organismes i entitats inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, necessitessin destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té, únicament podran fer-ho pel temps imprescindible, mantenint-li la retribució i d'altres drets de la seva categoria professional,

amb la comunicació oportuna als representants dels treballadors.

Article 12

Classificació professional

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

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

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

En virtut de la tasca a realitzar i de la idoneïtat de la persona, quan no es cregui necessària l'exigència de titulació, el contracte ha de determinar 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 realitzar.

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

Grup B: titulats mitjans; títol de grau mitjà, formació professional de 3r grau o equivalent o capacitació provada en relació amb el lloc de treball, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

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

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

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

12.4 Aquests grups s'ordenen en les categories professionals següents:

Grup A

- A-1 Titulat superior
- A-2 Cap de 1ª
- A-3 Cap de 2ª

Grup B

- B Titulat mitjà

Grup C

- C-1 Tècnics
- C-2 Encarregats
- C-3 Tècnics especialistes

Grup D

- D-1 Oficial de 1ª
- D-2 Oficial de 2ª
- D-3 Oficial de 3ª

Grup E

- E-1 Personal subaltern i de vigilància
- E-2 Personal de serveis

12.5 La classificació professional dels treballadors que estableix aquest Conveni no ha de perjudicar els drets adquirits en la matèria, pel que fa a la formació i la promoció professional.

12.6 En cas de conflicte sobre l'adscripció d'una categoria o d'un treballador o grup de treballadors, sens perjudici del que disposa l'article 23 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, i la ulterior i definitiva competència de la Magistratura de Treball, els interessats o la pròpia Administració han de sot-

metre la qüestió al coneixement i la resolució de la CIVE; en aquest cas, juntament amb la Direcció General de la Funció Pública podran concórrer a les sessions de la Comissió un representant de cadascun dels departaments o organismes i els representants dels treballadors afectats. Si en el si de la Comissió s'adoptés un acord que eliminés la discordança, aquell s'haurà d'aplicar immediatament i posarà fi al conflicte.

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

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

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

Article 13

Condicions econòmiques

Normes generals:

a) La reordenació dels conceptes retributius i dels fulls acreditatius de la recepció de salaris s'ha d'adaptar estrictament al Decret 2380/1973, de 17 d'agost, i a la resta de normativa aplicable.

b) La modificació de l'estructura dels fulls salarials del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, per adaptar-los a les noves taules salarials, segons el que disposa l'apartat anterior, no ha de suposar cap disminució de les retribucions globals anteriors, ni creació de complements personals transitoris tal com preveu l'apartat 4 de l'annex 3 de l'Acord Marc.

c) L'Administració de la Generalitat de Catalunya ha d'abonar els salaris meritats en períodes mensuals. Així mateix, ha d'estendre els rebuts de salari en models oficials o substitutius degudament autoritzats, amb reflex dels conceptes retributius reportats pel treballador degudament desglossats i amb especificació de les retencions practicades, prestacions de la Seguretat Social, bases per les quals es cotitzi a la Seguretat Social, amb lliurament al treballador del duplicat del rebut esmentat.

d) El treballador i, amb la corresponent autorització, els seus representants legals, té dret a percebre, sense haver arribat el dia assenyalat per al pagament, bestretes a compte del treball realitzat. S'han de sol·licitar al secretari general o al director del centre i es concedeixen o es deneguen en el termini d'un mes.

Article 14

Retribucions

14.1 Sou base: és la part de la retribució del treballador fixada per unitat de temps i en funció del grup i categoria professional al qual pertanyi. La seva quantia és la que s'especifica a la taula salarial següent:

Categoria	Pta
A-1 Titulat superior	140.000
A-2 Cap de 1ª	130.000
A-3 Cap de 2ª	116.480

Categoria	Pta
B Titulat mitjà	113.048
C-1 Tècnics	112.320
C-2 Encarregats	101.920
C-3 Tècnics especialistes	95.056
D-1 Oficial de 1ª	93.000
D-2 Oficial de 2ª	87.000
D-3 Oficial de 3ª	81.000
E-1 Personal subaltern i vigilància	79.560
E-2 Personal de serveis	78.000

14.2 Complement d'adequació a l'Acord Marc: aquest complement és d'aplicació al personal que fa la jornada partida establerta en aquest Conveni, al personal que fa la jornada contínua per raó de necessitats del servei i als que la fan contínua i sol·licitin la jornada partida.

Lesmentat complement s'abona d'acord amb la taula següent:

Mensual: total mensual (sou base + complement)

Categoria	Complement	Mensual
A-1	20.000	160.000
A-2	20.000	150.000
A-3	13.520	130.000
B	11.952	125.000
C-1	7.680	120.000
C-2	8.080	110.000
C-3	9.944	105.000
D-1	7.000	100.000
D-2	10.000	97.000
D-3	11.000	92.000
E-1	8.440	88.000
E-2	6.000	84.000

14.3 Complement Conveni: amb independència de la jornada laboral i l'horari partit o continu que realitzin els treballadors, previstos als convenis que els eren d'aplicació fins al 31 de desembre de 1987, s'han de respectar *ad personam* les diferències salarials existents entre el sou base més el complement d'adequació a l'Acord Marc establerts en aquest Conveni i el salari real que estiguessin percebent.

14.4 Complement salarials personals.

Antiguitat: el personal fix de plantilla ha de percebre els triennis d'acord amb la taula següent:

Grup	Pta
A	4.300
B	3.900
C	3.500
D	3.100
E	2.700

Aquest complement personal s'abonarà per cada tres anys de prestació de serveis complets.

El complement personal d'antiguitat s'abona a partir del primer dia del mes següent al de la data en què es compleixi el venciment del trienni corresponent. En el cas que el venciment coincideixi amb el dia 1 del mes s'abona des d'aquesta data.

Les quanties que actualment es cobren en concepte d'antiguitat s'han d'adequar a les fixades pels nous triennis i l'excés s'ha de mantenir com a complement personal d'antiguitat.

Al personal transferit se li reconeix l'antiguitat de l'Administració de procedència.

Aquests triennis s'apliquen amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 1988.

Article 15**Torns de diumenges i festius**

Al personal que per necessitats del servei hagi de fer torns de treball en diumenges i festius se li garanteix el gaudiment de dos diumenges al mes i la meitat dels festius a l'any. En compensació, gaudirà d'un dia de festa durant la setmana més un complement salarial equivalent a una jornada de treball.

Article 16**Plus de nocturnitat**

S'estableix un plus del 25% sobre el salari base per als treballadors que de manera continuada o periòdica presten els seus serveis durant el període comprès entre les 22 i les 6 hores. En aquells casos en què sols es realitzi part de la jornada durant el període esmentat s'ha d'abonar, si es treballa la meitat de la jornada o menys temps, el 25% sobre les hores treballades exclusivament, i si es treballa més de mitja jornada en període nocturn, el 25% sobre el salari base de tota la jornada. No s'abona el plus esmentat si el salari s'ha fixat atenent que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa.

Article 17**Plus de penositat, toxicitat i perillositat**

Els esmentats plusos s'han d'acomodar a circumstàncies veritablement excepcionals; la regla general ha de ser la seva eliminació en desaparèixer les circumstàncies negatives que els justifiquen.

Els treballadors que hagin de realitzar treballs d'aquestes característiques perceben un plus de 600 Pta per dia treballat per cadascun dels conceptes. El dret a la percepció d'aquests plusos ha de ser reconegut per la Comissió paritària amb l'emissió prèvia del corresponent informe tècnic del Comitè de Seguretat i Higiene del centre corresponent i, en el seu defecte, per la Comissió de Seguretat i Higiene, i s'ha de resoldre dins d'un termini de 15 dies a partir de la rebuda de l'informe per la Comissió.

Article 18**Productivitat**

Davant la impossibilitat d'establir, dins l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, una prima directa basada en els sistemes clàssics de control sobre el rendiment en el treball, tal i com preveu l'article 14 de l'Acord Marc, ambdues parts acorden fer extensiu a tot el personal laboral de la Generalitat de Catalunya el que disposa l'article 67.3.c) de la Llei 17/1985, de 23 de juliol, sobre complement de productivitat per als funcionaris, motiu pel qual els serà d'aplicació durant l'any 1989 i successius les normes que dicti el Consell Executiu per a l'aplicació de l'esmentat complement de productivitat en la mateixa forma, percentatge o quantia per a cadascun dels grups professionals A, B, C, D i E, respectivament.

Article 19**Hores extraordinàries**

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

19.2 Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball que, degudament autorit-

zada, es realitzi sobre la duració màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Conveni.

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

19.4 D'acord amb el que disposa l'article 40.2 del Reial Decret 2001/1983, de 28 de juliol, les hores de treball que superin la jornada màxima setmanal pactada, però que no superin la jornada màxima anual de 1826 hores o cicles inferiors en la seva distribució setmanal pactada, no tenen naturalesa d'extraordinàries.

En tot cas, s'han d'abonar com a hores extraordinàries totes les que superin la jornada laboral establerta en aquest Conveni en còmput setmanal o mensual.

19.5 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.

19.6 Hores estructurals: es considera que les hores extraordinàries en l'àmbit d'aquest Con-

veni, donat el caràcter del servei públic que es presta, es realitzen per circumstàncies de caràcter estructural derivades de la pròpia naturalesa de l'activitat de què es tracta, de manera que tenen el caràcter d'estructurals, d'acord amb el que defineix l'Ordre d'1 de març de 1983.

Els secretaris generals dels departaments o els directors dels organismes han d'adoptar les mesures necessàries per tal de vetllar que no es facin hores extraordinàries sense que estiguin justificades pel funcionament dels serveis.

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

19.8 Les hores extraordinàries en període nocturn només es poden realitzar en els casos següents:

a) Les que es realitzin per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris o urgents.

b) Les que puguin derivar-se d'irregularitats en el relleu de torns per causes no imputables a l'empresa.

19.9 Les hores extraordinàries de caràcter ordinari s'abonaran d'acord a la taula següent:

Categoria prof.	sense antiguitat	Trienni d'antiguitat						
		1	2	3	4	5	6	7
E 2.....	1.132	1.172	1.212	1.252	1.292	1.332	1.372	1.411
E 1.....	1.155	1.194	1.235	1.274	1.314	1.354	1.394	1.434
D 3.....	1.176	1.219	1.263	1.306	1.350	1.393	1.437	1.480
D 2.....	1.263	1.306	1.350	1.393	1.437	1.480	1.524	1.568
D 1.....	1.350	1.393	1.437	1.480	1.524	1.568	1.611	1.655
C 3.....	1.380	1.427	1.474	1.521	1.568	1.616	1.663	1.710
C 2.....	1.479	1.526	1.573	1.621	1.668	1.715	1.762	1.809
C 1.....	1.630	1.677	1.725	1.772	1.819	1.866	1.913	1.960
B.....	1.641	1.692	1.742	1.793	1.844	1.895	1.946	1.996
A 3.....	1.691	1.753	1.815	1.878	1.940	2.003	2.065	2.127
A 2.....	1.887	1.949	2.012	2.074	2.136	2.199	2.261	2.324
A 1.....	2.032	2.086	2.141	2.195	2.250	2.304	2.359	2.413

Categoria prof.	Trienni d'antiguitat								
	8	9	10	11	12	13	14	15	
E 2.....	1.451	1.491	1.531	1.571	1.611	1.651	1.691	1.731	
E 1.....	1.474	1.514	1.554	1.594	1.634	1.674	1.714	1.753	
D 3.....	1.524	1.568	1.611	1.655	1.698	1.742	1.785	1.829	
D 2.....	1.611	1.655	1.698	1.715	1.785	1.829	1.872	1.916	
D 1.....	1.698	1.742	1.785	1.829	1.872	1.916	1.959	2.003	
C 3.....	1.757	1.804	1.851	1.899	1.946	1.993	2.040	2.087	
C 2.....	1.856	1.904	1.951	1.998	2.045	2.092	2.139	2.187	
C 1.....	2.008	2.055	2.102	2.149	2.196	2.243	2.291	2.338	
B.....	2.047	2.098	2.149	2.199	2.250	2.301	2.352	2.403	
A 3.....	2.190	2.252	2.315	2.377	2.440	2.502	2.564	2.627	
A 2.....	2.386	2.449	2.511	2.573	2.636	2.698	2.761	2.823	
A 1.....	2.467	2.522	2.576	2.631	2.685	2.740	2.794	2.848	

19.10 Les hores extraordinàries de caràcter nocturn s'abonaran d'acord a la taula següent:

Categoria prof.	sense antiguitat	Trienni d'antiguitat						
		1	2	3	4	5	6	7
E 2.....	1.415	1.465	1.515	1.565	1.615	1.665	1.714	1.764
E 1.....	1.443	1.493	1.543	1.593	1.643	1.693	1.743	1.793
D 3.....	1.470	1.524	1.578	1.633	1.687	1.742	1.796	1.851
D 2.....	1.578	1.633	1.687	1.742	1.796	1.851	1.905	1.959
D 1.....	1.687	1.742	1.796	1.851	1.905	1.959	2.014	2.068
C 3.....	1.725	1.784	1.842	1.901	1.960	2.019	2.078	2.137
C 2.....	1.849	1.908	1.967	2.026	2.085	2.144	2.203	2.262
C 1.....	2.038	2.096	2.156	2.215	2.274	2.333	2.392	2.451

Categoria prof.	sense antiguitat	Triennis d'antiguitat						
		1	2	3	4	5	6	7
B	2.051	2.114	2.178	2.241	2.305	2.368	2.432	2.495
A 3	2.113	2.191	2.269	2.347	2.425	2.503	2.581	2.659
A 2	2.358	2.437	2.515	2.593	2.671	2.749	2.827	2.905
A 1	2.540	2.608	2.676	2.744	2.812	2.880	2.948	3.016

Categoria prof.	Triennis d'antiguitat												
	8	9	10	11	12	13	14	15					
E 2	1.814	1.864	1.914	1.964	2.014	2.064	2.114	2.164					
E 1	1.843	1.892	1.942	1.992	2.042	2.092	2.142	2.192					
D 3	1.905	1.959	2.014	2.068	2.123	2.177	2.232	2.286					
D 2	2.014	2.068	2.123	2.177	2.232	2.286	2.340	2.395					
D 1	2.123	2.177	2.232	2.286	2.340	2.395	2.449	2.504					
C 3	2.196	2.255	2.314	2.373	2.432	2.491	2.550	2.609					
C 2	2.320	2.379	2.438	2.497	2.556	2.615	2.674	2.733					
C 1	2.509	2.568	2.627	2.686	2.745	2.804	2.863	2.922					
B	2.559	2.622	2.686	2.749	2.813	2.876	2.940	3.003					
A 3	2.737	2.815	2.893	2.971	3.049	3.127	3.205	3.283					
A 2	2.983	3.061	3.139	3.217	3.295	3.373	3.451	3.529					
A 1	3.084	3.152	3.220	3.288	3.356	3.424	3.492	3.560					

L'import de les hores extraordinàries festives és el corresponent a l'hora extraordinària de caràcter ordinari amb un 75% d'increment.

L'import de les hores extraordinàries festives nocturnes és el corresponent a les hores extraordinàries nocturnes amb un 75% d'increment.

Article 20

Plus de rotació de torns

Als treballadors que per necessitats del servei hagin de prestar els seus serveis en jornades contínues però en torns periòdics de matí, tarda i nit, se'ls haurà d'abonar un plus de 12.000 Pta mensuals.

Article 21

Roba de treball (uniformes i roba de treball)

L'Administració ha de facilitar, amb caràcter altern de 2 anys i 1 any, els uniformes i la roba de treball que corresponguin, segons les normes de cada centre, a tot el personal a qui se li exigeixi per a la prestació dels seus serveis.

Igualment i amb la mateixa periodicitat, se'ls ha de facilitar els complements necessaris de l'uniforme que correspongui a cada treballador com poden ser mitjons, mitges i calçat. A cada treballador se li ha de lliurar un conjunt d'estiu i un altre d'hivern, i és obligatori dur-lo posat durant la jornada laboral.

En tot cas, s'ha de dotar d'uniforme, roba de treball i elements de protecció a tot el personal subaltern, porters, vigilants, guàrdies, conductors, personal de manteniment, etc.

Article 22

Viatges i dietes

En els viatges i desplaçaments que per necessitats del treball o per ordre de l'Administració hagin d'efectuar els treballadors fora del lloc on radiqui el corresponent centre de treball se'ls haurà d'abonar les dietes en la mateixa quantia que en cada moment s'estableixi per a tot el personal de la Generalitat de Catalunya.

Article 23

Pagues extraordinàries

El personal laboral ha de percebre dues pagues extraordinàries l'any, una al mes de juny i l'altra al mes de desembre. Aquestes pagues inclouen el sou base i el complement personal d'antiguitat.

Article 24

Revisió de les condicions econòmiques per al 1989

En allò referent a la revisió de les condicions econòmiques per al 1989 s'aplicaran, a tot el personal afectat per aquest Conveni, els increments salarials que aprovi la Comissió d'interpretació, vigilància i estudi de l'Acord Marc (CIVE).

Per a tot el personal laboral afectat per aquest Conveni, es garanteix per a l'any 1988 un increment mínim del 4% sobre les retribucions del 1987.

Article 25

Complements per indemnització d'incapacitat laboral

Sens perjudici del que estableix la legislació de Seguretat Social, i respectant les condicions més beneficioses, es reservarà plaça mentre el treballador malalt estigui en situació d'incapacitat laboral transitòria o invalidesa provisional. Mentrestant, si fos necessari, la seva plaça es cobrirà per personal laboral interí.

Incapacitat laboral transitòria (ILT):

L'Administració abonarà la diferència entre la prestació que aboni la Seguretat Social i el salari real durant el temps que duri la ILT.

Article 26

Indemnització extraordinària per defunció en accident de treball

L'Administració abonarà una indemnització de 3.000.000 de Pta als dret-havents dels treballadors que morin com a conseqüència d'accident de treball.

Article 27

27.1 Jornada: s'estableix la jornada laboral ordinària de 37 hores i 30 minuts en còmput setmanal i de 1.688 hores en còmput anual, i es respecten a títol personal les jornades ordinàries de treball inferiors per a aquells treballadors que actualment les realitzin.

Podran pactar-se, entre l'Administració i els representants legals dels treballadors, jornades especials en els casos de prestació de serveis en què així es requereixi sense superar el màxim d'hores pactades en còmput anual.

27.2 L'horari habitual de treball és de jornada partida; segons les necessitats de cada centre o servei es podran fer horaris continuats i de torns.

27.3 Es respecten, en tot cas, els horaris, continus o no, que fins a la signatura del Conveni s'estiguin realitzant.

27.4 El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni ha de gaudir d'una pausa en la jornada de treball de 20 minuts computable com a treball efectiu.

27.5 Durant el període comprès entre el 15 de juny i el 15 de setembre per a l'any 1988 i l'1 de juny i el 15 de setembre per a l'any 1989, la jornada de treball és de 35 hores setmanals, a realitzar en jornada contínua des de les 8 fins a les 15 hores, llevat dels casos en què per necessitats del servei sigui necessari efectuar l'esmentat horari d'una altra manera.

27.6 L'horari de treball de personal docent afectat per aquest Conveni és el que s'estableix amb caràcter general per al personal docent de la Generalitat de Catalunya.

Article 28

Formació, perfeccionament i promoció professional

28.1 De conformitat amb el que preveu l'article 22 de l'Estatut dels treballadors i amb la finalitat de facilitar la seva formació i promoció professional, el personal afectat per aquest Conveni té dret a veure facilitada la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de reconversió i capacitat professional, organitzats per l'Administració pública, tot això amb la participació dels representants dels treballadors.

28.2 Els treballadors que cursin estudis acadèmics i de formació i perfeccionament professional tindran preferència en l'elecció del torn de treball, si aquest és el règim instaurat quan cursin amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Així mateix, tindran preferència per a l'elecció del torn de vacances anuals i a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència als cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball, sempre que les necessitats i l'organització del treball ho permetin.

28.3 Els organismes de l'Administració, directament o en règim de concert amb centres oficials o reconeguts, han d'organitzar cursos de capacitat professional per a l'adaptació dels treballadors a les modificacions tècniques produïdes en els llocs de treball, i també cursos de reconversió professional quan per motius de reconversió, reestructuració o mobilitat funcional es pugui assegurar d'aquesta manera l'estabilitat del treballador en la seva ocupació.

28.4 En aquests últims supòsits el temps d'assistència als cursos es considera com de treball efectiu.

28.5 La Comissió paritària haurà de crear la Comissió de formació i promoció professional per a la planificació de cursos de reconversió i capacitat professional, sens perjudici d'aquells que s'acordin en cada organisme entre la direcció i els representants dels treballadors, i també per a la determinació de les exigències culturals o professionals del treballadors que hagin de participar en aquets cursos.

28.6 La Comissió esmentada s'haurà de constituir en el termini d'un mes a partir de la signatura d'aquest Conveni. Haurà de proposar

les accions formatives concretes que s'hauran de dur a terme en un mínim de quatre a l'any.

Article 29

Vacances, permisos i llicències

29.1 Les vacances anuals retribuïdes són d'un mes de durada per cada any complet de servei; si el temps de servei fos menor a un any, la duració de les vacances ha de ser proporcional al temps treballat.

El càlcul proporcional de vacances no es realitza per anys naturals, sinó que es comptabilitza des de la data en què s'inicia la relació laboral fins al moment en què es gaudeixin les vacances. Els successius períodes vacacionals es comptabilitzaran des del mes en què es gaudeixin les vacances fins al mateix mes de l'any següent.

29.2 Es considera període normal de vacances el comprès des de l'1 de juny fins al 30 de setembre, i sempre que per necessitat 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.

29.3 La planificació anual de les vacances la portarà a terme la direcció de cada organisme, amb la consulta prèvia als representants dels treballadors. La planificació esmentada s'haurà de comunicar als treballadors amb l'antelació de dos mesos.

Si es dona igualtat de condicions en la petició del mateix període de vacances es pot escollir per anys alterns començant pel treballador més antic.

29.4 En el cas de personal que formi part de les plantilles laborals de centres docents, prestant serveis de caràcter paradocent d'atenció directa a l'alumne, s'ha de fer 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.

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

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

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

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

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

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

f) Per raó de matrimoni d'un fill o d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, un dia si se celebra el matrimoni

dins del territori de Catalunya i dos si se celebra fora.

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

29.7 Es poden concedir llicències per a assumptes personals sense cap retribució, la duració acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els tres mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

29.8 Per raó de matrimoni, el treballador té dret a una llicència de quinze dies.

29.9 Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal, s'atindran al que s'estableix legalment en aquesta matèria.

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

29.11 El treballador que, per raó de guarda legal, tingui cura directa d'un infant de menys de sis anys o d'un disminuït psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, té dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions. La concessió de la reducció de la jornada per la raó de guarda legal és incompatible amb l'exercici de qualsevol activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

29.12 En casos degudament justificats, per incapacitat física del cònjuge o del pare o la mare, si conviu amb el treballador, es pot també sol·licitar amb les condicions esmentades la reducció de la jornada.

Article 30

Suspensió del contracte de treball

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

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

b) Maternitat: en el supòsit de part, el període de descans laboral té una durada de setze setmanes ininterrompudes ampliables per part múltiple fins a divuit setmanes. El període de suspensió es distribueix a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part, i pot fer ús d'aquestes el pare per tenir cura del fill en cas de defunció de la mare.

No obstant això, en cas que la mare i el pare

treballin, aquella, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi de fins a quatre de les darreres setmanes de suspensió, sempre que siguin ininterrompudes i a la fi de l'esmentat període, sempre que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare no suposi risc per a la seva salut.

En el supòsit d'adopció, si el fill adoptat és menor de nou mesos, la suspensió té 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 té una durada màxima de sis setmanes. En cas que el pare o la mare treballin només un d'ells pot exercir aquest dret.

c) Compliment del servei militar obligatori o voluntari o servei social substitutiu o equivalent: durant aqüest període se suspèn el contracte pel temps que duri el servei i se li torna a donar vigència des del moment de la reincorporació efectiva al lloc de treball, que s'ha de produir en el termini màxim d'un mes a comptar des de la seva finalització. En relació amb els efectes de la suspensió cal atènyer-se a la naturalesa del contracte.

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

Els treballadors amb excedència voluntària conserven només el dret preferent al reingrés en el departament, en les vacants del mateix o similar grup que es produeixin, sempre que hagin manifestat per escrit el desig de reingressar abans de caducar el període d'excedència.

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

L'excedència voluntària es concedeix dins del termini màxim de vint dies des de la seva sol·licitud.

e) Els treballadors tenen dret a un període d'excedència no superior a tres anys per tenir cura de cada fill nascut, a comptar des de la data del seu naixement. Durant el primer any, a partir de l'inici de cada situació d'excedència, el treballador té dret a la reserva del seu lloc de treball i que aquest període sigui computat a efectes d'antiguitat.

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

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

f) El treballador que, com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats hagi d'optat per un lloc de treball, resta respecte d'aquell en què cessi en situació d'excedència voluntària encara que no hagi complert un any d'antiguitat al servei, ha de romandre en aquesta situació un any, com a mínim, i conserva indefinidament el dret preferent al reingrés en vacant, d'igual o similar categoria a la seva, que es produeixi en la plantilla en què es trobi excedent.

Article 31

Seguretat i higiene en el treball

31.1 El treballador té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene en el treball i al deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció del risc que s'adoptin legalment i reglamentàriament. Així mateix, té el dret a participar en la formulació de la política de prevenció del seu centre de treball i en el control de les mesures adoptades en el seu desplegament, mitjançant els seus representants legals i el Comitè de seguretat i higiene en el treball creat segons el que preveu l'article 10, apartat 11, de l'Acord Marc.

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

31.3 El treballador està 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.

31.4 Els comitès de seguretat i higiene són òrgans interns especialitzats de participació en aquesta matèria. S'han de constituir en tots els centres de treball que tinguin cent o més treballadors adscrits.

31.5 La composició del Comitè de seguretat i higiene ha de ser paritària. La representació dels treballadors ha de ser designada pel Comitè d'empresa i la formen quatre treballadors, dos representants del Comitè del centre i un representant de cada sindicat amb major representativitat. Igual ha de ser el nombre de representants per part de l'Administració.

31.6 Les disposicions de l'Ordenança general de seguretat i higiene en el treball de 9 de març de 1971 i altra normativa vigent han de ser respectades i constitueixen 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 o llocs de treball, on els treballadors realitzin les seves activitats.

31.7 Són obligacions genèriques per part de l'Administració 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 calguin per a la més perfecta organització i plena eficàcia en prevenció dels riscos que puguin afectar la vida, la integritat i la salut dels treballadors.

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

d) Establir serveis mèdics, bé propis o mancomunats amb altres organismes de l'Adminis-

tració, en aquells centres de treball que ho requereixin.

e) Promoure la constitució d'organismes especialitzats com el Servei de Seguretat i Higiene en el treball i delegats de Seguretat i Higiene.

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

g) Elaborar els plans anuals de Seguretat i Higiene.

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

Article 32

Règim disciplinari

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

32.2 La Generalitat ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions i ha d'atorgar-li la consideració social a causa de la seva jerarquia i de la dignitat del servei públic.

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

32.4 Són faltes lleus les següents:

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

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

c) 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.

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

e) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a cinc dies o més.

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

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

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

32.5 Són faltes greus les següents:

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

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

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

d) L'incompliment o l'abandonament de les

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

e) La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant tres dies al mes.

f) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies o menys de deu al mes.

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

h) La simulació de malaltia o accident.

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

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

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

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

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

n) 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.

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

32.6 Són faltes molt greus les següents:

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

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

c) El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.

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

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

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

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

h) L'ocultació de situacions d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.

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

a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió de sou i ocupació fins a 2 dies.

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

b) 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.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió de sou i ocupació d'1 a 3 mesos.
Inhabilitació per a l'ascens per un període de dos a sis anys.

Trasllat forçós sense dret a indemnització.
Acomiadament.

32.8 La imposició de sancions per faltes greus i molt greus requereix la tramitació prèvia d'expedient disciplinari, la iniciació del qual s'ha de comunicar 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.

32.9 Les faltes lleus prescriuen 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 sis mesos d'haver estat comeses. Aquests terminis queden interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que pugui instruir-se i, si s'escau, sempre que la seva durada en conjunt no superi el termini de 6 mesos, en el supòsit que, durant aquest període de temps, el treballador expedient no hagi reincidit en la comissió de qualsevol altra falta.

32.10 Els caps superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels subordinats incorren 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.

32.11 Tot treballador pot donar compte per escrit, per si mateix o mitjançant els 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, haurà d'obrir l'oportuna informació i s'instruirà, si escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

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

32.13 S'ha de sancionar l'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

Article 33

Jubilació

33.1 Dins la política de solidaritat a la promoció de l'ocupació en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya i organismes inclosos en el seu àmbit d'aplicació, la jubilació és obligatòria quan el treballador compleix l'edat de 65 anys, i la Generalitat es compromet a constituir borses de treball amb les vacants que es produeixin per aquesta causa, incloent en 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.

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

Jubilació voluntària:

El treballador de més de 60 anys que compleixi els requisits legals establerts i sol·liciti la jubilació voluntària cobrarà un premi de jubilació d'acord amb el barem següent:

Als 64 anys: 225.000 Pta i dues mensualitats.

Als 63 anys: 275.000 Pta i quatre mensualitats.

Als 62 anys: 325.000 Pta i sis mensualitats.

Als 61 anys: 375.000 Pta i vuit mensualitats.

Als 60 anys: 425.000 Pta i deu mensualitats.

Als efectes de reconeixement dels drets econòmics que estableix el paràgraf anterior, la sol·licitud de jubilació ha de ser formulada, com a mínim, 30 dies naturals abans del compliment de l'edat respectiva. Com a data inicial de còmput s'entén sempre la de presentació de 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 és aplicable a tots aquells treballadors als quals, per disposició general futura, es declari extingida la relació laboral per raó d'edat.

33.3 Foment de l'ocupació: 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 es formalitzin per substituir treballadors que es jubilin poden concertar-se a l'empara de qualsevol modalitat de contractació vigent, excepte la contractada a temps parcial i la modalitat que preveu l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, amb qualsevol treballador que consti inscrit com a sol·licitant d'ocupació a la corresponent oficina de l'INEM.

Article 34

Mobilitat funcional i geogràfica

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.

34.1 Mobilitat funcional: la mobilitat del personal laboral que pugui produir-se com a conseqüència de les necessitats del servei, sempre que no comporti una modificació substancial de les condicions de treball o no impliqui canvis de residència, no té la consideració de mobilitat geogràfica, fins i tot quan comporti canvi d'unitat administrativa, sens perjudici del que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors. Per dur a terme aquests canvis de treball, és preceptiu l'informe del Comitè de centre o delegats de personal corresponents, el qual s'ha d'emetre en un termini màxim de deu dies. Aquests canvis de lloc de treball s'han de realitzar sens perjudici dels drets econòmics i professionals del treballador afectat i sense dret a indemnització de cap tipus.

34.2 Mobilitat geogràfica.

34.2.1 Desplaçaments: per raons tècniques, organitzatives o de producció, o bé per con-

tractacions referents a l'activitat del departament i els seus organismes autònoms, els treballadors poden ser desplaçats per tal de prestar els seus serveis fora de la residència habitual, per temps inferior a un any.

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

34.2.3 Es fixarà una indemnització en els casos de trasllat forçós que impliqui canvi de residència del treballador, previst a l'article 40 de l'Estatut dels treballadors, equivalent a un mínim de dues mensualitats de salari real i a les despeses de transports de familiars, amb el límit de les quanties que estableix el Decret 337/1988, de 17 d'octubre, de regulació i actualització d'indemnitzacions per raó de serveis a la Generalitat de Catalunya, i posteriors actualitzacions.

S'exceptuen aquells casos en què el trasllat sigui imposit com a sanció per decisió de l'autoritat competent.

Article 35

Situació d'incompatibilitat

35.1 Són de plena aplicació al personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració pública, i de manera particular, la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, la Llei 53/1984, de 26 de desembre, i el Decret 98/1985, d'11 d'abril, i també les normes de desplegament dictades al respecte.

35.2 Tot treballador que hagi de cessar en el treball per causa d'incompatibilitat sobrevinguda com a conseqüència de l'aplicació de la vigent legislació té dret que se li concedeixi l'excèdència voluntària que preveu l'article 30.4.

Article 36

Drets de representació col·lectiva

36.1 Representació directa.

36.1.1 El Comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors en l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos i s'ha de constituir en cada centre de treball on el cens sigui de 50 o més treballadors.

En aquells centres de treball en què el cens laboral sigui inferior a 50 treballadors, les competències les exerceix el delegat o delegats del personal.

En els centres de treball, sempre que les seves característiques ho permetin, s'haurà de posar a disposició dels delegats de personal o del Comitè d'empresa un local adequat on puguin realitzar les seves activitats i comunicar-se amb els treballadors i un o diversos taulers d'anuncis.

36.1.2 Entre les garanties dels membres del Comitè d'empresa i delegats de personal cal preveure un crèdit mínim mensual d'hores retribuïdes d'acord amb el que estableix l'article 68.e) de l'Estatut dels treballadors.

36.1.3 Es pot acordar l'acumulació d'hores dels diferents membres del Comitè d'empresa i,

si s'escau, delegats de personal, en un o diversos dels seus components sense que es superi el màxim total d'hores acordat, i sempre dins l'àmbit de la seva representació.

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

36.2 Representació sindical: l'activitat dels afiliats i les garanties del delegats sindicals, a nivell de cada centre, es desenvoluparan d'acord amb el que preveuen, a aquest efecte, l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical.

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

Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus o molt greus obeeix a altres causes, s'ha de tramitar l'expedient contradictori, per al qual s'ha de nomenar un instructor. S'han de donar les audiències oportunes al treballador i a l'òrgan de representació a què pertanyi. La decisió del departament és susceptible, amb el recurs administratiu previ, d'interposició de recurs davant la jurisdicció laboral.

36.3 Els delegats de personal, comitès d'empresa, les seccions sindicals i els sindicats poden convocar assemblees amb la comunicació prèvia a la direcció del centre amb un mínim de 48 hores, sempre que siguin fora de les hores de treball.

Igualment i amb l'autorització prèvia de la direcció del centre poden convocar assemblees durant la jornada de treball. El nombre d'hores anuals dedicades a aquesta finalitat no pot ser superior a 10 hores per a assemblees convocades pels delegats de personal o comitès d'empresa.

En els centres amb diversos torns de treball aquestes assemblees s'han de realitzar en hores en els quals coincideixin el major nombre de treballadors i en aquells en què no hi hagi torns ha de coincidir preferentment amb el principi o final de la jornada.

36.4 Comitè intercentres: es pacta la possibilitat de constitució d'un comitè intercentres format per membres que seran designats entre els components dels diferents comitès de centre.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

—1 En compliment de l'article 4.5 de l'Acord Marc es ratifiquen les categories i adscripcions als diferents grups aprovades per la Comissió negociadora d'aquest Conveni.

—2 La Comissió paritària haurà de definir les funcions de cadascuna de les categories professionals.

—3 Els xofers dels serveis de representació de la Generalitat de Catalunya afectats per aquest

Conveni es regeixen en matèria de retribucions, jornada i classificació professional per l'Acord signat en data 28 d'abril de 1989.

ANNEX 1

A més del que estableix aquest Conveni, al personal laboral procedent del MCSE, se li respecta com a condició més beneficiosa, sempre que l'estiguin gaudint en el moment de la signatura, la jornada ordinària de treball de 35 hores setmanals, en horari de 8 a 15 hores, de dilluns a divendres durant tot l'any.

Així mateix, al personal laboral procedent del MCSE se li respecten com a condicions més beneficioses les següents, sempre que les tinguin reconegudes en el Conveni que els és d'aplicació en el moment de la signatura d'aquest Conveni:

Situació d'incapacitat o invalidesa

—1 Incapacitat laboral transitòria.

a) S'aplica el que estableix l'article 25 del Conveni interdepartamental per a tot el personal afectat per aquest.

b) Operació quirúrgica, hospitalització, maternitat, accident laboral aliè a l'Administració. S'abonarà la diferència entre el que correspongui percebre per la Seguretat Social i/o altra entitat i el salari real a què tingui dret sense cap descompte.

c) Accident laboral o malaltia professional: quan una o altra situació s'hagi produït al servei de l'Administració s'abonarà el 100% de la diferència fins el sou real que tingui en la data de l'accident o la declaració de malaltia professional.

—2 Invalidesa provisional:

a) Malaltia comuna o accident no laboral: tenen dret a complement els treballadors que hagin complert 5 anys d'antiguitat a l'Administració, d'acord amb l'escala següent:

Per cinc anys de serveis: 20%.

Per sis anys de serveis: 40%.

Per set anys de serveis: 50%.

Per vuit anys de serveis: 60%.

Per nou anys de serveis: 80%.

Per deu anys de serveis: 100%.

El complement esmentat s'abonarà sobre la diferència entre la quantitat que aboni la Seguretat Social i el salari real que tingui en la data de la declaració d'aquesta situació.

Aquesta mesura no té caràcter retroactiu, sens perjudici que l'Administració pugui considerar situacions anteriors sobre les quals haurà de resoldre, en tot cas, de forma discrecional.

b) Accident de treball o malaltia professional: els treballadors declarats en aquesta situació percebran el 100% de la diferència entre la prestació que li aboni la Seguretat Social i el salari real que tingui assignat en la data de la declaració.

—3 Invalidesa permanent, parcial o total per a la professió habitual:

3.1 Malaltia comuna o accident de treball. En els casos d'invalidesa permanent total:

a) Tenen dret a complement a càrrec de l'Administració els treballadors que hagin complert cinc anys d'antiguitat a l'empresa, d'acord amb l'escala següent:

Per cinc anys d'antiguitat: 20%.

Per sis anys d'antiguitat: 40%.

Per set anys d'antiguitat: 60%.

Per vuit anys d'antiguitat: 80%.

Per nou anys d'antiguitat: 100%.

Els percentatges assenyalats s'apliquen a la diferència existent entre la pensió que li assigni la Seguretat Social i els havers bruts fixos que tingui assignats en la data d'exhauriment de la incapacitat laboral transitòria o en la data d'efectes fixada per la resolució de l'organisme competent si aquesta es produeix abans d'exhaurir-se el termini establert per la ILT.

b) Els treballadors amb antiguitat d'almenys cinc anys en l'empresa, amb la renúncia prèvia al dret reconegut al paràgraf anterior, poden optar per:

Ser destinats a un nou lloc de treball, acomodat a les seves aptituds, amb els havers corresponents a aquest i que se'ls respecti l'antiguitat de l'empresa.

En els casos d'invalidesa permanent total:

Percebre una indemnització consistent en dotze mensualitats de la pensió que li assigni la Seguretat Social.

En els casos d'invalidesa permanent parcial:

Percebre una indemnització de la mateixa quantia que la fixada per la Seguretat Social, en el supòsit que aquesta concedeixi indemnització a un tant alçat.

3.2 Accident de treball o malaltia professional: l'Administració ha de proporcionar al treballador declarat en aquesta situació per l'organisme competent un lloc de treball adequat a les seves aptituds i estat, i respectar-li en tot cas el salari que estava percebant.

En el supòsit que el treballador no accepti un lloc de l'Administració, se li abonarà la diferència entre la pensió que percebi de la Seguretat Social i la totalitat del seu salari real fix.

Si percep indemnització a un tant alçat, l'Administració ha d'acomodar-lo a un lloc adequat a les seves condicions físiques, i mantenir-li el salari real fix que tingui. En aquest cas el treballador pot optar per una indemnització de la mateixa quantia que la fixada per la Seguretat Social i causar baixa a l'Administració.

—4 Incapacitat permanent absoluta per a tot treball:

a) Malaltia comuna o accident no laboral: als treballadors declarats en aquesta situació per l'organisme competent, l'Administració els ha d'abonar el mateix complement i amb els mateixos requisits que el que estableix l'apartat 3.a), primer paràgraf.

El treballador pot optar per percebre una indemnització consistent en dotze mensualitats de la pensió que li assigni la Seguretat Social.

b) Accident de treball o malaltia professional: quan aquesta situació obeeixi a accident de treball o malaltia professional concreta al servei de l'Administració, en tot cas s'ha d'abonar al treballador el total de la diferència de la pensió assignada per la Seguretat Social i el seu sou real fix en la data d'efectes fixada per la resolució de l'organisme competent que fixi la incapacitat permanent absoluta per a tot treball, si aquesta es produeix abans d'exhaurir-se el termini establert per a la ILT.

—5 Gran invalidesa:

Malaltia comuna, accident no laboral, accident de treball o malaltia professional: els tre-

balladors de l'Administració que siguin declarats per l'organisme competent en aquest grau d'invalidesa obtenen els mateixos beneficis a què es refereix l'apartat 2.4.a) i b), segons els casos, i no es té en compte per a la fixació del complement la quantitat assignada per l'organisme competent i destinada a terceres persones o a despeses d'internament en una institució.

Premis

L'Administració pública, bé sigui per pròpia iniciativa o a proposta de directors o dels representants dels treballadors, pot concedir premis als treballadors que per la seva conducta, laboriositat o altres qualitats notables es facin creditors de l'esmentada recompensa, que serà acordada discrecionalment.

També es poden concedir premis en qualsevol moment per actes heroics realitzats en cas de sinistre, catàstrofes naturals, prevenció d'accidents o altres causes anàlogues.

Els premis poden consistir en quantitats en metàl·lic, beques per a curssets de perfeccionament o viatges d'estudi de l'estranger, o augment de vacances.

Aquestes recompenses s'han de fer constar a l'expedient personal de l'interessat.

Premis de permanència

Els treballadors que compleixin vint anys de permanència a l'empresa percebran un premi d'una mensualitat del seu salari real, dues mensualitats als trenta anys i tres mensualitats als quaranta anys.

No es computen els períodes que hagin estat objecte de descompte de l'antiguitat a l'empresa.

Millors socials

a) Les prestacions concedides en els casos de jubilació per la corresponent mutualitat, quan aquesta es produeixi a partir de l'entrada en vigor del Conveni, les complementarà l'Administració d'acord amb l'escala següent:

Per trenta anys de serveis, el total de la diferència.

De vint-i-cinc a vint-i-nou anys, el 90% de la diferència.

De vint a vint-i-quatre anys de servei, el 80% de la diferència.

De quinze a dinou anys de servei, el 75% de la diferència.

De deu a catorze anys de servei, el 70% de la diferència.

No té dret a l'esmentat complement qui porti menys de 10 anys de servei actiu a l'Administració.

Els complements de jubilació a què es refereix aquest article es computen en funció de la diferència que resulti entre la quantia de la pensió reconeguda per l'entitat gestora i els ingressos bruts fixos.

Els complements de jubilació a què es refereix l'escala anterior es concedeixen als qui es jubilin complerts els seixanta-cinc anys i abans de complir els seixanta-sis anys d'edat.

S'estudiaran preferentment les sol·licituds de jubilació d'aquells treballadors que, tenint complerts els seixanta anys d'edat, tinguin reconeguts quaranta anys d'antiguitat a l'empresa.

b) Tot treballador amb seixanta anys complerts i amb quaranta anys de serveis pot jubilar-se amb el 100% dels seus havers totals i amb trenta-cinc anys de serveis amb el 90%, sempre que hi hagi petició de l'interessat. Tant la provisió de la plaça com la forma de portar-la a terme són qüestions discrecionals de l'Administració.

c) Complementos i subsidis de viduïtat i orfanat: quan es produeixi la defunció del treballador que hagi servit a l'Administració durant el període de carència exigida per les disposicions vigents en matèria de Seguretat Social, sempre que tinguin fills menors de divuit anys i fins que no excedeixin d'aquesta edat, l'Administració abonarà a la seva vídua, o en tot cas al vidu incapacitat, un complement sobre la pensió que li assigni la mutualitat i/o altres entitats fins a l'import total del salari brut fix. Tenen dret a aquest complement els fills menors de divuit anys en el cas que no visquin el pare o la mare creditors d'aquest.

Si la mort es produeix per accident de treball o malaltia professional contraïda durant el seu servei a l'Administració no s'ha d'exigir antiguitat per percebre els esmentats complements, per la qual cosa, en aquest cas, els beneficiaris percebran el salari brut fix o, si s'escau, la corresponent diferència.

d) El contingut d'aquest annex forma part integrant del Conveni interdepartamental.

ANNEX 2

A més del que estableix aquest Conveni, al personal laboral que fins al dia 1 de gener de 1988 li era d'aplicació el Conveni col·lectiu dels establiments sanitaris d'hospitals i assistència se li respecten com a condicions més beneficioses, sempre que les estiguin gaudint en el moment de la signatura, les que estableix aquest annex, el contingut del qual forma part integrant del Conveni interdepartamental.

—1 Plus de compensació ajut familiar: s'abonaran a tots els treballadors que tinguin càrregues familiars independentment de les que percebin a càrrec de la Seguretat Social: 1.110 Pta per pare, mare o esposa, i 673 Pta per cada fill, sempre que constin a la cartilla com a familiars a càrrec del treballador.

—2 Plus de transport: els departaments o les entitats han d'abonar als seus empleats un plus de transport equivalent a 1.577 Pta mensuals en el cas que efectuïn torn continuat i de 3.154 Pta als que realitzin torn partit sempre que aquests no gaudeixin de manutenció del centre.

—3 Menjadors: tots els departaments o les entitats afectats per aquest Conveni, independentment del nombre de treballadors d'aquests, han de disposar d'un local degudament habitat per dinar en el centre de treball.

En el local esmentat s'hauran de proporcionar dinars o sopars al treballador que necessiti fer-los en el centre de treball per raó del seu horari de servei, el qual té dret a fer-ho també quan l'entrada o sortida de l'horari de treball coincideixi en mitja hora, abans o després, amb el dinar o sopar, i sempre que el local sigui obert.

Els horaris actuals d'obertura i tancament d'aquests locals per dinar no poden ser modificats per les empreses sense acord previ amb el Comitè d'empresa o delegats de personal.

El preu s'estableix en 227 Pta per dinar o sopar.

Als centres on no estigui establert aquest servei, bé sigui en ambdós àpats o en algun d'ells, s'haurà de fixar l'horari d'acord amb el Comitè.

El treballador haurà de sol·licitar aquest servei amb l'antelació necessària d'acord amb la normativa interna que s'estableix.

—4 Gratificació per jubilació obligatòria: Els treballadors que la tinguin reconeguda en el Conveni que els és d'aplicació en el moment de la signatura d'aquest Conveni rebran una gratificació per jubilació equivalent a tres mensualitats del salari corresponent a la seva categoria.

ANNEX 3

A més del que estableix aquest Conveni, al personal laboral que fins al dia 1 de gener de 1988 li era d'aplicació el Conveni col·lectiu de l'ensenyament privat se li respecta com a condició més beneficiosa, sempre que les estiguin gaudint en el moment de la signatura, les millores establertes en aquest annex, el contingut del qual forma part integrant del Conveni Interdepartamental.

—1 Es manté en els centres d'ensenyament un premi de jubilació per als treballadors que en jubilar-se tinguin almenys quinze anys d'antiguitat a l'empresa. Rebran l'import corresponent a tres mensualitats extraordinàries i una mensualitat més per cada cinc anys que excedeixin dels quinze primers.

—2 Amb independència de la jornada laboral, el personal docent a qui s'encomani i accepti voluntàriament la vigilància dels alumnes durant els dinars i les hores d'esbarjo motivats per aquests té dret a manutenció pel temps dedicat a aquesta activitat.

El personal no afectat pel paràgraf anterior té dret a utilitzar els serveis del menjador abonant el 50% del que estableix als alumnes. És potestatiu del centre establir que l'esmentat personal no excedeixi del 10% del nombre d'alumnes que l'utilitzin diàriament.

Així mateix, el personal esmentat pot eventualment, i llevat que existeixi causa justificada en contra, utilitzar el servei d'allotjament, abonant com a màxim el 50% del que s'estableix per als alumnes.

—3 En els centres que hi hagi menjador o internat, el personal que atengui els serveis de menjador i cuina té dret a manutenció al centre els dies que exerceixi la seva activitat laboral i coincideixi l'horari de dinar amb la seva presència en el centre.

El personal intern té dret a manutenció i allotjament.

Per aquest personal, llevat d'express acord mutu en contra, la jornada té caràcter de partida i per això s'ha de disposar, com a mínim, d'una hora de descans per al dinar.

DEPARTAMENT D'INDÚSTRIA I ENERGIA

—4. Assegurança de responsabilitat civil i accidents: tots els centres han de comptar amb dues pòlisses d'assegurança que garanteixin les cobertures de responsabilitat civil i accidents individuals de tot el personal afectat pel Conveni Col·lectiu de l'ensenyament privat.

(89.335.057)

*

DECRET

335/1989, 11 de desembre, pel qual s'atorga el Premi de la Generalitat de Catalunya al foment de l'exportació a les empreses Ferrer Internacional, SA, i Laboratorios Dr. Esteve, SA.

Atès que el Decret 51/1982, d'11 de febrer, modificat pel Decret 92/1988, de 21 de març, va crear el Premi de la Generalitat de Catalunya al foment de l'exportació, com a estímul a les persones, empreses i institucions de Catalunya a fi d'intensificar els seus esforços per millorar els corrents d'exportació i com a reconeixement públic de la tasca realitzada;

Vista la selecció efectuada pel jurat constituït per a aquest fi, d'acord amb l'article 6 del Decret 92/1988, a proposta de l'honorable conseller d'Indústria i Energia de la Generalitat de Catalunya, i d'acord amb el Consell Executiu,

DECRETO:

Article únic

Atorgar el Premi de la Generalitat de Catalunya al foment de l'exportació corresponent a l'any 1988 a les empreses Ferrer Internacional, SA, i Laboratorios Dr. Esteve, SA, en reconeixement públic de la continuïtat i l'evolució positiva de les seves activitats exportadores.

Barcelona, 11 de desembre de 1989

JORDI PUJOL

President de la Generalitat de Catalunya

MACIÀ ALAVEDRA I MONER

Conseller d'Indústria i Energia

(89.320.009)

RESOLUCIÓ

de 13 de novembre de 1989, d'autorització administrativa i declaració de utilitat pública d'una instal·lació elèctrica. Exp.: FS/ce-175154/88.

Complets els tràmits reglamentaris en l'expedient promogut a petició de l'empresa Electra Caldense, SA, amb domicili a Caldes de Montbui, pl. de Catalunya, núm. 5, en sol·licitud d'autorització administrativa i declaració d'utilitat pública de la instal·lació elèctrica que es detalla, als efectes de la imposició de servitud de pas, en compliment del que disposen els decrets 2617/1966 i 2619/1966, tots dos de 20 d'octubre, la Llei 10/1966, de 18 de març, el Decret 1775/1966, de 22 de juliol, el Reglament de tècnics específics i d'altres disposicions concordants,

HE RESOLT:

—1 Autoritzar al peticionari la instal·lació elèctrica que té les característiques següents:

Exp.: FS/ce-175154/88.

Ampliació de la xarxa de distribució a 25 kV en el terme municipal de Caldes de Montbui, amb línia subterrània trifàsica d'un circuit de 0,17 km de llargària i conductors de coure de 50 mm²; origen a l'estació transformadora núm.

45, c. Sabadell, i final a l'estació transformadora núm. 58, c. Molí del Reial; amb un transformador de 250 kVA i una relació de 25/0,38-0,22 kV.

—2 Declarar, en concret, la utilitat pública de la instal·lació que s'autoritza, als efectes que preveu la Llei 10/1966, sobre expropiació forçosa i sancions en matèria d'instal·lacions elèctriques i el seu Reglament d'aplicació, aprovat pel Decret 2619/1966, de 20 d'octubre.

Barcelona, 13 de novembre de 1989

JAUME FARRÉ I SOLSONA

Cap de la Secció d'Autoritzacions Energètiques de Barcelona, en funcions

PG-12348 (89.314.031)

RESOLUCIÓ

de 22 de desembre de 1989, per la qual s'estableix el calendari de fires de Catalunya per a 1990.

Ateses les competències de la Generalitat de Catalunya en matèria de fires comercials, d'acord amb el que disposen la Llei de Catalunya 9/1984, el Decret 318/1987, que la desplega, i el Decret 144/1988, de redistribució de les competències dels departaments de la Generalitat de Catalunya;

Vista la Resolució de la Secretaria d'Estat de Comerç de 18 d'octubre de 1989, per la qual s'aprova el calendari oficial de fires comercials internacionals de l'any 1990,

HE RESOLT:

Article únic

Ordenar la publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* del calendari de fires de Catalunya que tindran lloc durant 1990, que figura a l'annex d'aquesta Resolució.

Barcelona, 22 de desembre de 1989

ANNA M. BIRULÉS I BERTRÁN

Directora general de Promoció Comercial

ANNEX

—1 Fires internacionals 1990

Si no es manifesta el contrari, tots els certàmens tindran lloc a Barcelona.

Data: del 19 al 22 de gener.

Certamen: Pieloespaña. Saló de la Moda en ant, napa i double face.

Data: del 20 al 28 de gener.

Certamen: Saló del Caravàni.

Data: del 29 al 31 de gener.

Certamen: Gaudí-Home. Temporada tardor-hivern 1990-1991.

Data: del 9 al 12 de febrer.

Certamen: Gaudí-Dona. Temporada tardor-hivern 1990-1991.