

DEPARTAMENT DE TREBALL

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Única

Els establiments balnearis que es trobin en funcionament en el moment de l'entrada en vigor del present Decret disposaran del període d'un any per sol·licitar l'autorització sanitària corresponent, i hauran d'adaptar la seva organització i instal·lacions al que preveu aquesta norma.

DISPOSICIONS FINALS

—1 Es faculta el conseller de Sanitat i Seguretat Social per dictar les disposicions i adoptar les mesures necessàries per al desplegament i l'execució del que preveu aquest Decret.

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

Barcelona, 23 d'octubre de 1990

JORDI PUJOL

President de la Generalitat de Catalunya

XAVIER TRIAS I VIDAL DE LLOBATERA

Conseller de Sanitat i Seguretat Social

(90.282.061)

*

ACORD

de 12 de setembre 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 l'Institut Català de Serveis a la Joventut.

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya del personal laboral de l'Institut Català de Serveis a la Joventut, subscrit per la representació de l'Institut Català de Serveis a la Joventut i per la dels seus treballadors laborals el dia 26 de juny de 1990, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, i els articles 11.2 i 37.4 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, aquesta Direcció General

ACORDA:

—1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya del personal laboral de l'Institut Català de Serveis a la Joventut al Registre de convenis d'aquesta Direcció General.

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

Notifiquen aquest Acord a la Comissió negociadora del Conveni.

Barcelona, 12 de setembre de 1990

RAFAEL ORTIZ I CERVELLÓ

Director general de Relacions Laborals

3r CONVENI

col·lectiu interprovincial del personal laboral de l'Institut Català de Serveis a la Joventut

CAPÍTOL I

Article 1

Àmbit territorial i funcional

Les normes contingudes en aquest Conveni afecten tot el personal laboral dependent de l'Institut Català de Serveis a la Joventut i és d'aplicació a tot el territori de Catalunya.

Article 2

Àmbit personal

El present Conveni col·lectiu de treball serà d'aplicació a tot el personal amb contracte laboral que, amb caràcter de fix o temporal, presti els seus serveis als centres de treball de l'Institut Català de Serveis a la Joventut del Departament de la Presidència.

Article 3

Àmbit temporal, vigència i efectes econòmics

El present Conveni té una vigència d'un any, és a dir, fins al 31 de desembre de 1989, i s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals, si no es produeix la denúncia oportuna dins del termini i en la forma escaient amb un termini de pre-avis de dos mesos respecte a la data en què finalitzi la seva vigència. En tot cas, la trami-

ció de la denúncia s'ajustarà al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

Els efectes econòmics d'aquest Conveni tindran vigència a partir de l'1 de gener fins al 31 de desembre de 1989.

Article 4

Es constituirà una Comissió paritària com a òrgan d'interpretació, conciliació, arbitrage i vigilància del compliment d'aquest Conveni col·lectiu, sense perjudici de les competències atribuïdes legalment a les entitats corresponents.

La Comissió paritària quedarà constituïda als 15 dies de la signatura del present Conveni.

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

La Comissió paritària estarà integrada per quatre representants dels treballadors i per quatre més de l'Institut Català de Serveis a la Joventut i es reunirà, cada cop que una de les parts ho sol·liciti per escrit amb una setmana d'antelació, com a mínim, una vegada cada dos mesos.

La Comissió paritària es regirà per un Reglament de funcionament intern.

Les matèries de la seva competència seran:

Vigilància de les condicions pactades i interpretació de l'aplicació de la totalitat de les clàusules del present Conveni.

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

Assessorament en matèria de plantilles de personal laboral de l'ICSJ.

Tenir cura de tot el que faci referència a seguretat i higiene en el treball.

Determinar el barem concret aplicable en els concursos convocats per l'ICSJ.

Article 5

Compensació i absorció

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

Article 6

Condicions més beneficioses

Totes les condicions establertes tenen la condició de mínimes i per tant es respectaran *ad personam* com a condicions més beneficioses les que estan reconegudes als contractes de treball vigents a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, o per norma de general aplicació quan, examinades en el seu còmput anual, resultin més beneficioses per als treballadors. En cap cas l'aplicació d'aquest Conveni no ha de suposar una modificació ni la pèrdua de les condicions més beneficioses existents a la signatura del present Conveni.

CAPÍTOL 2

Article 7

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 i dels centres de l'Institut Català de Serveis a la Joventut, sense

perjudici de la direcció superior de la gerència ni tampoc dels drets i facultats d'audiència i informació que reconeixen als treballadors els articles 40, 41, i 64.1 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL 3

Article 8

Plantilles

L'Institut Català de Serveis a la Joventut elaborarà anualment, d'acord amb la normativa vigent, la plantilla del personal laboral, en la qual es detallaran les places fixes cobertes i també les vacants de personal per centres de treball, amb expressió del nom i cognoms, la categoria professional, les dates de naixement i d'ingrés i el número de registre de personal.

Article 9

Classificació del personal segons grups i nivells retributius

Grup A. Titulats superiors i comandaments: títol de grau superior o equivalent, o capacitat provada.

A-1. Títol superior: director.

A-2. Cap de 1ª: —

A-3. Cap de 2ª: cap administratiu.

Grup B. Titulats mitjans: títol de grau mitjà, FP de 3ª grau o equivalent, o capacitat provada.

B. Títol mitjà: educador.

Grup C. Personal tècnic i comandaments intermedis: títol de batxiller, FP2 o equivalent, o capacitat provada.

C-1. Tècnics: monitor d'activitat docent, cuiner de 1ª.

C-2. Encarregats: —

C-3. Tècnics especialistes: comptable, cuiner de 2ª, tècnic de manteniment, governanta.

Grup D. Personal especialitzat: títol de graduat escolar, FP1 o equivalent, o capacitat provada.

D-1. Oficial de 1ª: administratiu.

D-2. Oficial de 2ª: cuiner ajudant, recepcionista, vigilant de nit.

D-3. Oficial de 3ª: —

Grup E. Personal de serveis auxiliars: certificat d'escolaritat o capacitat provada.

E-1. Personal subaltern i de vigilància: ajudant de manteniment.

E-2. Personal de serveis: ordenança, mosso, personal de serveis.

La descripció dels diferents llocs de treball s'adjunta com a annex 1.

La classificació exposada és merament enunciativa, sense que això comporti l'obligació de tenir coberts tots els grups, les categories i els nivells.

CAPÍTOL 4

Article 10

Provisió de vacants, contractació i ingrés

10.1 Provisió de vacants.

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

Torn de trasllat.

Promoció interna (torn d'ascens).

Nou ingrés.

10.2 Torn de trasllat.

Els treballadors tindran preferència, mitjançant torns de trasllat sobre els de nou accés o

promoció interna, per ocupar les places vacants a cobrir a l'Institut Català de Serveis a la Joventut, mitjançant la participació en concursos de caràcter intern del mateix grup, categoria o especialitat pel trasllat voluntari interprovincial orientats a facilitar la seva mobilitat.

10.3 Promoció interna.

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

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

Sempre que el percentatge de les places 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 l'Institut Català de Serveis a la Joventut. A la convocatòria s'assenyalen el nombre de places a cobrir, els requisits que han de reunir els aspirants, i també els mèrits susceptibles de qualificació corresponent, o les proves a realitzar, i 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, representant seu, i qualsevol altres previsions que garanteixin l'estricta compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

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

10.4 Provisió de vacants de nou accés.

10.4.1 L'accés de personal nou per cobrir vacants laborals a l'àmbit de la Generalitat de Catalunya es farà d'acord amb el que estableix el Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat, aprovat pel Decret 28/1986, de 30 de gener.

10.4.2 La Llei d'integració social dels minusvàlids estableix, com a principi general, que els poders públics —i entre aquests hi ha la Generalitat— han de prestar tots els recursos necessaris per tal que els disminuïts puguin exercir els drets de qualsevol ciutadà, segons disposa l'article 49 de la Constitució espanyola.

Consegüentment, d'acord amb el que preveu el Decret 238/1987, de 20 de juliol, pel qual es desplega el capítol 10, del títol 4, de la Llei 17/1985, de la Funció Pública de l'Administració de la Generalitat, i es fomenten altres vies concurrents per a la integració laboral de les persones disminuïdes, en els organismes dependents de l'Administració de la Generalitat, es garantirà un percentatge de reserva de places del 3% pels disminuïts, en els mateixos termes i condicions que estableix el Reial Decret esmentat, la Llei 17/1985, de 23 de juliol, de la Funció Pública de la Generalitat, i la disposició addicional 26 de la Llei 13/1988, de pressupostos de la Generalitat per a 1989.

10.5 Personal de nou ingrés.

Les places dotades que no puguin ser cobertes pels efectius de personal laboral existents a l'Institut Català de Serveis a la Joventut formaran part de l'oferta anual d'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat.

10.6 Participació del personal en la selecció.

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

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

10.7 Contractació temporal.

10.7.1 La contractació laboral temporal es formalitzarà per atendre necessitats urgents de treball a conseqüència de l'acumulació o urgència de tasques sense que això comporti la cobertura de vacants.

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

10.7.3 En tot cas es respectarà la normativa d'aplicació general sobre contractació laboral temporal, i serà 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 l'altra normativa que el desplega.

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

L'Administració de la Generalitat, per mitjà de la Direcció General de la Funció Pública, notificarà trimestralment a la representació legal dels treballadors en els departaments els contractes realitzats d'acord amb les diverses modalitats de contractació previstes en els apartats anteriors.

10.8 Normes de caràcter general.

10.8.1 El torn de trasllat i el de nou accés, bé sigui per promoció interna o nou ingrés, tindrà lloc almenys un cop a l'any que serà, pel que fa al torn de trasllat i promoció interna, dins el segon semestre de l'any, i pel que fa al de nou ingrés, dins el primer semestre, de forma que un cop en finalitzi un, totes les vacants resultants puguin ser cobertes amb el torn previst següent.

10.8.2 No obstant això, amb la finalitat que els serveis encomanats als llocs de treball vacants es mantinguin atesos, sense solució de continuïtat, l'Institut Català de Serveis a la Joventut podrà establir la convocatòria i el desenvolupament simultanis dels concursos de trasllat i ascens amb la condició que es prevegi amb exactitud la producció de les vacants en una data certa.

10.8.3 Els llocs de treball que constitueixin activitat regular, normal i permanent de l'ICSI, els ocuparan el personal laboral fix.

10.8.4 Tots els contractes de treball es formalitzaran per escrit i inclouran, en tot cas, l'expressió d'aquest Conveni col·lectiu al qual queda acol·lida la relació laboral, i també la categoria professional per a la qual es contracta el treballador.

10.8.5 El personal de nou ingrés al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral indefinit haurà de superar un termini de prova, d'acord amb el que disposa l'article 14 de l'Estatut dels treballadors. Durant aquest termini el treballador tindrà els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixos en plantilla del mateix grup i la mateixa categoria professional; qualsevol part podrà rescindir la relació de treball durant aquest període.

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

10.8.7 Els treballadors hauran de prendre possessió del seu lloc de treball en el termini que assenyalí la convocatòria sobre la base de la qual es produeixi lliure accés.

10.8.8 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 podrà exigir la permanència d'aquest personal o també quan aquesta condició de permanència es faci constar a les bases de la convocatòria; en cap cas, però, no podrà ser superior a dos anys.

10.8.9 En cap cas, l'ocupació d'una plaça amb caràcter temporal, d'acord amb el que preveu l'apartat corresponent a treballs de categoria superior i inferior, no consolidarà trasllat voluntari a ascens pel simple transcurs del temps.

10.9 Barem de mèrits per a la promoció interna i ingress del personal laboral.

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

10.9.2 Els concursos de mèrits per a la promoció interna i l'ingrés del personal laboral a l'Institut Català de Serveis a la Joventut seran valorats d'acord amb els conceptes següents: circumstàncies personals, mèrits acadèmics i mèrits professionals, amb els percentatges que a continuació es detallen:

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

El 15% dels punts, als mèrits acadèmics; en aquest concepte no es computarà el títol que s'exigeixi com a requisit per participar-hi.

El 40% dels punts, als mèrits professionals.

10.9.3 La resta, fins arribar al 100%, seran valorats d'acord amb els conceptes següents:

El 15% dels punts, als treballs efectuats a l'Institut Català de Serveis a la Joventut.

El 20% dels punts, a criteri de l'òrgan tècnic qualificador.

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

10.9.4 La determinació del barem concret aplicable en els concursos convocats per l'ICJS serà objecte d'acord en la Comissió paritària a què fa referència l'article 85.2.d) de l'Estatut dels treballadors i, en cas de desacord, l'Administració procedirà de la forma més adequada a les necessitats del servei, i ho comunicarà a la Comissió paritària.

10.9.5 A l'efecte del concurs de trasllat, dins les circumstàncies esmentades en el paràgraf anterior, s'efectuarà una valoració preferent de la residència prèvia obligada del cònjuge i dels motius

de rehabilitació sanitària del treballador i els seus familiars, dins el primer grau de consanguinitat. Les circumstàncies esmentades hauran de ser degudament acreditades pel treballador.

10.10 Provisió de lloc de comandament.

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

10.11 Treballs de categoria superior i inferior.

10.11.1 Quan les necessitats del servei així ho exigeixen, l'Institut Català de Serveis de la Joventut podrà encomanar als seus treballadors l'exercici de les funcions corresponents a una categoria professional superior a la que tinguin per un període no superior a sis 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.

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

Quan es realitzin treballs de categoria superior, el treballador tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

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

Article 11 Cessament

El treballador que desitgi cessar voluntàriament haurà de comunicar-ho a l'empresa amb una antelació mínima d'un mes. El personal que cessi tindrà dret a la retribució de la part proporcional de pagues extraordinàries, vacances i altres retribucions que li corresponguin, segons el temps treballat.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació de pre-avisar amb l'antelació indicada donarà dret a descomptar de l'import total de la liquidació l'import de salari corresponent a un dia per cadascun de retard en l'avis previ.

CAPÍTOL 5

Article 12

Jornada de treball i horari

El còmput anual de treball efectiu serà de 1.688 h. Cada director o responsable de centre de treball distribuirà el còmput anual d'hores d'acord amb les necessitats del servei i característiques del centre, respectarà la jornada de treball amb un mínim de 35 hores i un màxim de 40 hores setmanals, i les limitacions legalment establertes.

S'entén que la jornada de treball s'inicia quan el treballador s'incorpora efectivament al lloc de treball. La jornada de treball no podrà excedir d'una partició al dia sempre que es respectin les necessitats del servei.

Cada centre de treball tindrà el seu calendari laboral anual que s'exposarà en un lloc visible, tal i com estableix la normativa vigent.

Dins la jornada laboral el personal disposarà d'una pausa de 20 minuts de durada, que comptarà com a treball efectiu.

Podran pactar-se jornades especials en els casos de prestació de serveis especials en què així es requereixi, tenint en compte el que preveu el títol 3 del Reial Decret 2001/1983, de 28 de juliol, sempre dins el límit de les 1.688 hores de còmput anual.

Article 13

Hores extraordinàries

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

13.2 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.

En el moment de l'autorització es determinarà per acord d'ambdues parts 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.

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

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

13.5 D'acord amb el que disposa l'article 40.2 del Reial Decret 2001/1983, de 28 de juliol, les hores de treball que superin la jornada màxima setmanal pactada, però que no superin la jornada màxima anual de 1.688 hores o els 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 el present Conveni en còmput setmanal o mensual.

13.6 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.

13.7 Hores estructurals: es considera que les hores extraordinàries, 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 manera que tenen el caràcter d'estructurals, d'acord amb el que defineix l'Ordre d'1 de març de 1983.

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

13.9 Trimestralment, s'enviarà a la Direcció General de la Funció Pública una comunicació de les hores extraordinàries realitzades pels treballadors de l'Institut Català de Serveis a la Joventut. Aquesta informació serà tramesa immediatament a la CIVE.

Article 14

Els treballadors tindran dret a un descans setmanal d'un dia i mig ininterromput, com a mínim, encara que el còmput anual de descans setmanal serà de dos dies.

Article 15

Vacances, permisos i llicències

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

15.2 Es considerarà període normal de vacances el comprès des de l'1 de juny al 30 de setembre, i sempre que per necessitats del servei calgui que els treballadors gaudeixin de les vacances fora del període normal (1 de juny a 30 de setembre), la durada d'aquestes es veurà incrementada fins a 40 dies naturals.

15.3 La planificació anual de les vacances la portarà a terme l'Institut Català de Serveis a la Joventut, prèvia consulta als representants dels treballadors.

La planificació esmentada es comunicarà als treballadors amb una antelació de, com a mínim, 2 mesos. En cas de desacord quant al període de gaudi de vacances, cal atènyer-se al que estableix l'article 38.2.d) de l'Estatut dels treballadors.

15.4 En tot cas i moment s'estarà al que disposi l'Acord Marc.

15.5 Les festes no recuperables hauran de ser efectives dins els dos mesos següents.

15.6 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, o intervenció quirúrgica i/o hospitalització, fins al segon grau de consanguinitat o afinat, dos dies si l'esdeveniment es produeix a la mateixa localitat i fins a quatre si és en una altra població.

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 examen final en centres oficials, els dies durant els quals tenen lloc.

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

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

f) Per raó de matrimoni d'un fill o d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinat, un dia dins el territori de Catalunya, i dos si se celebra fora de la Comunitat Autònoma.

15.7 Es podrà concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades

amb el lloc de treball. Aquest permís el donarà el gerent amb l'informe previ favorable del cap del servei territorial en el 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.

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

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

15.10 Per raó de matrimoni el treballador tindrà dret a una llicència de quinze dies. En el cas d'embaràs, es concedirà una llicència pel termini indicat i en la forma escaient que determini la Llei.

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

15.12 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 jornada en mitja hora. Si el pare i la mare són treballadors, només un d'ells podrà exercir aquest dret.

15.13 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, tindrà dret a la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada laboral, amb la reducció proporcional de les seves retribucions.

La concessió de la reducció de jornada per raó de guarda legal serà incompatible amb l'exercici de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de reducció.

Per reglament s'establiran les condicions en les quals es pugui atorgar la llicència en el cas que aquesta, per raó del comandament, afecti el rendiment de treball d'altres treballadors.

15.14 En casos degudament justificats, per incapacitat física del cònjuge o del pare i la mare, si conviuen amb el treballador, es podrà demanar amb les mateixes condicions esmentades la reducció de jornada corresponent.

CAPÍTOL 6

Article 16

Suspensió del contracte de treball

Sense perjudici del que disposen els articles 45 i 48 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors tindran dret a la suspensió del seu contracte, amb reserva del seu lloc de treball, en els casos següents:

a) Excedència voluntària.

Podrà ser sol·licitada pels treballadors amb, almenys, un any d'antiguitat al servei de l'Institut Català de Serveis a la Joventut. 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 reingrés en el centre de l'àmbit del servei territorial corresponent, 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.

b) 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 a que aquest 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.

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

d) Maternitat.

En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada màxima de setze setmanes, distribuïdes a opció de la treballadora. En el cas de part múltiple, tindrà dret a divuit setmanes.

e) Compliment del servei militar obligatori o voluntari o servei social substitutiu o equivalent.

Durant aquest període se suspèn el contracte pel temps que duri el servei i se li tornarà a donar vigència des del moment de la reincorporació efectiva al lloc de treball, que s'haurà de produir en el termini màxim d'un mes a comptar des de la seva finalització. En relació als efectes de la suspensió, caldrà atènyer-se a la naturalesa del contracte.

f) El treballador que, com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats, hagi d'optar per un lloc de treball, quedarà en aquell del qual cessi en situació d'excedència voluntària, fins i tot en el cas que no hagi complert un any d'antiguitat en el servei, romandrà en aquesta situació un any, com a mínim, i conservarà indefinidament el dret preferent al reingrés en vacant, de la mateixa o similar categoria a la seva, que hi hagi o es produeixi a l'Institut Català de Serveis a la Joventut.

Article 17

Trasllats

S'entén per trasllat aquell que requereix canvi de residència o de població.

Els trasllats podran ser voluntaris o forçosos. Els trasllats voluntaris seran els acordats pel treballador i l'Institut a iniciativa de qualsevol d'ells. La indemnització serà la que s'acordi, que no serà mai superior a la indemnització prevista per al trasllat forçós.

Quan per raons tècniques, organitzatives o per necessitats del servei l'Institut requereixi el trasllat d'un treballador a un centre diferent, que pugui implicar canvi de domicili, hom s'atindrà al que disposen les normes laborals vigents d'aplicació general, tenint en compte la situació personal i familiar del treballador.

No estan compresos en les normes anteriors els trasllats que siguin conseqüència de sanció per falta disciplinària.

Quan es produeixin vacants en la plantilla de categoria similar, els treballadors que prestin serveis a l'Institut Català de Serveis a la Joventut tindran un dret preferent per cobrir-les; quan les vacants esmentades siguin de categoria superior, es valorarà com a mèrit haver prestat serveis a l'Institut Català de Serveis a la Joventut.

CAPÍTOL 7

Article 18

Incapacitat laboral transitòria

A partir del dia de la baixa per malaltia o accident, sigui o no laboral i fins a un màxim de 18 mesos, el treballador es considerarà en situació d'incapacitat laboral transitòria sempre que així ho acreditin els serveis mèdics de la Seguretat Social.

En aquests supòsits d'incapacitat laboral transitòria i durant els tres primers mesos, s'abonarà el complement necessari per arribar al 100% de la retribució mensual ordinària que li correspondria si hagués desenvolupat les seves activitats laborals, amb els increments de remuneració que al llarg d'aquest temps es poguessin produir.

La treballadora en situació d'incapacitat laboral transitòria a causa d'embaràs rebrà el complement necessari fins a completar el 100% de la seva retribució salarial total.

Article 19

Jubilacions

La jubilació serà obligatòria quan el treballador compleixi 65 anys d'edat. L'ICSJ es comprometrà a no amortitzar les vacants que es produeixin per aquest motiu, incloent, en les seves properes ofertes públiques, places de categoria professional idèntica o altres de categoria diferent que s'hagin creat per transformació de les vacants esmentades.

L'edat de jubilació establerta al paràgraf anterior es considerarà sens perjudici que cada treballador pugui completar el seu període de carència per a la jubilació. En aquest supòsit, la jubilació obligatòria es produirà quan el treballador completi el període esmentat en la cotització a la Seguretat Social.

Els treballadors que es jubilin abans de complir els 64 anys d'edat tindran dret a un premi de jubilació de les quantitats següents:

Jubilació als 63 anys: quatre mensualitats de premi.

Jubilació als 62 anys: cinc mensualitats de premi.

Jubilació als 61 anys: sis mensualitats de premi.

Jubilació als 60 anys: set mensualitats de premi.

La sol·licitud de jubilació haurà de ser comunicada a l'ICSJ, com a mínim, trenta dies naturals abans de l'inici de la jubilació.

Com a data inicial de còmput s'entendrà sempre la de presentació de la sol·licitud de jubilació.

Article 20

Seguretat i higiene en el treball

Pel que fa a seguretat i higiene en el treball es regularà d'acord amb el que preveuen els punts de l'1 a l'11 de l'article 10 del 1^{er} Acord Marc del personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

CAPÍTOL 8

Article 21

Règim disciplinari

Les infraccions laborals que puguin cometre els treballadors de l'Institut Català de Serveis a la Joventut quedaran sotmeses a allò que preveuen l'Estatut dels treballadors i els apartats de l'1 al 15 de l'article 11 del 1^{er} Acord Marc del personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Article 22

Procediment disciplinari

22.1 La facultat d'imposar sancions correspon a la gerència de l'Institut Català de Serveis a la Joventut. Les sancions, amb la comunicació prèvia per escrit, es faran efectives immediatament.

22.2 Totes les sancions seran comunicades per escrit al treballador afectat, el qual haurà d'acusar rebut de la comunicació. En aquesta comunicació es farà constar:

- Descripció de l'acte constitutiu de la falta.
- Data en què va tenir lloc.
- Referència a l'article i apartat del 1^{er} Acord Marc que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu.
- Qualificació de la falta.
- Sanció adoptada.
- Moment dels seus efectes.

22.3 La imposició de sancions per faltes greus i molt greus requeriran la tramitació prèvia d'expedient disciplinari, la iniciació del qual es comunicarà a l'interessat, a qui es 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.

A l'expedient disciplinari, que haurà de ser substanciat en el termini de 30 dies, haurà de constar:

Informe que ha ocasionat la iniciació d'actuacions.

Notificació al treballador.

Nomenament d'instructor.

Plec de càrrecs o proposta de sobreseïment.

Plec de descàrrecs.

Informe del Comitè intercentres.

Proposta de l'instructor sobre l'aplicació de sanció o sobreseïment del cas, si escau.

Resolució de la gerència.

22.4 Contra la Resolució es podrà interposar reclamació prèvia en la via contenciosa laboral.

CAPÍTOL 9

Article 23

Retribucions

23.1 Normes generals.

Les retribucions del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estaran constituïdes pel salari base, el complement del Conveni i també les pagues extraordinàries que escaiguin.

El pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts i per transferència bancària dintre del període dels últims cinc dies del mes i els cinc primers del mes següent.

23.2 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 és la que s'especifica en la taula salarial que s'adjunta com a annex 2, classificada en dotze nivells.

23.3 Complement de Conveni.

Aquest complement s'abona d'acord amb la taula salarial que s'adjunta com a annex 2 i té el caràcter de fix, no absorbible i revaloritzable.

23.4 Antiguitat.

El personal afectat per aquest Conveni ha de percebre en concepte d'antiguitat, per cada tres anys complets de servei, un complement de 3.120 pessetes mensuals.

L'import de cada trienni s'abonarà a partir del primer dia del mes següent al seu venciment. En el cas que el venciment coincideixi amb el dia 1 del mes, s'abonarà des d'aquesta data.

La data inicial del còmput d'antiguitat serà la de l'ingrés del treballador a l'Administració de la Generalitat, i es descomptaran els períodes de temps que no tinguin dret a còmput d'antiguitat. Al personal transferit se li reconeix l'antiguitat de l'Administració de procedència.

Al treballador que cessi definitivament de l'Institut i reingressi de nou, se li computarà com a data d'iniciació d'antiguitat la que li correspongui al seu nou ingrés.

Aquests triennis s'aplicaran amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 1989.

Article 24

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 del treball, tal i com preveu l'article 14 de l'Acord Marc, ambdues parts acorden fer extensiu a tot el personal laboral de l'Institut Català de Serveis a la Joventut 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 A, B, C, D i E, respectivament.

Article 25

Viatges i dietes

En els viatges i desplaçaments que per necessitats del treball o per ordre de l'Institut hagin

d'efectuar els treballadors fora del lloc 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 26

Pagues extraordinàries

El personal afectat per aquest Conveni percebrà dues pagues extraordinàries l'any, una al mes de juny i l'altra al mes de desembre. Aquestes pagues inclouen el 100% dels conceptes retribuïts contemplats en l'annex 2 (sou base i complement de Conveni), més els triennis.

Al personal que cessi o ingressi en el decurs de l'any, se li abonaran les parts proporcionals de pagues extraordinàries en proporció al temps treballat.

Article 27

Altres condicions

Per a tot el personal laboral afectat per aquest Conveni, es garanteix per a l'any 1989 un increment mínim del 4% sobre les retribucions del 1988.

Amb independència d'aquest increment, ja incorporat en les taules salarials de l'annex 2 del present Conveni, s'acorda un 2% d'increment proporcional en concepte de "Millora addicional fons 1989" sobre les retribucions del 1988.

CAPÍTOL 10

Article 28

Drets sindicals

El Comitè i els delegats de personal tindran els drets i obligacions següents:

Cada membre del Comitè d'empresa disposarà d'un crèdit de 20 hores mensuals retribuïdes i els delegats també gaudiran d'aquest crèdit fins a un màxim de 15 hores mensuals, per realitzar les gestions necessàries per a la defensa dels interessos dels treballadors que representen, de conformitat amb el que es preveu a l'article 68.e) de l'Estatut dels treballadors.

Per a la utilització d'aquestes hores serà necessària la comunicació prèvia al director del centre o, en el seu defecte, al cap d'Administració.

No es computaran les hores que s'hagin invertit en eleccions sindicals i negociació del Conveni, així com aquelles hores utilitzades per assistir a reunions convocades per la gerència, o bé a reunions de la Comissió paritària en el cas que algun representant dels treballadors fos designat com a component d'aquesta.

Els representants podran sol·licitar informació sobre qualsevol matèria que puguin incidir substancialment en les condicions de treball del col·lectiu de personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni.

Els directors de les instal·lacions i els mateixos treballadors hauran de posar en coneixement de la gerència qualsevol abús que observin d'aquest dret, amb la finalitat que es puguin adoptar les mesures oportunes.

Amb la comunicació prèvia als directors de les instal·lacions, podran informar directament els treballadors que representin. En cas que les necessitats del servei impedissin que es realitzés aquesta informació, el director exposarà els motius als representants, i marcarà un temps adequat, en el termini de quaranta-vuit hores.

L'Institut Català de Serveis a la Joventut proveirà als representants del personal tot el material adient per desenvolupar les seves funcions, així com un local o una dependència per poder efectuar les reunions, que a la vegada serveixi com a seu social, sempre que les característiques del centre ho permetin.

CAPÍTOL 11

Article 29

Millores socials

29.1 L'Institut proporcionarà al personal, segons el tipus de tasca que desenvolupi, roba de treball dues vegades a l'any.

29.2 Sempre d'acord amb el reglament de règim intern:

a) Els treballadors, sempre que el seu horari de treball coincideixi amb el servei de menjador, podran gaudir d'aquest servei.

b) Els directors i familiars que convisquin sota la seva dependència econòmica gaudiran del dret a habitatge i menjador mentre desenvolupin la seva tasca i dintre de les possibilitats de la instal·lació. Si la instal·lació estigués tancada, en principi, no gaudiran d'aquest servei.

c) Els treballadors, llevat dels directors i familiars, que visquin dintre de la instal·lació, ho faran sense cap tipus de vinculació i sense dret a alimentació.

29.3 Formació permanent.

Els treballadors, amb autorització prèvia i d'acord amb les disponibilitats de la instal·lació i/o centre de treball, podran assistir a cursos de perfeccionament i tindran dret d'absentar-se del centre de treball durant el temps indispensable, que no serà retribuït.

Aquests cursos tindran la matrícula subvencionada per l'Institut Català de Serveis a la Joventut entre un 25% i un 50%, amb l'autorització prèvia de la gerència.

29.4 El personal de l'Institut Català de Serveis a la Joventut podrà utilitzar les instal·lacions juvenils, de conformitat amb la normativa vigent, i gaudirà d'una reducció del 50% de les tarifes establertes.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

—1 Es pacta expressament la no revisió semestral de les taules salarials d'aquest Conveni.

—2 Ambdues representacions convenen que les condicions pactades formen un tot orgànic i, en el supòsit que les autoritats laborals o econòmiques, fent ús de les seves facultats, no aprovessin algun dels pactes continguts en el present Conveni, haurà de ser considerat anul·lat el contingut en la seva totalitat si una de les parts així ho sol·licita.

—3 Serà d'aplicació immediata tot el que suposi condicions més favorables de pactes dins l'àmbit de l'Administració de la Generalitat per a l'exercici 1990.

—4 Els treballadors en plantilla el 31 de desembre de 1989 que en jubilar-se tinguin almenys quinze anys d'antiguitat a l'Institut percebran, com a premi extraordinari de permanència, l'import corresponent a tres mensualitats i una mensualitat més per cada cinc anys que excedeixin dels quinze primers.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

El present Conveni, i per a l'àmbit que s'especifica, deroga, anul·la i substitueix totalment, a partir de la seva entrada en vigor, l'anterior o anteriors convenis que es venien aplicant.

DISPOSICIÓ FINAL

Per a tot el que no figura en el present Conveni, caldrà atènyer-se al que disposa l'Estatut dels treballadors, l'Acord Marc del personal laboral de la Generalitat de Catalunya i d'altres normes laborals vigents.

ANNEX 1

Definició de les categories

Grup A

Director: és la persona designada per l'Institut Català de Serveis a la Joventut per tal que dirigeixi, organitzi i supervisi totes les funcions dels albergos, cases de colònies i residències en tots els seus aspectes i d'altres que puguin ser encomanats.

Cap administratiu: és la persona que exerceix la funció administrativa amb iniciativa i responsabilitat i assumeix la direcció del centre en cas d'absència del director.

Grup B

Educador: és la persona que, amb titulació mitjana, forma part de l'equip pedagògic i educatiu de la residència, i comparteix amb la direcció i amb el cap d'administració les tasques pròpies del funcionament i totes aquelles que, a criteri del director, els puguin encomanar.

Grup C

Monitor d'activitats docents: és la persona que, amb la preparació adequada, realitza les tasques pròpies d'una ludoteca.

Cuiner de 1ª: és la persona que dirigeix la cuina, i es responsabilitza del bon estat, preparació, i condimentació dels aliments, i també de la pulcritud de la cuina, els estris i del control del rebost.

Comptable: és la persona que realitza les funcions tècniques de tipus administratiu i comptable amb iniciativa i responsabilitat.

Cuiner de 2ª: és la persona que assumeix la responsabilitat de la cuina, és a dir, que té cura del bon estat, preparació, condimentació i presentació dels aliments, i també de la pulcritud de la cuina.

Tècnic de manteniment: és la persona que tenint la suficient capacitat tècnica, té cura de la conservació, el manteniment i les reparacions que li siguin assignades.

Governanta: és aquella persona que es responsabilitza de la coordinació del personal de neteja, menjador i bugaderia. Així mateix, es responsabilitza del parament, les claus, la llenceria, els estris i el material domèstic, alhora que realitza les tasques pròpies del personal de serveis.

Grup D

Administratiu: és aquella persona que realitza tasques auxiliars de tipus administratiu.

Cuiner ajudant: és la persona que, a les ordres del cuiner, l'ajuda en les seves funcions, i assumeix la responsabilitat de la cuina en absència del cuiner.

DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA

DECRET

259/1990, de 8 d'octubre, de creació de la Subdirecció General d'Afers Penitenciaris.

Des de l'assumpció dels serveis en matèria penitenciària efectuada pel Reial Decret 3482/1983, de 20 de desembre, s'han arranjat els centres penitenciaris traspassats, ampliant la capacitat en algun d'aquests i s'han construït dos centres nous, un dels quals ja està en funcionament i l'altre ho farà properament. Així mateix, les projeccions de futur palesen la necessitat de crear-ne de nous.

D'altra banda, s'han incrementat les activitats de remodelació dels centres, de millora de les condicions de vida dels reclusos i de modernització de l'oficina penitenciària, i s'ha de donar un fort impuls a les activitats educatives, culturals, de formació professional i laborals.

Conseqüentment es fa necessària la creació d'un òrgan de nivell superior que s'encarregui de les funcions de coordinació d'aquestes activitats cada cop més àmplies dins la Direcció General de Serveis Penitenciaris i de Rehabilitació per tal que l'auxilli en totes les tasques que li són pròpies, garantint-ne en major grau l'eficàcia i la diligència màxima que ha d'imperar en tota actuació administrativa, tant en el compliment de les funcions com en la prestació de serveis.

En virtut de tot això, a proposta del conseller de Justícia i d'acord amb el Consell Executiu,

DECRETO:

Article 1

Es crea la Subdirecció General d'Afers Penitenciaris dins de la Direcció General de Serveis Penitenciaris i de Rehabilitació, que tindrà les següents funcions:

- Assistir i donar suport al director general en l'exercici de les seves funcions en matèria de serveis penitenciaris i rehabilitació.
- Organitzar, coordinar, programar i impulsar les funcions de les diferents unitats administratives que depenen d'aquest òrgan, d'acord amb les directrius establertes pel director general.
- Impulsar i dirigir el desenvolupament dels programes d'actuació que, en diferents vessants, es duguin a terme als centres penitenciaris.
- Establir els criteris d'organització i les normes de funcionament, que en tots els aspectes, són d'aplicació als diferents centres penitenciaris de Catalunya.
- Proposar la definició d'objectius prioritars pel que fa a la política de centres penitenciaris i de rehabilitació i supervisar-ne la consecució.
- Mantenir relacions amb les unitats de la Secretaria General responsables dels projectes i obres que es porten a terme als centres penitenciaris.
- Qualsevol altra funció que li encomani expressament el director general.

Article 2

De la Subdirecció General d'Afers Penitenciaris depenen les següents unitats:

- El Servei de Centres.
- El Servei de Rehabilitació.

DISPOSICIONS FINALS

- 1 Queden derogades totes aquelles disposicions que s'oposin a aquest Decret.
- 2 Es faculta el conseller de Justícia per dictar les normes necessàries per a l'execució, el desplegament i l'aplicació d'aquest Decret.
- 3 El present Decret entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 8 d'octubre de 1990

JORDI PUJOL
President de la Generalitat de Catalunya

AGUSTÍ M. BASSOLS I PARÉS
Conseller de Justícia

(90.178.052)

*

Recepcionista: és aquella persona que vigila, controla i orienta el públic en les dependències al seu càrrec, i vetlla perquè no s'alteri l'ordre, alhora que realitza encàrrecs i funcions en relació i dependència directa del director o responsable del centre.

Vigilant de nit: és la persona que, de nit, té al seu càrrec la vigilància de la instal·lació per fer guardar l'ordre, les normes i atendre qualsevol emergència, i alhora realitza funcions amb relació i dependència directa del director o responsable del centre.

Grup E

Ajudant de manteniment: és el personal que realitza les tasques auxiliars sota la supervisió del tècnic de manteniment o, si escau, del director o del responsable del centre.

Ordenança: és la persona que vigila els locals i realitza encàrrecs i avisos, i també aquelles tasques que són pròpies de la seva categoria.

Mosso: és la persona que realitza els treballs auxiliars que no constitueixen especialitat d'un ofici.

Personal de serveis: És la persona que s'ocupa d'endreçar i netejar les dependències per mitjans manuals o mecànics, i dona suport a les tasques de cuina, menjador i bugaderia.

ANNEX 2

En compliment del que preveu l'article 26.5 de l'Estatut dels treballadors, es fa constar que les remuneracions anuals i mensuals per a l'any 1989 dels treballadors afectats per aquest Conveni són les següents:

Taula salarial

N=nivell; SB=sou base mensual;
CC=complement Conveni; SA=sou anual.

N	SB	CC	SA
A1	145.600	5.200	2.111.200
A2	135.200	—	1.892.800
A3	121.139	—	1.695.946
B	117.570	2.030	1.674.400
C1	116.813	—	1.635.382
C2	105.997	—	1.483.958
C3	98.858	1.040	1.398.572
D1	96.720	—	1.354.080
D2	90.480	—	1.266.720
D3	84.240	—	1.179.360
E1	82.742	4.965	1.227.898
E2	81.120	4.867	1.203.818

(90.261.107)

*