

ANNEX

A) Diets dins el territori espanyol.

A=import, pessetes per allotjament;
M=manutenció;
D=dieta sencera.

| | A | M | D |
|-------------|-------|-------|-------|
| Grup 1..... | 5.200 | 3.800 | 9.000 |
| Grup 2..... | 3.500 | 3.000 | 6.500 |
| Grup 3..... | 2.900 | 2.100 | 5.000 |

ANNEX I

Relació nominal del personal laboral que segons el que disposa l'article 4.5 del 1r Acord Marc del personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, ha estat objecte de reclassificació

CP=categoria professional; GA=grup anterior; GAR=grup actual per reclassificació

| Cognoms i nom | CP | GA | GAR |
|--|-----------------|-----|-----|
| Abad Tremps, Jordi..... | Mestre oficis | C-1 | B |
| Campà Ferrer, Climent..... | Mestre oficis | C-1 | B |
| Extremera Royes, Francesc..... | Cuiner | D-2 | C-2 |
| Torres Domínguez, Pascual..... | Cuiner | D-1 | C-2 |
| Cervantes, Cervantes, José A..... | Cuiner | D-1 | C-3 |
| Palacios Lebrato, Fabián..... | Electricista | D-1 | C-3 |
| Cano García, Pedro A..... | Electricista | D-2 | D-1 |
| Llagostera Villasegura, Josep..... | Electricista | D-2 | D-1 |
| Prats Guallar, Manuel..... | Electricista | D-2 | D-1 |
| Vidal Alastrue, Antonio..... | Electricista | D-2 | D-1 |
| Anton Maria, Alberto..... | Cuiner | D-2 | D-1 |
| Bayo Pérez, José Carlos..... | Cuiner | D-2 | D-1 |
| Cardona Vilaplana, F..... | Cuiner | D-2 | D-1 |
| López Martínez, Emilia..... | Cuiner | D-2 | D-1 |
| Palazón Alcázar, Francisco..... | Cuiner | D-2 | D-1 |
| Darnés Parcet, J. Maria..... | Fontaner | D-2 | D-1 |
| Escuer Bonet, José..... | Fontaner | D-2 | D-1 |
| García Niño, Francisco J..... | Fontaner | D-2 | D-1 |
| Lacueva Riera, Jorge..... | Fontaner | D-2 | D-1 |
| López Jiménez, Luis..... | Fontaner | D-2 | D-1 |
| Puig Agustí, Francesc X..... | Fontaner | D-2 | D-1 |
| Sala Fernández, Josep..... | Fontaner | D-2 | D-1 |
| Feliu Casadevall, Carme..... | Aux. infermeria | D-2 | D-1 |
| Benages Berges, Rosa..... | Aux. infermeria | D-2 | D-1 |
| Castro Morell, M ^a Luisa..... | Aux. infermeria | D-2 | D-1 |
| Dalmau Granell, Joaquim..... | Aux. infermeria | D-2 | D-1 |
| Gorostiaga Avila, Perla..... | Aux. infermeria | D-2 | D-1 |
| Griño Canibell, Olga..... | Aux. infermeria | D-2 | D-1 |
| Limorte Toral, Carme..... | Aux. infermeria | D-2 | D-1 |
| López Ginés, Teresa..... | Aux. infermeria | D-2 | D-1 |
| Matias Sanz, Concepción..... | Aux. infermeria | D-2 | D-1 |
| Morales del Rio, José A..... | Aux. infermeria | D-2 | D-1 |
| Galván Ruiz, Virginia..... | Aux. infermeria | D-2 | D-1 |
| Peral del Pino, Concepción E..... | Aux. infermeria | D-2 | D-1 |
| Presa Lloente, Ana M ^a | Aux. infermeria | D-2 | D-1 |
| Prieto Romón, Cristina..... | Aux. infermeria | D-2 | D-1 |
| Quintero del Río, Salvador..... | Aux. infermeria | D-2 | D-1 |
| Rubí Esteve, José M..... | Aux. infermeria | D-2 | D-1 |
| González Alvarez, Elvira..... | Aux. infermeria | D-2 | D-1 |
| Vazquez Tirado, José M..... | Aux. infermeria | D-2 | D-1 |
| González López, Concepción..... | Personal neteja | E-2 | E-1 |

(89.241.015)

ACORD

de 15 de març de 1990, pel qual s'ordena la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de la comunitat autònoma de Catalunya del personal laboral de la Direcció General d'Acció Cívica.

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de la comunitat autònoma de Catalu-

Classificació del personal

Grup 1^a. Personal laboral als serveis del Departament de Justícia que pertanyi als grups A i B.

Grup 2^a. Personal laboral al servei del Departament de Justícia que pertanyi al grup C.

Grup 3^a. Personal laboral al servei del Departament de Justícia que pertanyi als grups D i E.

B) Idemnitzacions per raó de serveis mitjançant l'ús de vehicles particulars:

Automòbils: 16 pessetes/km recorregut.

Motocicletes: 6 pessetes/km recorregut.

l'atut d'autonomia de Catalunya, aquesta Direcció General

ACORDA:

—1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu d'àmbit de la comunitat autònoma de Catalunya del personal laboral de la Direcció General d'Acció Cívica del Departament de Benestar Social i el Registre de convenis d'aquesta Direcció General.

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

Notifiquen aquest acord a la Comissió negociadora del Conveni.

Barcelona, 15 de març de 1990

RAFAEL ORTIZ I CERVELLÓ
Director general de Relacions Laborals

CONVENI

col·lectiu d'àmbit de la comunitat autònoma de Catalunya per al personal laboral de la Direcció General d'Acció Cívica

Article 1

Àmbit personal

Aquest Conveni serà d'aplicació a tot el personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya adscrit a la Direcció General d'Acció Cívica del Departament de Benestar Social.

Així mateix, serà d'aplicació a tot el personal que s'integri amb la mateixa relació laboral amb posterioritat a la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni.

Personal exclòs.

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.

El personal que realitzi funcions socials en règim de voluntariat, els contractes de personal per a la formació que preveu el Decret 3/1982, de 8 de gener, del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya o per raó d'una altra reglamentació civil o administrativa, sens perjudici del que resulti de les disposicions legals o reglamentàries que regulin i que pugui ser coberta per pòlissa privada d'asseguracions d'accidents i assistència sanitària, si escau.

Article 2

Àmbit funcional

El present Conveni té per objecte regular les condicions de treball del personal vinculat a la Direcció General d'Acció Cívica per relació jurídica de naturalesa laboral.

Article 3

Àmbit territorial

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

Article 4 Vigència

4.1 El present Conveni tindrà vigència des de la data de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* fins al 31 de desembre de 1990, amb efectes econòmics retroactius des de l'1 de gener de 1989.

4.2 Pel que fa a les retribucions de 1990, aquestes experimentaran l'increment acordat per la Comissió paritària del present Conveni.

Article 5 Denúncia i pròrroga

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

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

Article 6 Comissió paritària

En el termini dels 30 dies següents a la data de la publicació del present Conveni, es constituirà una Comissió que serà paritària i estarà formada per quatre membres per part de l'Administració i quatre per part dels representants legals dels treballadors.

La Comissió elaborarà les seves normes de funcionament i tindrà competència quant a interpretació, seguiment i aplicació del Conveni, i en aquelles qüestions atribuïdes expressament en aquest Conveni.

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

Article 7 Vinculació a la totalitat

En cas que algun article o disposició del present 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

Es respectaran *ad personam* com a condicions més beneficioses les que estiguin reconegudes en normativa i condicions laborals d'anterior aplicació i/o en els contractes de treball individuals que estiguin vigents a l'entrada en vigor del present Conveni de la Direcció General d'Acció Cívica, com també que constin en la del full de salari quan, examinades en el seu conjunt i còmput anual, resultin més beneficioses per als treballadors.

En cap cas l'aplicació d'aquest Conveni de la Direcció General d'Acció Cívica no suposarà una modificació ni pèrdua de les condicions col·lectives més beneficioses existents amb anterioritat en cadascun dels departaments o entitats gestores de la Generalitat d'on pugui procedir.

En tot cas, es respectaran com a condicions més beneficioses:

a) Les jornades continuades normals o en determinades èpoques de l'any.

b) Els salaris superiors als establerts en l'Acord Marc.

c) Les vacances, els permisos i les llicències de major durada.

d) Les primes, els premis, els plusos i els ingressos extrasalarials quan la quantia fos superior a la determinada en aquest Conveni o no hi estiguessin establerts.

Article 9 Compensació i absorció

Les retribucions que s'estableixen en aquest Conveni de la Direcció General d'Acció Cívica compensaran i absorbiran totes les existents amb anterioritat a la seva entrada en vigor; així mateix, quant a la resta de les condicions de treball prèviament establertes, sens perjudici del que disposa l'article anterior.

Per a l'aplicació del salari mínim, segons el que disposa l'apartat 7 de l'annex III de l'Acord Marc, es computaran 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 respectarà en la mateixa quantia o proporcionalitat la diferència salarial existent entre 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.

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 pel present Conveni, sens perjudici dels drets i de les facultats d'audiència i informació reconeguts als treballadors en els articles 40, 41 i 64.1 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, en relació amb els seus representants legals, en especial els que fan referència als apartats següents:

a) Estudi i proposta de les condicions de treball en els diferents centres i serveis.

b) Proposta de totes aquelles idees que siguin beneficioses per a l'organització i racionalització del treball amb la finalitat de simplificar el treball i millorar-ne els mètodes i serveis.

c) Traslladar a la Comissió paritària els suggeriments que en aquest sentit li siguin comunicats pels seus representants.

Article 11 Clàusula de garantia

Si durant la vigència del present Conveni es produís, per reestructuració administrativa o transferència de la gestió, algun canvi de la dependència de la Direcció General d'Acció Cívica, la modificació esmentada no afectarà el que s'ha pactat en aquest Conveni col·lectiu, que tindrà la consideració de norma mínima.

Article 12 Provisió de vacants, contractació i ingrés

12.1 Provisió de vacants: la provisió de vacants es farà d'acord amb l'ordre següent:

Reingrés d'excedents.
Torn de trasllat.

Promoció interna.
Nou ingrés.

12.2 Reingrés d'excedents: les persones en excedència que demanin el seu reingrés en el termini legalment previst tindran preferència a l'hora d'escollir vacant d'igual o similar categoria entre les que hi hagi en aquell moment a la Direcció General d'Acció Cívica.

12.3 Torn de trasllat: els treballadors fixos tindran preferència, mitjançant torns de trasllat sobre els de nou accés o promoció interna, per ocupar les places vacants a cobrir que corresponguin al personal laboral 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 per al trasllat voluntari interprovincial orientats a facilitar la seva mobilitat.

En aquest concurs de trasllat, podran participar també els treballadors en situació d'excedència que vulguin reingressar i que no s'hagin pogut reincorporar al seu lloc d'origen.

Permutes: així mateix, amb l'informe previ favorable dels departaments o organismes corresponents, a igualtat de categoria i amb els requisits de titulació o capacitació necessària, els treballadors podran efectuar permuta entre els seus llocs de treball. En aquest cas els treballadors passaran 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.

12.4 Promoció interna: es podrà convocar per a la 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 serà d'immediata aplicació.

Podran accedir-hi els treballadors de qualsevol grup i categoria sempre que acreditin posseir les condicions de titulació i/o capacitació provada 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 per la Secretaria general del Departament. La convocatòria fixarà el nombre de places a cobrir, la localitat on radiquin, els requisits que han de reunir els aspirants, com també els mèrits susceptibles de qualificació corresponent, o les proves a realitzar, i també la composició de la Comissió de selecció, integrada per un representant de la Direcció General d'Acció Cívica amb veu i vot i un representant legal dels treballadors, amb veu i sense vot, per tal que garanteixin l'estricta compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

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

12.5 Provisió de vacants de nou accés.

12.5.1 L'accés de nou personal per cobrir vacants laborals a l'àmbit de la Direcció General d'Acció Cívica es farà d'acord amb el que esta-

bleix el Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat, aprovat pel Decret 28/1986, de 30 de gener.

12.5.2 La Llei d'integració social dels minusvàlids estableix com a principi general que els poders públics —i entre aquests hi és 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, es fomenten altres vies concurrents per a la integració laboral de les persones disminuïdes i, per tant, en els organismes dependents de l'Administració de la Generalitat es garantirà un percentatge de reserva de places del 3% per als disminuïts, en els mateixos termes i condicions que estableix l'esmentat Reial Decret i la Llei 17/1985, de 23 de juliol, de la funció pública de la Generalitat.

12.5.3 La Comissió paritària del present Conveni de la Direcció General d'Acció Cívica vetllarà per l'estricta compliment de la reserva esmentada dins l'àmbit del present Conveni.

12.6 Personal de nou ingrés: les places dotades que no es puguin cobrir pels efectius de personal laboral existents en la Direcció General d'Acció Cívica formaran part de l'oferta anual d'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat.

D'acord amb l'oferta d'ocupació pública, el personal de nou ingrés serà seleccionat segons el que disposen l'article 3.4 de l'Acord Marc i el capítol 8 del Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aprovat pel Decret 28/1986, de 30 de gener. La convocatòria es regirà pel que, amb caràcter general, preveu el Reglament esmentat.

12.7 Contractació temporal:

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

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

12.7.3 Es respectarà, en tot cas, la normativa de general aplicació sobre contractació laboral temporal, essent d'aplicació a aquests contractes temporals i de duració determinada el que estableixen el capítol 1, secció 4 i el capítol 2, secció 1 del títol 1 de l'Estatut dels treballadors, i la resta de normativa que el desplega.

12.7.4 Seran 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, a través de la Secretaria general del Departament, notificarà 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.

12.8 La Secretaria general facilitarà el cens del personal laboral per categories a la Comissió paritària.

12.9 Normes de caràcter general:

12.9.1 El torn de trasllat i el de nou accés, bé sigui per promoció interna o nou ingrés, tindrà lloc almenys un cop l'any i es desenvoluparà en l'ordre esmentat; un cop finalitzat el torn de trasllat, totes les vacants resultants passaran a ser cobertes pel torn de nou accés.

12.9.2 L'ordre de convocatòria i resolució dels concursos serà el següent:

- Reingrés d'excedents.
- Concurs de trasllats.
- Promoció interna.
- Nou accés.

Les places concretes objecte de cada concurs es determinaran en virtut de la resolució de l'anterior.

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

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

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

Quan la Secretaria general consideri que el treballador no ha superat el període de prova, haurà d'informar de la seva decisió els representants dels treballadors o, si s'escau, la Comissió paritària del present Conveni.

12.9.4.1 Als treballadors que accedeixin a la condició de fixos i que anteriorment hagin ocupat lloc de les mateixes característiques a través de contracte temporal, se'ls computarà el temps treballat a l'efecte de compliment del període de prova.

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

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

12.9.6 Quan la naturalesa del servei prestat requereixi l'establiment i el seguiment d'un pla sotmès a un període perllongat d'execució o que requereixi el concurs interconnectat de diversos professionals, es podrà exigir la permanència d'aquest personal, o també quan aquesta condició de permanència es faci constar a les bases de la convocatòria que, en cap cas, podrà ser superior a 2 anys.

12.9.7 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 consolidarà trasllat voluntari o ascens pel simple transcurs del temps.

12.9.8 El treballador que, un cop superat el període de prova, desitgi cessar voluntàriament en la Direcció General d'Acció Cívica, haurà de comunicar-ho a l'Administració amb l'antelació que segueix:

- Treballadors adscrits al grup A: 1 mes.
- Treballadors adscrits al grup B: 1 mes.
- Treballadors adscrits al grup C: 1 mes.
- Treballadors adscrits al grup D: 2 setmanes.
- Treballadors adscrits al grup E: 1 setmana.

12.9.8.1 La notificació del cessament voluntari es realitzarà per escrit, la qual serà signada pel treballador per duplicat, i se li retornarà un exemplar amb el justificant de recepció.

12.9.8.2 El fet de no observar aquest preavís determinarà la pèrdua o descompte, en la liquidació final i en la de les parts proporcionals de pagaments del treballador, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el preavís.

12.10 Barem de mèrits per a la promoció interna i ingrés del personal laboral:

12.10.1 Per al concurs de trasllat es tindran en compte els aspectes següents:

- Proximitat o residència en la localitat on es demana el trasllat i/o residència obligada del cònjuge: 2 punts.
- Rehabilitació sanitària del treballador i dels seus familiars dins del primer grau de consanguinitat o similars: 1 punt.
- Antiguitat dintre de la categoria professional: 1 punt (cada 6 mesos, 0,25 punts).
- Antiguitat al servei de la Direcció General d'Acció Cívica: 1 punt (cada 6 mesos, 0,25 punts).

e) Que el treballador hagi estat traslladat per l'Administració sense mitjançar petició pròpia (vigent a partir de l'any 1989): 2 punts.

f) Capacitació provada en relació amb el lloc de treball ofert segons els següents criteris: 2 punts.

Curriculum professional: coneixement de l'entorn del lloc de treball ofert, etc.

Informe del servei corresponent (es tindran en compte els informes dels responsables d'on presta el servei i les entrevistes, si escau, a l'interessat).

g) Circumstàncies personals, socials o familiars: 1 punt.

12.10.2 Promoció interna i nou ingrés de personal laboral:

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

Els concursos de mèrits per a la promoció interna i l'ingrés del personal laboral seran valorats 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 als aspectes recollits al punt 10.1.a), d) i g), i, si s'escau, a l'entrevista.

Respecte a la resta de punts, en el cas que no es realitzin proves, es distribuïran 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'efectuarà la següent distribució d'aquests punts per a tots els grups:

Mèrits acadèmics: 15%.

Mèrits professionals: 45%.

Valoració de proves: 30%.

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

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

En el cas d'empat entre diversos candidats a una o diverses places, quan totes aquestes no puguin ser cobertes pels empatats, es resoldrà: Si en el concurs s'haguessin realitzat proves, es realitzarà una prova per al desempat.

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

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

12.12 Treballs de categoria superior i inferior.

12.12.1 Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, es podrà encomanar als seus treballadors el desenvolupament de funcions corresponents a una categoria professional superior a la que posseïxin, per un període no superior a 6 mesos durant un any, o 8 mesos durant dos anys, amb l'informe previ del cap responsable de cada servei quan excedeixi de 3 mesos, i amb la comunicació oportuna als representants dels treballadors.

12.12.2 Si un cop esgotats aquests terminis hi hagués un lloc de treball vacant, s'haurà de convocar la plaça mitjançant els procediments de provisió que estableix el present Conveni. Als efectes d' l'article 23 de l'Estatut dels treballadors, els procediments de provisió de vacants mitjançant el torn d'ascens o de promoció interna seran els únics que permetin modificar la categoria professional del treballador.

Quan es desenvolupin 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.

12.12.3 Si per necessitats preemptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, la Direcció General d'Acció Cívica necessita destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la que posseïx, únicament podrà fer-ho pel temps imprescindible, mantenint-li la retribució i d'altres drets de la seva categoria professional, amb la comunicació oportuna als representants dels treballadors.

Article 13

Classificació professional

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

les tasques i les funcions que efectivament exerceixin.

13.2 En matèria de classificació professional s'actuarà d'acord amb el que disposen els articles 16.4, 23 i 24 de l'Estatut dels treballadors.

13.3 S'estableixen els següents grups professionals, segons el nivell de titulació, coneixements o experiències 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 determinarà el grup en el qual s'ha d'integrar la persona contractada, d'acord amb els coneixements i experiències necessaris en relació amb les funcions a desenvolupar.

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

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

Grup C. Personal tècnic i comandaments intermitjos: títol de batxillerat, formació professional de 2n grau o equivalent, o capacítació provada en relació amb el lloc de treball.

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

Grup E. Personal de serveis auxiliars: certificat d'escolaritat o capacítació provada en relació amb el lloc de treball.

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

Grup A.

A 1: titulat superior.

A 2: cap de 1ª.

A 2: cap de 1ª de difusió.

A 2: cap de 1ª de dinamització.

A 2: cap de 1ª de relacions internes.

A 3: cap de 2ª.

A 3: cap de 2ª, responsable d'oficina.

A 3: cap de 2ª, monitor de salut.

A 3: cap de 2ª, manteniment.

A 3: cap de 2ª, responsable de serveis.

Grup B.

B: titulat mitjà.

Grup C.

C 1: tècnic.

C 1: tècnic auxiliar.

C 1: tècnic de català.

C 1: tècnic de serveis.

C 2: encarregat.

C 3: tècnic especialista.

C 3: tècnic especialista docent.

C 3: tècnic especialista suport

C 3: tècnic especialista oficina.

Grup D.

D 1: oficial de 1ª.

D 1: oficial de 1ª, administratiu.

D 1: oficial de 1ª, xofer.

D 2: oficial de 2ª.

D 2: oficial de 2ª, administratiu.

D 3: oficial de 3ª.

Grup E.

E 1: personal subaltern i de vigilància.

E 2: personal de serveis.

13.5 L'adscripció de les categories del personal afectat pel present Conveni és la que figura a l'annex 1.

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

13.7 En cas de conflicte sobre l'adscripció d'una categoria o d'un treballador o grup de treballadors, sens perjudici del que disposen l'article 23 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, i la ulterior i definitiva competència de la Magistratura de Treball, els interessats o la mateixa Administració sotmetran la qüestió al coneixement i 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 del Departament i un representant legal dels treballadors afectats. Si al si de la Comissió s'adoptés un acord que eliminés la discordança, aquell serà d'immediata aplicació i posarà fi al conflicte.

Article 14

Jornada i horaris

14.1 Jornada: s'estableix la jornada laboral ordinària de 37 hores i 30 minuts en còmput setmanal, en horari de matí i tarda, i de 1.688 hores de còmput anual.

14.2 Horaris: s'han de distingir els horaris diferenciats de la Direcció General, del Servei de Promoció i del Servei d'Orientació del Benestar Social.

14.2.1 Servei de Promoció: l'horari serà de 9 a 14 hores, de permanència obligatòria. El temps que resta, 2 hores i 30 minuts diaris, serà flexible des de les 15 hores fins a les 19 hores, segons les necessitats del servei i els interessos del personal.

14.2.2 Servei d'Orientació del Benestar Social: l'horari s'establirà atenent la peculiaritat en l'atenció al públic i per tant les seves condicions, segons les necessitats del servei i del personal. Es marca un horari màxim per la tarda fins a les 20 hores i es té en compte el fet de treballar els dissabtes al matí, amb el mateix horari que de dilluns a divendres amb torns que permetin un descans continuat del personal de 48 hores.

a) Els horaris de les dependències que no prestin atenció directa al públic serà fins a un màxim de les 18 hores, tenint en compte que per aquelles necessitats de servei que facin perllongar l'horari fins un màxim de les 20 hores, es cobrirà amb el mateix personal amb torns pactats entre els representants legals dels treballadors i la Direcció General, sense que sigui considerat horari extraordinari.

b) Els centres cívics tindran un horari adequat a les seves necessitats, pactat prèviament entre els representants legals dels treballadors i la Direcció General, sens perjudici de preveure en cada ocasió les condicions més beneficioses per als treballadors.

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

14.2.4 Durant el període comprès entre l'1 de juny i el 15 de setembre, la jornada de treball serà 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'horari esmentat d'una altra forma.

En tot cas, s'actuarà d'acord amb el que disposi la Direcció General de la Funció Pública respecte de l'horari d'estiu.

Article 15

Hores extraordinàries i hores estructurals

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

15.2 Tindrà la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball que, degudament autoritzada, es realitzi sobre la duració màxima de la jornada ordinària de treball pactada en el present Conveni col·lectiu. Podrà optar-se entre abonar les hores extraordinàries, amb un increment del 75% sobre el salari que correspongui a cada hora ordinària, o compensar-les pel temps equivalent de descans retribuït incrementat almenys en el percentatge abans indicat.

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

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

15.5 D'acord amb el que disposa l'article 40.2 del Reial Decret 2.001/1983, de 28 de juliol, les hores de treball que superin la jornada màxima setmanal pactada però que no superin la jornada màxima anual de 1.826 hores o cicles inferiors en la seva distribució setmanal pactada, no tindran naturalesa d'extraordinàries.

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

15.6 Queda prohibida la realització d'hores extraordinàries en el període de nocturn, llevat de les excepcions que preveu l'article 42 del Reial Decret 2.001/1983, de 28 de juliol.

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

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

Article 16

Formació, perfeccionament i promoció professional

El personal afectat pel present Conveni tindrà dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals, la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de reconversió i

capacitació professional, d'acord amb el que preveuen l'article 22 de l'Estatut dels treballadors i l'article 7 d'Acord Marc. Aquest dret estarà condicionat a les necessitats del servei.

Article 17

Condicions econòmiques

17.1 Normes generals:

a) La reordenació dels conceptes retributius i dels fulls acreditatius de la recepció de salaris hauran d'adaptar-se estrictament al Decret 2.380/1983, de 17 d'agost, i a la resta de la normativa aplicable.

b) La modificació de l'estructura dels fulls salarials del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, per adaptar-les a les noves taules salarials, segons el que disposa l'apartat anterior, no suposaran cap disminució de les retribucions globals anteriors, ni la 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 haurà d'abonar els salaris reportats en períodes mensuals. Així mateix, estendrà els rebuts de salaris en models oficial o substitutius degudament autoritzats, en reflex dels conceptes retributius reportats pel treballador, degudament desglossats i amb especificació de les retencions practicades, prestacions de la Seguretat Social, així com les bases per les quals es cotitzi a la Seguretat Social, amb lliurament al treballador del duplicat de l'esmentat rebut.

d) El treballador i, amb la corresponent autorització, els seus representants legals, tindrà dret a percebre, sense haver arribat el dia assenyalat pel pagament, bestretes a compte del treball realitzat.

17.2 Retribucions:

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

| Grup | Pta |
|--|---------|
| A 1: titulat superior..... | 145.600 |
| A 2: cap de 1ª..... | 135.200 |
| A 2: cap de 1ª de difusió..... | 135.200 |
| A 2: cap de 1ª de dinamització..... | 135.200 |
| A 2: cap de 1ª de relacions internes..... | 135.200 |
| A 3: cap de 2ª..... | 121.139 |
| A 3: cap de 2ª, responsable d'oficina..... | 121.139 |
| A 3: cap de 2ª, monitor de salut..... | 121.139 |
| A 3: cap de 2ª, manteniment..... | 121.139 |
| A 3: cap de 2ª, responsable de serveis..... | 121.139 |
| B: titulat mitjà..... | 117.570 |
| C 1: tècnic..... | 116.813 |
| C 1: tècnic auxiliar..... | 116.813 |
| C 1: tècnic de català..... | 116.813 |
| C 1: tècnic de serveis..... | 116.813 |
| C 2: encarregat..... | 105.997 |
| C 3: tècnic especialista..... | 98.858 |
| C 3: tècnic especialista docent..... | 98.858 |
| C 3: tècnic especialista suport..... | 98.858 |
| C 3: tècnic especialista oficina..... | 98.858 |
| D 1: oficial de 1ª..... | 96.720 |
| D 1: oficial de 1ª, administratiu..... | 96.720 |
| D 1: oficial de 1ª, xofer..... | 96.720 |
| D 2: oficial de 2ª..... | 90.480 |
| D 2: oficial de 2ª, administratiu..... | 90.480 |
| D 3: oficial 3ª..... | 84.240 |
| E 1: personal subaltern i de vigilància..... | 82.742 |
| E 2: personal de serveis..... | 81.120 |

17.2.2 Complement d'adequació a l'Acord Marc.

Aquest complement serà d'aplicació al personal que fa la jornada partida establerta al present 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.

El complement esmentat s'abonarà d'acord amb la taula següent:

| Grup | Complement | Total mensual (sou base+ complement) |
|----------|------------|--------------------------------------|
| A 1..... | 21.200 | 166.800 |
| A 2..... | 21.200 | 156.400 |
| A 3..... | 14.331 | 135.470 |
| B..... | 12.669 | 130.239 |
| C 1..... | 8.141 | 124.954 |
| C 2..... | 8.565 | 114.562 |
| C 3..... | 10.541 | 109.399 |
| D 1..... | 7.420 | 104.140 |
| D 2..... | 10.600 | 101.080 |
| D 3..... | 11.660 | 95.900 |
| E 1..... | 8.946 | 91.688 |
| E 2..... | 6.360 | 87.480 |

17.2.3 Complement de Conveni.

Amb independència de la jornada laboral i de l'horari partit o continuat que realitzin els treballadors, previstos als convenis que els eren d'aplicació fins al 31 de desembre de 1988, es respectaran *ad personam* les diferències salarials existents entre el sou base més el complement d'adequació a l'Acord Marc, establerts en el present Conveni, i el salari real que estiguessin percebent. A aquests efectes s'establirà un complement de Conveni que serà absorbible per futurs increments de retribucions complementàries.

17.2.4 Complement de productivitat.

Consistirà en una prima basada en el sistema clàssic 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 Direcció General d'Acció Cívica 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 seran 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 següents: A, B, C, D i E, respectivament.

17.2.5 Complement de lloc de treball.

Aquest complement, que serà de 6.869 Pta/mes, s'aplicarà als responsables d'oficina als quals s'encomanin funcions com a responsables de zona. Tindrà caràcter temporal i deixarà de percebre's en el moment en què el treballador deixi de tenir aquest tipus de responsabilitat.

17.2.6 Complementos personals.

17.2.6.1 Complement d'antiguitat: aquest complement personal es percebrà per cada tres anys de prestació de serveis complerts. El complement personal d'antiguitat s'abonarà a partir del primer dia del mes següent al de la data en què es compleixi el venciment del trienni corresponent. En els cas que el venciment coincideixi amb el dia 1 del mes, es percebrà des d'aquesta data.

Les quanties que actualment es cobren en concepte d'antiguitat s'adequaran a les fixades per

la següent taula, i l'excés es mantindrà com a complement personal d'antiguitat:

- Grup A: 4.300 Pta/mes.
- Grup B: 3.900 Pta/mes.
- Grup C: 3.500 Pta/mes.
- Grup D: 3.100 Pta/mes.
- Grup E: 2.700 Pta/mes.

Al personal transferit se li reconeixerà l'antiguitat de l'administració de procedència.

17.3 Pagues extraordinàries.

El personal laboral percebrà dues pagues extraordinàries l'any: una el mes de juny i l'altra el mes de desembre.

Aquestes pagues inclouran el sou base i el complement personal d'antiguitat.

17.4 Les retribucions pactades en aquest Conveni inclouen totes les millors retributives per al 1989.

Article 18

Indemnitzacions i dietes

18.1 Dietes.

En el present Conveni es preveuen els conceptes i imports següents:

Per menjar: 641 Pta per al 1989 i 670 per al 1990.

Sortides de la localitat en què es troba el centre de treball, per períodes fins a 12 hores, inclòs el menjar: 2.004 Pta per al 1989 i 2.094 Pta per al 1990.

Sortides de la localitat fins a 24 hores amb inclusió del menjar i la pernoctació: 4.411 Pta per al 1989 i 4.609 Pta per al 1990.

Els desplaçaments que, a càrrec de l'empresa, realitzin els treballadors amb automòbil propi s'abonaran a raó de 20 Pta per quilòmetre per al 1989.

18.2 Indemnitzacions.

18.2.1 Amb la finalitat d'estimular el personal a reduir tant com sigui possible les absències, s'accepten de mutu acord les mesures següents:

Baixes per incapacitat laboral transitòria: el Departament completarà les prestacions per aquest motiu, fins a un 100% de la base reguladora del mes anterior, durant un període total de 20 dies per any natural. S'exclou la situació d'ILT per raó de maternitat o embaràs, accidents de treball i intervencions quirúrgiques, cas en el qual el departament completarà les prestacions fins al 100% de la base reguladora del mes anterior fins a l'alta del treballador.

L'Administració abonarà una indemnització de 3 milions de pessetes als drethavents dels treballadors que morin com a conseqüència d'accident de treball.

Article 19

Vacances, permisos i llicències

19.1 Vacances.

19.1.1 Les vacances anuals retribuïdes seran d'un mes natural de durada: si el temps de servei fos menor a un any, la durada de les vacances serà proporcional al temps treballat.

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

19.1.3 La planificació anual de les vacances la portarà a terme la Direcció General, amb la

consulta prèvia amb els representants legals dels treballadors. La planificació esmentada es comunicarà als treballadors amb l'antelació mínima de 2 mesos. En cas de desacord en el període de gaudir les vacances, cal atènyer-se al que estableix l'article 38.2.d) de l'Estatut dels treballadors.

19.1.4 El treballador podrà demanar la divisió de les vacances anuals. En aquest cas, la suma total d'ambdós períodes de vacances no serà superior a 30 dies naturals, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

19.2 Permisos.

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

19.2.1 El 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 produïx en la mateixa localitat i fins a quatre si és en una altra localitat.

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

19.2.3 Per concursar a exàmens finals en centres oficials, els dies durant els quals tinguin lloc.

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

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

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

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

19.2.8 El treballador que, per raó de guarda legal, tingui cura directa d'un infant de menys de 6 anys o d'un disminuït psíquic, físic o sensorial, que no realitzi cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions. La concessió de la reducció de la jornada per la raó de guarda legal serà incompatible amb l'exercici de qualsevol activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció. Per reglament s'establiran les condicions en les quals es pugui atorgar la llicència en el cas que aquesta, per raó de comandament, afecti el rendiment de treball d'altres treballadors.

19.3 Llicències.

19.3.1 Per raó de matrimoni, el treballador tindrà dret a una llicència de quinze dies.

19.3.2 Es podrà concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador presti serveis. Si aquesta

llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, el treballador tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

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

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

Article 20

Suspensió del contracte de treball

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

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

20.1.2 Maternitat: en el supòsit de part, el període de descans laboral tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple fins a divuit setmanes. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part; el pare podrà fer ús d'aquestes setmanes 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, podrà 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, a menys que en el moment de la seva efectivitat la incorporació de la mare al treball suposi risc per a la seva salut.

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

En tot cas, si es gaudeix de la suspensió per guarda, no es podrà gaudir posteriorment per resolució d'adopció.

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

20.2 Excedència voluntària: podrà ser sol·licitada pels treballadors amb almenys un any

d'antiguitat a la Direcció General d'Acció Cívica. La duració d'aquesta situació no podrà ser inferior a un any ni superior a cinc, sense dret a rebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat.

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

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

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

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

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

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

20.4 Seran de plena aplicació al personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present Conveni les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració Pública, de manera particular, la Llei 21/1987, de 26 de novembre i el Decret 98/1985, d'11 d'abril, com també les normes de desplegament que puguin ser dictades al respecte.

20.4.1 El treballador que com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats hagi d'optar per un lloc de treball, restarà en el que cessi en situació d'excedència voluntària; encara que no hagués complert un any d'antiguitat al servei romandrà en aquesta situació un any com a mínim i conservarà indefinidament el dret preferent al rein- grés en vacant d'igual o similar categoria a la seva que es produís en la plantilla en què es trobi excedent.

Article 21

Seguretat i higiene en el treball

21.1 La constitució, la composició i les funcions dels comitès de seguretat i higiene en el treball s'ajustaran al que disposa l'article 19 de l'Estatut dels treballadors, a l'Ordenança general de la seguretat i higiene en el treball i al Decret 432/1971, de 2 de març, i també les normes que amb caràcter específic es puguin establir.

21.2 L'Administració habilitarà els mitjans necessaris per a l'estricta compliment de les esmentades normes, atenint especialment als criteris establerts a l'article 10 de l'Acord Marc del personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

Article 22

Roba de treball

22.1 La Direcció General d'Acció Cívica fa

cilitarà roba de treball i mitjans de protecció personal a tots aquells treballadors la indumentària dels quals pugui patir perill d'embrutar-se o un deteriorament superior al normal per causa de la realització de les seves tasques.

22.2 En tot cas, es dotarà d'uniforme o roba de treball a tot el personal subaltern: porters, conductors i personal de manteniment.

22.3 La Direcció General, amb la justificació suficient prèvia de l'interessat, en els casos de trencament o deteriorament de material o roba personal del treballador per causa d'accident laboral no imputable a negligència d'aquest, abonarà o reposarà el deteriorat.

Article 23

Infraccions i sancions del treballador i de l'em- presa

Règim disciplinari.

23.1 Els treballadors podran ser sancionats pel secretari general del Departament, en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la gradació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest article.

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

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

23.4 Seran faltes lleus les següents:

23.4.1 La incorrecció i la desconsideració amb el públic i amb els companys i/o subordinats.

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

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

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

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

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

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

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

23.5 Seran faltes greus les següents:

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

23.5.2 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.

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

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

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

23.5.6 Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.

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

23.5.8 La simulació de malaltia o accident.

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

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

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

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

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

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

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

23.6 Seran faltes molt greus les següents:

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

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

23.6.3 El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.

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

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

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

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

23.6.8 El maltractament de paraula o obra, l'abús d'autoritat i la falta greu de consideració als superiors, als companys i als subordinats.

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

23.7.1 Per faltes lleus:

Amonestació verbal.

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.

23.7.2 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.

23.7.3 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.

23.8 La facultat d'imposar sancions correspon al secretari general del Departament. Les sancions seran executives immediatament, sens perjudici de la seva impugnació en termes legals. Excepcionalment, la imposició de sancions per faltes lleus correspondrà al director general d'Acció Cívica, i podrà ser revocada pel secretari general del Departament. En cas que es produeixin sancions derivades de faltes greus i molt greus, es comunicarà el seu contingut als representants legals dels treballadors.

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

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

23.10 Infraccions de l'empresa.

Són infraccions laborals de l'empresa les accions o omissions contràries a les disposicions legals en matèria de treball de l'Acord Marc del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, segons el que disposa la Llei 8/1988, de 7 d'abril, d'infraccions i sancions d'ordre social.

Article 24

Foment de l'ocupació

24.1 Dins de la política de solidaritat a la promoció d'ocupació en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya i organismes inclosos en el seu àmbit d'aplicació, la jubilació serà obligatòria quan el treballador compleixi l'edat de 65 anys.

24.2 D'acord amb el que disposa el Reial Decret 1194/1985, de 17 de juliol, sobre anticipació de l'edat de jubilació com a mesura de foment de l'ocupació, els contractes que es realitzin per substituir treballadors que es jubilin podran concertar-se a l'empad de qualsevol modalitat de contractació vigent, excepte la contractació a temps parcial i la modalitat que preveu l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, amb qualsevol treballador que consti inscrit com a sol·licitant a la corresponent oficina d'ocupació (INEM).

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

Article 25

Mobilitat funcional

El Departament de Benestar Social es compromet a afavorir la mobilitat dels treballadors en relació amb els diferents departaments i organismes dependents de la Generalitat, d'acord amb les condicions que es determinen en la relació de lloc de treball.

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

Article 26

Drets i competències de representació col·lectiva

26.1 El Comitè d'empresa i els delegats de personal tenen les competències que preveu l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, llevat d'aquelles que no s'escauen per la naturalesa i l'activitat desenvolupada.

26.2 Garanties.

26.2.1 A més de les garanties que preveu l'article 68.a), b), c) i d) de l'Estatut dels treballadors, els representants legals dels treballadors disposaran d'un crèdit de 15 hores mensuals retribuïdes.

26.2.2 El crèdit d'hores podrà acumular-se en un o diversos membres del Comitè d'empresa, comunicant-ho amb la suficient antelació a la Direcció General.

26.2.3 La Direcció General es compromet a facilitar un local adient i suficientment condicionat per a l'ús del Comitè d'empresa, a fi que pugui desenvolupar la seva activitat representativa.

26.2.4 La Direcció General d'Acció Cívica instal·larà un tauler d'anuncis a la seva seu per permetre que la informació arribi fàcilment als treballadors, a fi que, sota la responsabilitat del Comitè d'empresa, es col·loquin els avisos o les comunicacions que s'hagin d'efectuar.

26.2.5 Els representants legals dels treballadors poden efectuar la distribució dels fullatons, periòdics o impresos sindicals, laborals i socials, amb el requisit d'informar a la Direcció General i que no alterin el normal funcionament dels serveis, fora de l'horari laboral.

26.2.6 Els representants legals dels treballadors no podran ser sancionats o acomiadats durant l'exercici del seu mandat, sempre que la sanció o acomiadament es basi en l'actuació del treballador en l'exercici de la seva representació.

26.3 Reunions.

26.3.1 El Comitè d'empresa o el 25% de la plantilla podran convocar reunions, amb la co-

municació prèvia a la Direcció General, dins dels locals d'aquella.

26.3.2 El nombre d'hores dins de la jornada laboral destinades a aquest fi no podrà ser superior a tretze hores anuals si són convocades pel Comitè d'empresa.

26.3.3 A les assemblees o reunions no més es podran tractar temes que figuren a l'Ordre del dia que podrà modificar-se i/o ampliar-se amb l'aprovació prèvia de la majoria absoluta dels assistents.

Article 27

Situació d'incompatibilitat

27.1 Seran de plena aplicació al personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present 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, i el Decret 98/1985, d'11 d'abril, com també les normes de desenvolupament que puguin ser dictades al respecte.

27.2 Tot treballador que hagi de cessar en el treball per causa d'incompatibilitat sobrevinguda com a conseqüència de l'aplicació de la legislació vigent, tindrà dret que se li concedeixi l'excedència voluntària que preveu l'article 16.4.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

—1 En compliment de l'article 4.5 de l'Acord Marc del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, es ratifiquen les categories i les adscripcions als diferents grups aprovades per la Comissió negociadora del present Conveni i que figuren a l'annex 1.

—2 Les funcions i els continguts de cada categoria del present Conveni figuren a l'annex 2.

—3 Els xefers dels serveis de representació de la Generalitat de Catalunya afectats per aquest Conveni es regiran en matèria de retribucions, jornada i classificació professional per l'acord sobre la jornada i les retribucions i la classificació professional dels xefers dels serveis de representació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

—4 Els endarreriments retributius que es puguin ocasionar per l'aplicació del present Conveni es faran efectius en la nòmina del mateix o del mes següent al de la signatura del Conveni.

—5 Les categories professionals d'assistent social, oficial de 1ª, administratiu, oficial de 2ª administratiu i subalter, es reservaran per ser cobertes a partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, mitjançant personal funcionari, per la qual cosa tindran la consideració de categories professionals a extingir.

ANNEX 1

Reclassificació de categories

Relació de categories del personal laboral de la Direcció General d'Acció Cívica integrades en els grups i categories de l'Acord Marc del personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

Categories existents a extingir

Grups i categories de l'Acord Marc

| | |
|--|--|
| Cap de 1ª, amb responsabilitat de difusió | A-2 cap de 1ª, de difusió (a extingir) |
| Cap de 1ª, amb responsabilitat de règim interior | A-2 cap de 1ª, de relacions internes |
| Cap de 1ª, amb responsabilitat de dinamització | A-2 cap de 1ª, de dinamització |

| Categories existents a extingir | Grups i categories de l'Acord Marc |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Cap de 1ª, responsable d'oficina..... | A-3 cap de 2ª responsable d'oficina |
| Cap de 1ª, monitor..... | A-3 cap de 2ª, monitor de salut |
| Cap de 2ª, responsable oficina..... | A-3 cap de 2ª, responsable d'oficina |
| Cap de 2ª, G-II..... | A-3 cap de 2ª, de manteniment |
| Cap de 2ª, monitor..... | A-3 cap de 2ª, monitor de salut |
| Tècnic d'animació..... | A-3 cap de 2ª, responsable de serveis |
| Assistent social..... | B titulat mitjà, assistent social |
| Oficial de 1ª, administratiu..... | C-1 tècnic auxiliar |
| Professor de català..... | C-1 tècnic de català |
| Oficial 1ª, de serveis..... | C-1 tècnic de serveis |
| Oficial 1ª, monitor..... | C-3 tècnic especialista a docent |
| Oficial 1ª, administratiu..... | C-3 tècnic especialista de suport |
| Oficial de 2ª, (aux. adm. d'of.)..... | C-3 tècnic especialista d'oficina |
| Oficial de 2ª..... | C-3 tècnic especialista de suport |
| Administratiu..... | D-1 oficial de 1ª, administratiu |
| Xofer..... | D-1 oficial de 1ª, xofer |
| Auxiliar administratiu..... | D-2 oficial de 2ª, administratiu |
| Subaltern..... | E-1 subaltern |

ANNEX 2

Nomenclàtur

Funcions i continguts més significatius de cada categoria professional:

Les funcions assenyalades a continuació per a cada categoria són les més significatives, o sigui, no esgoten la totalitat de funcions que el treballador pot dur a terme dintre de la seva categoria professional.

A-2 cap 1ª, de difusió: és la categoria professional que s'aplica al treballador que realitza les tasques de difusió i suport de les activitats de la Direcció General d'Acció Cívica.

A-2 cap de 1ª, relacions internes: és la categoria professional que s'aplica al treballador que realitza tasques d'estudi, planificació, desenvolupament i control de la política de relacions internes que afectin el compliment de les normatives laborals del personal.

A-2 cap de 1ª, de dinamització: és la categoria professional que s'aplica al treballador que realitza les tasques, propostes, desenvolupament i suport d'activitats organitzades des de la Direcció General.

A-3 cap 2ª, responsable de serveis: és la categoria professional que s'aplica al treballador que realitza tasques d'animació socio-cultural, entre altres.

A-3 cap de 2ª, responsable d'oficina: és la categoria professional que s'aplica al treballador que assumeix i porta a terme la programació de la tasca de l'Oficina d'Orientació del Benestar Social, tant a nivell tècnic com a nivell de dinamització. També assumeix tasques de representació quan sigui necessari. Crearà i generarà recursos propis per dinamitzar i per al bon funcionament de l'àmbit d'incidència de l'oficina. La seva tasca es desenvoluparà fonamentalment al carrer, segons les necessitats d'organització del treball del servei. Tindrà coneixement i participació de les funcions que li són assignades al tècnic d'oficina.

A-3 cap 2ª, monitor de salut: és la categoria professional que s'aplica al treballador que realitza tasques d'informació i difusió de les matèries pròpies de la seva titulació, i dinamització dels col·lectius amb els quals treballa.

A-3 cap 2ª, manteniment: és la categoria professional que s'aplica al treballador que realitza tasques de manteniment en general.

B titulat mitjà-assistent social: és la categoria professional que s'aplica al treballador que rea-

litza una tasca de suport a les necessitats de l'organització de treball en les funcions que li són pròpies.

C-1 tècnic de català: és la categoria professional que s'aplica a les persones contractades per desenvolupar les tasques que els són pròpies en funció de les necessitats de la Direcció General.

C-1 tècnic auxiliar: és la categoria professional que s'aplica al treballador que, amb coneixements específics de les tasques que li són assignades, les executa i les desenvolupa.

C-1 tècnic de serveis: és la categoria professional que s'aplica al treballador que realitza tasques de suport a les del cap de 2ª, responsable de serveis.

C-3 tècnic especialista docent: és la categoria professional que s'aplica al treballador que realitza tasques d'informació i dinamització de les matèries que li són pròpies, per coneixement específic i/o capacitat provada.

C-3 tècnic especialista de suport: és la categoria professional que s'aplica al treballador que realitza tasques de suport informatiu, gestió o tràmit, que generi l'organització del treball de la Direcció General.

C-3 tècnic especialista d'oficina: és la categoria professional que s'aplica als treballadors que atenen el públic, tant personalment com per telèfon, i fan una tasca d'informació i orientació, canalitzant i gestionant les diferents ofertes de serveis de la Generalitat i en la mesura que sigui possible, d'altres estaments oficials i entitats. També omplirà els impresos i assessorarà la redacció de cartes i altres documents per adreçar-los als llocs pertinents. Mantindrà al dia l'actualització de dades i documents, com també el registre pertanyent i l'oficina. També col·laborarà en les tasques de dinamització i suport de les tasques pròpies del responsable d'oficina.

D-1 oficial de 1ª, xofer: és la categoria professional que s'aplica al treballador que té permís de conduir de classe B, i en cas de necessitat un de classe superior, i la seva missió és la del transport de persones físiques que la Direcció General li encomani, i també la de tenir cura de la neteja i conservació general de la unitat que tingui al seu càrrec. Els xofers es regeixen pel que fa a retribucions, jornada de treball i classificació professional per l'acord sobre les jornades, les retribucions i la classificació professional dels xofers dels serveis de representació

de l'Administració de Catalunya, signat en data 28 d'abril de 1988.

D-1 oficial de 1ª, administratiu: és la categoria professional que s'aplica al treballador que té coneixements administratius i duu a terme les tasques derivades de la gestió administrativa, com són: comprovació de documents, redacció, càlcul numèric, etc., amb iniciativa i responsabilitat, amb treballadors a les seves ordres o sense i sempre a les ordres d'un cap superior.

D-2 oficial de 2ª, administratiu: és la categoria professional que s'aplica al treballador que té coneixements mecanogràfics, i desenvolupa tasques de mecanografia, correspondència, descripció i còpia literal de documents, arxiu, fitxers i manipulació general d'equips d'oficina, de registre i similars.

E-1 subaltern: és la categoria professional que s'aplica al treballador que té la missió de fer encàrrecs dintre de l'empresa, còpies, documents de premsa, fotocòpia dels màquines reproductores, fotocopiadores o similars, càrrecs entre serveis, i control sobre les persones que accedeixen a l'oficina que té sota la seva responsabilitat.

(90.079.122)

*

DEPARTAMENT DE COMERÇ, CONSUM I TURISME

ORDRE

d'11 de maig de 1990, per la qual es regula la concessió de subvencions per a la realització d'inversions destinades a la modernització i a la racionalització del comerç.

La distribució comercial està experimentant un profund procés de transformació, conseqüència de la constant aparició d'innovacions tecnològiques i noves formes de comerç, i també per l'exigència de donar més bon servei a un consumidor que experimenta unes noves necessitats. Aquesta situació requereix dels poders públics que s'adoptin les mesures escaients per tal de facilitar l'adequació del comerç a aquestes circumstàncies.

L'experiència en l'aplicació d'ajuts i subvencions destinats a la modernització i a la racionalització del comerç fa aconsellable ampliar els mecanismes incentivadors de la inversió que les petites i mitjanes empreses comercials realitzin en els seus establiments. Per això, aquesta Ordre també dona un tractament singular als projectes d'inversió d'establiments d'alimentació de petita superfície, als situats en zona de vianants i als que pertanyen a municipis de les zones de muntanya i es considera que requereixen una major atenció per estimular el seu procés de renovació.

Així, en ús de les atribucions que em confereix la legislació vigent,

ORDENO:

Article 1

La present disposició té per finalitat establir un sistema d'ajuts a fons perdut per al finançament de projectes d'inversió promoguts per petites i mitjanes empreses comercials, tant majoristes com detallistes, que contribueixin a la modernització i a la racionalització del sector.

Article 2

Es poden acollir als ajuts a què es refereix l'article anterior:

a) Les persones, físiques o jurídiques, que vulguin realitzar noves inversions a les seves empreses comercials, tant majoristes com detallistes, per a la modernització dels seus establiments, o la creació de nous punts de venda, sempre que això signifiqui la introducció de noves tècniques en la distribució, que representin una millora de la seva productivitat i ajudin a la racionalització del sector.

b) Les entitats del comerç associat que promoguin projectes d'inversió per modernitzar o crear serveis col·lectius, que millorin el poder de compra dels seus membres, n'augmentin el grau de competitivitat i contribueixin a la racionalització tant del sector majorista com del detallista.

Article 3

Per tal de poder beneficiar-se dels ajuts que preveu la present Ordre, les inversions projectades han de reunir les condicions següents:

3.1 Que el seu caràcter sigui bàsicament comercial i que encaixin en el sector de comerç interior.

3.2 Que introdueixin modificacions que representin innovacions significatives de la funció

pròpiament comercial, i que puguin contribuir a millorar la rendibilitat de l'empresa i la relació qualitat-preu en benefici del consumidor.

3.3 Que resultin viables econòmicament i finançament.

3.4 Que no creïn o consolidin situacions de monopoli.

Article 4

No es computaran com a despeses d'inversió, als efectes de finançament dels corresponents projectes, les despeses de manteniment i els recursos destinats a la compra de mercaderies i a la constitució del fons de tresoreria.

CAPÍTOL 1

Objecte i característiques dels ajuts

SECCIÓ 1

Ajuts per a la modernització o la creació d'establiments comercials

Article 5

5.1 Poden ser objecte de subvenció els projectes d'inversió que realitzin les empreses comercials per a la modernització dels seus establiments o la creació de nous punts de venda.

5.2 Amb excepció dels casos que preveu l'article 6, les subvencions poden cobrir, com a màxim, el 15% del cost de la inversió i no poden superar l'import de 2.000.000 de pessetes.

5.3 Per determinar la quantia de la inversió computable a efectes d'aquesta Ordre, es consideraran les obres de reforma, les instal·lacions, la maquinària i el mobiliari. Només en casos justificats es podrà computar la compra del local comercial i l'adquisició de vehicles.

5.4 Als efectes de la compra del local comercial, es tindran en compte el grau de oferta existent en el mercat i l'interès de la implantació en relació amb la demanda social en el lloc on es pretén instal·lar l'establiment.

Article 6

Els ajuts poden ser superiors a la quantitat màxima que estableix l'article anterior quan tinguin per objecte la creació o la modernització d'un tipus d'establiment comercial inclòs en algun dels grups següents:

6.1 Inversió que tingui per objecte un establiment comercial de les característiques següents:

a) Establiments d'alimentació que tinguin una superfície de la sala de venda igual o inferior a 400 m², i que no formin part d'una organització de comerç integrat.

b) Establiments comercials ubicats en un carrer o una plaça de vianants, realitzat o en execució, o bé situats en una zona que sigui objecte d'una actuació de rehabilitació urbana. Es consideren zones de vianants aquelles vies públiques en les quals s'ha realitzat alguna obra específica o transformació física per adaptar-les a l'ús preferent dels vianants.

En aquests casos, la subvenció podrà cobrir fins al 20% del cost de la inversió, sense superar l'import de 3.000.000 de pessetes.

6.2 Inversió que es realitzi en un establiment comercial situat en un municipi de les zones de muntanya aprovades pel Govern de la Generalitat de Catalunya. En aquest cas, la subvenció pot cobrir fins al 25% del cost de la inversió, sense superar l'import total de 3.000.000 de pessetes.

SECCIÓ 2

Ajuts per a la informatització dels establiments comercials

Article 7

Poden ser objecte de l'atorgament d'una subvenció els projectes d'inversió que realitzin les empreses comercials, bé siguin persones físiques o jurídiques, per a l'adquisició dels equips i programes per a la informatització de la gestió empresarial, o bé tinguin per finalitat la incorporació d'elements informàtics en el punt de venda.

Article 8

8.1 Les subvencions poden cobrir, com a màxim, el 20% del cost de la inversió i no podran superar l'import de 500.000 pessetes.

8.2 Per determinar aquests ajuts, es considerarà com a inversió computable l'adquisició d'equips i programes informàtics, les despeses d'instal·lació i la compra de complements informàtics i de comunicació. No es prendran en consideració aquelles inversions referides a la creació o el disseny de programes informàtics específics si en el mercat hi ha programes estàndards equivalents.

CAPÍTOL 2

Disposicions comunes i procediment

SECCIÓ 1

Presentació de sol·licituds i documentació

Article 9

Les sol·licituds de subvenció, cal presentar-les al corresponent servei territorial del Departament de Comerç, Consum i Turisme, mitjançant l'imprès oficial que es facilitarà al servei territorial mateix.

Article 10

A les sol·licituds s'haurà d'adjuntar la documentació següent:

a) Identificació del sol·licitant.

Per a les persones físiques, la fotocòpia del DNI.

En cas de societats mercantils, el número d'identificació fiscal, la còpia autoritzada de l'escriptura de constitució i els estatuts socials, amb les dades d'inscripció en el Registre mercantil, i, si escau, d'altres escriptures que modifiquin qualsevol aspecte de la societat mercantil.

Per a les societats cooperatives i altres agrupacions, els seus estatuts i la certificació de la inscripció en el registre corresponent, i també el número d'identificació fiscal, si s'escau.

b) El rebut acreditatiu de trobar-se al corrent de pagament de la llicència fiscal, si escau. En tot cas, caldrà justificar aquest requisit en percebre la subvenció.

c) L'avantprojecte on consti com a mínim, la memòria, els plànols, si s'escau, i l'estudi de la viabilitat econòmico-financera de la inversió projectada. En casos d'informatització serà suficient una memòria i s'indicarà l'historial professional del sol·licitant, l'objecte de la inversió i altres informacions que siguin d'interès per avaluar el projecte.

d) Els pressupostos o les factures pro-forma originals acreditatius de les inversions a realitzar.

e) El títol de propietat o document d'opció de compra del solar o local on es projecti realitzar la inversió o el contracte de lloguer, si s'escau.