

DEPARTAMENT DE TREBALL

ACORD

de 8 d'abril de 1991, pel qual s'ordena la inscripció i la publicació del 1r Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

Vist el text del 1r Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, subscrit per la representació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i per la de les centrals sindicals UGT i CCOO, el dia 7 de març de 1991, 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 1r Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya al Registre de convenis d'aquesta Direcció General.

—2 Disposar que el Conveni esmentat es publiqui al DOGC.

Notifiquem aquest Acord a la Comissió negociadora del Conveni.

Barcelona, 8 d'abril de 1991

RAFAEL ORTIZ I CERVELLÓ
Director general de Relacions Laborals

1r CONVENI

col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya

Article 1

Àmbit personal

Aquest Conveni és d'aplicació al personal que, amb relació jurídica laboral, presta o presta serveis a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, als seus organismes autònoms, a altres organismes inclosos en l'àmbit d'aplicació de la Llei 17/1985, de 23 de juliol, i a les entitats gestores de la Seguretat Social, sempre que aquestes últimes no estiguin sotmeses a un règim estatutari específic.

Queda exclòs del present Conveni:

El personal que presta serveis a empreses de caràcter públic creades per la Generalitat de Catalunya.

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

Article 2

Àmbit funcional

Les normes contingudes en aquest Conveni afecten i són d'aplicació als centres de treball de tots els departaments i organismes autònoms de la Generalitat de Catalunya actualment existents o que es creïn en el futur.

Article 3

Àmbit territorial

L'àmbit territorial del present Conveni és el de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

Article 4

Aplicació del Conveni als col·lectius transferits que s'hi adhereixin

Amb la finalitat de garantir els criteris establerts en aquest Conveni per a l'aplicació a col·lectius de personal laboral procedent d'altres administracions públiques es requerirà l'informe previ de la Comissió paritària.

Article 5

Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor als quinze dies de la seva signatura i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 1991, amb efecte: econòmics retroactius a l'1 de gener de 1990.

Article 6

Pròrroga i denúncia

Aquest Conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia dins del termini i en la forma escaient en un termini de pre-avis de dos mesos respecte a la data en què finalitzi la seva vigència. Quant a la negociació, podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

Un cop denunciat, es procedirà a constituir una Comissió negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació.

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

Article 7

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament. En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, no homologués alguna de les seves clàusules o articles, o que fos anul·lat total o parcialment per la jurisdicció laboral, ambdues parts negociaran la totalitat o parcialitat anul·lada, i la resta del Conveni quedarà en vigor. En aquest supòsit, i fins a l'elaboració d'un nou text, s'aplicarà la normativa convencional anterior.

Article 8

Clàusula de garantia

Si durant la vigència d'aquest Conveni es produís, per reestructuració administrativa, algun canvi de la dependència dels actuals centres de treball, l'esmentada modificació garantirà les relacions jurídiques laborals amb total respecte de les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal laboral afectat.

Article 9

Condicions més beneficioses

Es respectaran *ad personam* com a condicions més beneficioses les reconegudes en els convenis col·lectius o contractes de treball que estiguin vigents a l'entrada en vigor del present Conveni quan, un cop examinades en el seu conjunt i en còmput anual, resultin més beneficioses per als treballadors.

En cap cas l'aplicació d'aquest Conveni suposarà una modificació o pèrdua de les condi-

cions col·lectives més beneficioses existents amb anterioritat en cada un dels departaments.

Es respectaran com a condicions més beneficioses:

a) Les jornades de treball establertes amb caràcter general inferior a les fixades en aquest Conveni.

b) Les jornades continuades generals en determinades èpoques de l'any.

c) Els salaris superiors als establerts en aquest Conveni.

d) Les vacances, els permisos, les llicències i les excedències de major durada a la que preveu aquest Conveni.

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

Article 10

Compensació i absorció

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

Article 11

Comissió paritària (CIVE)

En el termini dels 15 dies següents a la signatura del present Conveni es constituirà, d'acord amb l'article 85.d) de l'Estatut dels treballadors, una Comissió paritària per a la interpretació, la vigilància i l'estudi del Conveni (CIVE), que estarà formada per 9 representants de l'Administració i 9 representants de les organitzacions sindicals negociadores. En la composició de la CIVE es respectarà la proporcionalitat dels sindicats segons els resultats electorals de les darreres eleccions (provisionalment la seva composició serà de 5 membres per CCOO i 4 membres per UGT).

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

a) Interpretació, vigilància, estudi i aplicació del Conveni únic.

b) Negociació de la revisió de les condicions econòmiques i aplicació de la clàusula de revisió salarial automàtica per la desviació de l'IPC, segons el pacte de 3 d'abril de 1990.

c) Negociar la preparació i el disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública.

d) Participar en la determinació dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general.

e) Estudiar i aprovar o, si s'escau, denegar les reclamacions sobre reclassificació professional i adscripció definitiva als grups i categories professionals.

f) Definir les funcions de cadascuna de les categories professionals i aprovar el seu nomenclàtor.

g) Negociar durant l'any 1991 els temes pendents, com són ara els complements extrasalarials i les millores socials.

h) Negociar la unificació de criteris del complement de comandament, segons el que disposa aquest Conveni.

i) Emissió d'informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre interpretació del que s'ha pactat.

j) En cas de modificació de la plantilla que afecti de forma substancial el volum de qualsevol departament o organisme, se'n donarà coneixement a aquesta Comissió.

k) Ratificar l'adhesió al Conveni únic de qualsevol col·lectiu de treballadors de l'Administració pública que ho sol·liciti.

l) Negociació del disseny i mesures sobre salut laboral, sense perjudici de les competències en aquesta matèria de la Comissió de seguretat i higiene en el treball.

m) La negociació de la continuació de l'homogeneïtzació durant l'any 1991.

n) Totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest Conveni.

Els acords de caràcter vinculant adoptats per la CIVE seran objecte d'inscripció en el registre referenciat a l'article 2 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, i es publicaran, si s'escau, al DOGC.

Els acords de la CIVE tindran plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest Conveni; s'adoptaran per majoria de 2/3 de cadascuna de les parts i es faran públics en tots els centres de treball. Així mateix, les resolucions s'enviaran a les parts interessades en el termini màxim de 15 dies.

Els membres de la CIVE disposaran del temps suficient per a l'exercici de les seves funcions, tant per a les reunions de negociació com per a les reunions deliberadores o d'assessorament.

Article 12

Organització del treball

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

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

b) Proposar totes aquelles idees que siguin beneficioses per a l'organització del treball i la seva racionalització.

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

La finalitat de la racionalització del treball és la simplificació i millora de mètodes i serveis.

L'Administració, per provades raons tècniques, organitzatives o productives, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball, que en el cas de no ser acceptades pels representants legals dels treballadors hauran de ser aprovades per l'autoritat laboral abans de ser aplicades.

Tindran la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball les que afecten a les matèries següents:

a) Jornada de treball.

b) Horari.

c) Règim de treball a torns.

d) Sistema de remuneració.

e) Sistema de treball i rendiment.

En cas de modificació o implantació de sistemes organitzatius i/o de nova tecnologia, la Comissió de seguretat i higiene emetrà un in-

forme previ sobre les matèries de la seva competència.

Article 13

Treballs de categoria superior

13.1 Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, l'Administració podrà encomanar als seus treballadors l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior a la que tinguin, 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 organisme o centre de treball i amb la corresponent comunicació als representants dels treballadors quan excedeixi de 3 mesos.

Aquests treballs es realitzaran per torns rotatius.

13.2 Un cop superat aquest termini, si el treball desenvolupat no fos en caràcter de substitució i hi hagués un lloc de treball vacant, s'haurà de convocar mitjançant els procediments de provisió que estableix aquest Conveni, sense perjudici del que disposa l'article 23 de l'Estatut dels treballadors.

13.3 Quan es realitzin treballs de categoria superior a la del treballador, aquest tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi, d'acord amb el que disposa l'article 23.3 de l'Estatut dels treballadors.

Article 14

Treballs de categoria inferior

Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva, l'Administració de la Generalitat, els organismes i les entitats inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni necessitessin destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té, únicament podran fer-ho pel temps màxim de 30 dies, i se li mantindrà la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional.

Aquests treballs es realitzaran en torns rotatius.

Per a l'aplicació d'aquest article serà preceptiva la comunicació prèvia al Comitè d'empresa o al delegat de personal del centre de treball.

Article 15

Plantilles

L'Administració fixarà i donarà publicitat a les plantilles orgàniques dels seus centres de treball i elaborarà les relacions circumstanciades del personal que hi presta serveis, amb l'informe previ de la representació dels treballadors. En aquestes relacions s'agruparan els llocs de treball del personal laboral per categories i grups professionals. Trimestralment s'aportarà a la Comissió paritària del present Conveni detall de les altes i baixes produïdes en els departaments, instituts i organismes de l'àmbit del present Conveni.

Article 16

Classificació professional

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

16.2 En matèria de classificació professional cal atènyer-se al que disposen els articles 16.4, 23

i 24 de l'Estatut dels treballadors, i allò pactat en aquest Conveni.

16.3 En virtut de la tasca a realitzar i de la idoneïtat de la persona, quan no es cregui necessària l'exigència de titulació, el contracte ha de determinar el grup en el qual s'ha d'integrar la persona contractada, d'acord amb els coneixements i experiències necessàries en relació amb les funcions a desenvolupar.

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

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

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

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

Grup D: tècnics auxiliars i personal especialitzat; títol de graduat escolar o formació professional de 1^{er} grau o equivalent o capacitació provada en relació amb el lloc de treball.

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

Als efectes de la promoció interna es reconeix l'equivalència del certificat d'estudis primaris expedit amb anterioritat a la finalització del curs 75/76 i el títol de graduat escolar.

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

Grup A. Tècnics superiors i comandaments.

A1. Titulats superiors.

Són els treballadors que, estant en possessió del títol acadèmic de doctor, llicenciat, enginyer, arquitecte o equivalent realitzen funcions pròpies de la seva professió en la plaça corresponent i ocupen un lloc de treball en qualsevol de les unitats administratives o centres de treball dependents de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

A2. Caps de 1^a i tècnics.

Són els treballadors que, amb capacitació provada pel lloc de treball i sense estar en possessió del títol acadèmic superior, exerceixen funcions de responsabilitat tècnica i/o comandament en unitats amb estructura complexa.

A3. Caps de 2^a i tècnics.

Són els treballadors que, amb capacitació provada pel lloc de treball i sense estar en possessió del títol acadèmic superior, exerceixen funcions de responsabilitat tècnica i/o comandament en unitats amb estructura no complexa.

Grup B. Tècnics mitjans.

Són els treballadors que, estant en possessió del títol acadèmic d'enginyer tècnic, diplomad universitari, arquitecte tècnic o qualsevol altre títol de grau mitjà o equivalent, o capacitació provada pel lloc de treball, realitzen les funcions pròpies del lloc de treball corresponent.

Grup C. Tècnics especialistes i comandaments intermitjos.

Són els treballadors que, estant en possessió del títol de batxiller, formació professional de 2ⁿ grau o equivalent, o capacitació provada pel lloc de treball posseeixen els coneixements ge-

nerals tècnics i l'experiència per desenvolupar les funcions pròpies del seu lloc de treball o per exercir la direcció de determinades obres, tallers, instal·lacions i establiments sota les ordres de tècnics superiors o mitjans.

- C1. Tècnics i encarregats generals.
- C2. Encarregats.
- C3. Especialistes i caps d'equip.

Grup D. Tècnics auxiliars i personal especialitzat.

Són els treballadors que, estant en possessió del títol de graduat escolar, formació professional de 1º grau o equivalent o capacitat provada pel lloc de treball, realitzen les funcions pròpies del seu ofici o professió.

- D1. Auxiliars-oficials de 1ª.
- D2. Ajudants-oficials de 2ª.
- D3. Personal de serveis especialitzats-oficial de 3ª.

Grup E. Personal de serveis auxiliars.

Són els treballadors que realitzen tasques de serveis auxiliars i que estan en possessió del certificat d'escolaritat o capacitat provada pel lloc de treball.

- E1. Personal subaltern i de vigilància.
- E2. Personal de serveis.

16.5 La provisió de llocs de comandament es realitzarà mitjançant concurs, d'acord amb les bases de la corresponent convocatòria.

En els equips d'assessorament psicopedagògic s'escollirà, d'entre els integrants, una persona que, entre d'altres funcions, representarà i coordinarà l'EAP d'acord amb el que estableix l'Ordre de 20 de maig de 1983, i rebrà mentre ocupi aquest lloc de treball el complement corresponent.

A la Direcció General d'Atenció a la Infància, en les comunitats infantils i juvenils, el coordinador administratiu és el membre de l'equip educador que té com a funcions específiques la coordinació interna i la gestió econòmica del centre i la seva representació exterior. Serà nomenat i destituït pel director general d'atenció a la infància a proposta de la majoria de l'equip educatiu de cada centre. Es procedirà a proposar aquest càrrec de forma rotatòria, de manera que es compleixi en l'equip educatiu la filosofia de la participació en totes les feines. Els càrrecs de comandament seran nomenats per un període de 3 anys, i se'ls podrà renovar fins a un màxim de 2 vegades per períodes de 3 anys cadascun. Podran cessar a petició pròpia, de comú acord o per voluntat de la Direcció General i, en el cas dels coordinadors administratius, a proposta de l'equip educatiu; en aquests dos últims supòsits el cessament haurà de realitzar-se mitjançant un escrit en què constin les raons que motiven la proposta de cessament.

Durant els períodes d'absència prolongada dels càrrecs de comandament que no suposin trencament del vincle laboral, el director general podrà nomenar substituïts en funcions sense minva del que ja cobra el titular. Quan un càrrec de comandament en funcions o per substitució no pugui portar la coordinació o direcció d'un centre per qualsevol causa, deixarà d'exercir les funcions i de percebre el complement corresponent al càrrec.

Els actuals directors que han estat contractats específicament per a aquesta funció romanaran al seu càrrec durant el temps que es cregui convenient; en el cas de cessament, tindran la

possibilitat de continuar la seva relació laboral en serveis de la Direcció General, d'acord amb la seva titulació acadèmica i/o capacitat professional.

16.6 La classificació professional dels treballadors que estableix aquest Conveni no ha de perjudicar els drets adquirits en la matèria, quant a formació i promoció professional, i es respectaran, en tot cas, les categories i nivells professionals ja consolidats en anteriors convenis.

16.7 En cas de conflicte sobre l'adscripció d'una categoria a un treballador o grups de treballadors, sense perjudici del que disposa l'article 23 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, i la ulterior i definitiva competència del Jurat Social, els interessats o la mateixa Administració han de sotmetre la qüestió al coneixement i resolució de la Comissió paritària; en aquest cas, juntament amb la Direcció General de la Funció Pública, podran concórrer a les sessions de la Comissió un representant dels departaments o organismes i un representant dels treballadors afectats. Si en el si de la Comissió s'adoptés un acord que eliminés la discordança, s'haurà d'aplicar immediatament i posarà fi al conflicte.

16.8 Als treballadors de tota la plantilla actual afectats per aquest Conveni, no se'ls pot exigir títols acadèmics per a l'exercici de la seva funció actual, llevat dels casos que per llei s'exigeixi titulació.

16.9 Certificats personals.

L'Administració, a petició dels treballadors, lliurarà certificats acreditatius del temps de serveis prestats amb detall del grup, categoria professional i emoluments percebuts.

16.10 Document d'identificació.

L'Administració, en cada departament i/o organisme autònom, expedirà al personal laboral afectat pel present Conveni el document d'identificació corresponent.

Article 17

17.1 La Comissió paritària, amb posterioritat a la signatura d'aquest Conveni, aprovarà el nomenclador de categories professionals, el qual tendrà a unificar les ja existents i, si s'escau, les diferenciarà per graus (de 1ª, 2ª, etc.). Les professions s'agruparan en 5 grups i 12 subgrups, segons la classificació que estableix l'article 16 d'aquest Conveni.

El nomenclador de categories professionals i les seves definicions es faran abans de trenta (30) dies d'haver-se signat el Conveni.

17.2 Tots els treballadors s'integraran en les categories professionals que s'aprovin, tal com es recull en la disposició transitòria 1.

17.3 Qualsevol reclamació que es presenti sobre el nomenclador i l'adscripció professional quedarà en suspens fins que entri en vigor el que preveuen els paràgrafs anteriors.

Una vegada complerts els terminis previstos a la disposició transitòria 1, qualsevol reclamació sobre l'adscripció de categoria, grup o subgrup, serà resolta mitjançant un informe per escrit, favorable o no a la reclamació, en el termini màxim de dos mesos a comptar des de la data de la reclamació, per part de la Comissió paritària d'aquest Conveni.

En cas de no haver-hi resposta o denegar-se la petició, el treballador podrà acudir a la via jurisdiccional.

Article 18

Estabilitat al lloc de treball

18.1 El contracte de treball es basarà en el principi de garantia del lloc de treball, amb les excepcions que preveu la legislació vigent en la matèria.

18.2 Els organismes de l'Administració, directament o en règim de concert amb centres oficials o reconeguts, organitzaran o proposaran cursos de capacitat professional per a l'adaptació dels treballadors a les modificacions tècniques operades en els llocs de treball, i també cursos de reconversió professional quan per motius de reconversió, reestructuració o mobilitat funcional, es pugui assegurar d'aquesta forma l'estabilitat del treballador en el seu lloc de treball.

18.3 En aquests últims supòsits, el temps d'assistència als cursos es considerarà treball efectiu.

18.4 L'Administració garantirà en qualsevol cas el manteniment de la relació laboral amb el treballador.

Article 19

Situació d'incompatibilitat

19.1 Són de plena aplicació al personal comprès dintre de l'àmbit d'aplicació d'aquest 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, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, la Llei 53/1984, de 26 de desembre, el Decret 98/1985, d'11 d'abril, i també les normes de desenvolupament dictades al respecte.

19.2 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 a que se li concedeixi l'excedència voluntària que preveu l'article 45 d'aquest Conveni.

Article 20

Provisió de vacants, contractació i ingress

Normes de caràcter general.

L'Administració inclourà dins l'oferta anual d'ocupació totes les vacants que hi hagi en aquell moment.

D'acord amb el que preveu l'oferta d'ocupació pública es podran convocar, si s'escau, fins a un 10% addicional de les places ofertes.

En tot cas, s'haurà de respectar el que disposa el Decret 28/1986, de 30 de gener, del Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Les vacants de personal laboral comprès en l'àmbit d'aplicació del present Conveni es proveiran de conformitat amb la prelació i formes següents:

- A) Reingrés d'excedents voluntaris.
- B) Torn de trasllat.
- C) Torn d'ascens (promoció interna).
- D) Torn lliure (nou ingress).

Les formes de provisió referenciades en el punt anterior seran objecte de convocatòria pels respectius departaments i, pel que fa als torns de trasllats, mitjançant la Direcció General de la Funció Pública. Aquesta convocatòria assenyalará el nombre de places a cobrir, els requisits a reunir pels aspirants, els mèrits susceptibles de qualificació, entre els quals s'avaluarà

el coneixement oral i escrit de la llengua catalana, segons els barems de puntuació corresponents i, si escau, les proves a realitzar, la composició del Tribunal qualificador o de la Comissió d'avaluació i qualssevol altres previsions que garanteixin l'estricta compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Els tribunals qualificadors i les comissions d'avaluació estaran formats per un nombre senar de membres, un dels quals serà designat per la Direcció General de la Funció Pública i un altre pels representants dels treballadors. Així mateix, la totalitat dels membres haurà de pertànyer a igual o superior grup al corresponent a les places objecte de convocatòria.

La designació del representant del personal correspon al Comitè intercentres o, en el seu cas, als delegats de personal o al Comitè del centre. En el seu defecte, el representant ha de ser designat per la part social de la Comissió paritària d'aquest Conveni.

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

Els treballadors han de prendre possessió en el seu lloc de treball en el termini que assenyali la convocatòria en base a la qual es produïxi lliure accés.

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

En cap cas l'ocupació d'una plaça amb caràcter temporal consolida un trasllat voluntari o un ascens pel simple transcurs del temps.

A) Reingrés d'excedents voluntaris:

Els treballadors en excedència que demanin el seu reingrés en el termini legalment previst tindran preferència a l'hora d'ocupar vacant d'igual o similar categoria, entre les que hi hagi en aquell moment en el centre o departament.

B) Torns de trasllats:

Els torns de trasllats es realitzaran necessàriament abans de la convocatòria de places de nou accés.

El trasllat voluntari solament podrà concedir-se al personal fix en cas d'existència de vacant del mateix grup i categoria.

En el concurs de trasllats s'inclouran totes les places vacants en la data de la seva convocatòria, dins els límits de l'oferta pública, un cop produït el reingrés d'excedents, donant-se suficient informació als treballadors.

Obtingut el trasllat voluntari, no podrà sol·licitar-se un de nou fins transcorreguts dos anys de treball efectiu en l'últim lloc.

C) Torn d'ascens (promoció interna):

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

Podran accedir-hi els treballadors de qualsevol grup i categoria sempre que acreditin posseir les

condicions que es requereixin, i també una antiguitat mínima en la seva categoria de dos anys.

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

El personal que es promoció 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.

En cap cas, l'ocupació d'una plaça amb caràcter temporal consolidarà un trasllat voluntari o un ascens pel simple transcurs del temps.

D) Torn lliure (nou ingrés):

Les vacants que no es cobreixin pels sistemes de concurs de trasllats i d'ascensos seran proveïdes per personal de nou ingrés. Aquest ingrés s'adaptarà en tots els casos al que disposa la legislació sobre incompatibilitats al sector públic de Catalunya, al Decret 28/1986, de 30 de gener, al present Conveni i a altres disposicions d'aplicació.

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

Tots els contractes de treball s'han de formalitzar per escrit i han d'incloure, en tots els casos, l'expressió de quedar afectats per aquest Conveni col·lectiu, el grup i la categoria professional per a la qual es contracta el treballador.

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

Treballadors adscrits al grup A: 4 mesos.

Treballadors adscrits al grup B: 3 mesos.

Treballadors adscrits al grup C: 1 mes.

Treballadors adscrits al grup D: 1 mes.

Treballadors adscrits al grup E: 15 dies.

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

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

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

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

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

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

en l'altre lloc de treball que hagi ocupat el treballador.

Article 21

Barem de mèrits per concurs de trasllat, promoció interna i ingrés del personal laboral

21.1 Per al concurs de trasllat cal tenir en compte els aspectes següents:

a) Residència obligada del cònjuge o convivent sempre que la convivència sigui degudament acreditada: 1 punt.

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

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

d) L'antiguitat a l'Administració: fins a un màxim de 4 punts.

e) Residència habitual del treballador en la localitat a la qual es sol·licita el trasllat: 1 punt.

f) Altres circumstàncies personals, socials o familiars: 1 punt.

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

Els concursos de mèrits per a la promoció interna i l'ingrés del personal laboral es valoren d'acord amb els conceptes següents: circumstàncies personals, mèrits acadèmics, mèrits professionals i, si s'escau, proves, respectant-se els percentatges que a continuació es detallen:

El 10% dels punts correspondrà al concepte de circumstàncies personals, i, en el seu cas, a l'entrevista.

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

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

Grups C, D i E. Mèrits acadèmics: 20%; mèrits professionals: 70%.

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

Mèrits acadèmics: 15%.

Mèrits professionals: 25%.

Valoració de proves: 50%.

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

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

En el cas d'empat entre diversos candidats a una o diverses places quan totes elles no puguin cobrir-se pels empatats, es realitzarà una prova per al desempat.

Article 22

Pre-avis en el cessament voluntari

El treballador que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha 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.

La notificació del cessament voluntari s'ha de realitzar per escrit, el qual ha de ser signat pel treballador per duplicat, i se li retorna un exemplar amb l'acusament de rebuda.

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

Article 23

Reserva de places per a disminuïts

La Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids, estableix com a principi general que els poders públics —i entre ells la Generalitat— han de prestar tots els recursos necessaris per tal que els disminuïts puguin exercir els drets de qualsevol ciutadà segons el que disposa l'article 49 de la Constitució Espanyola.

Conseqüentment, i 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, en els organismes dependents de l'Administració de la Generalitat s'ha de garantir un percentatge de reserva de places del 3% per als disminuïts, d'acord amb el que estableix la disposició addicional 15 de la Llei 9/1990, de 16 de maig, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya, i en els mateixos termes i condicions que estableix la normativa abans referenciada.

La Comissió paritària d'aquest Conveni vetllarà per l'estricta compliment de l'esmentada reserva.

Article 24

Contractació temporal

24.1 Quan les necessitats de funcionament de centres i serveis ho requereixin es procedirà a la contractació de personal en règim temporal no fix, segons les modalitats previstes a l'Estatut dels treballadors i altres normatives de desenvolupament vigents, i d'acord amb el procediment que estableix l'article 40 del Decret 28/1986, de 30 de gener, del Reglament de selecció de personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, sense que això suposi la cobertura de vacant.

24.2 El personal eventual serà el contractat per treballs esporàdics, no habituals o ocasionals derivats de circumstàncies especials i urgents.

24.3 El personal interí serà contractat per substituir al personal que tingui reconeguda la reserva de lloc de treball per norma, pacte individual o col·lectiu.

24.4 Basant-se en les necessitats funcionals dels diferents serveis i d'acord amb els criteris organitzatius es procurarà cobrir en la major brevetat possible les baixes per ILT.

24.5 La selecció de personal laboral temporal i eventual es realitzarà d'acord a criteris objectius acordats pel departament amb els representants dels treballadors, atenent les circumstàncies personals, professionals i la idoneïtat del candidat en relació amb el lloc de treball a proveir.

Així mateix, es podran valorar els serveis prestats a l'Administració en la mateixa categoria i funcions.

Es crearà una borsa de treball integrada per aquelles persones que hagin superat les proves d'aptitud de les diferents convocatòries públiques i no hagin obtingut plaça.

24.6 El cessament d'aquest personal tindrà lloc quan es reintegri al treball el titular substituït, finalitzades les tasques per les quals fou contractat, o quan arribi la data de termini del contracte.

24.7 En matèria de pre-avis s'atendrà al que es pacta en el contracte de treball, i, en el seu defecte, el que disposi la normativa vigent.

24.8 L'Administració notificarà als representants legals dels treballadors els contractes realitzats, d'acord amb la Llei 2/1991, de 7 de gener.

Article 25

Treballs fixos i periòdics de caràcter discontinu

25.1 Quan es tracti de treballs fixos en l'activitat de l'Administració, però de caràcter discontinu, s'haurà de comunicar als treballadors que efectuin aquesta activitat cada vegada que s'hagi de realitzar, i tindran la consideració, a efectes laborals, de treballadors fixos de caràcter discontinu.

25.2 L'esmentada comunicació es farà per rigorosa antiguitat, dins de cada especialitat i, en cas d'incompliment, el treballador podrà reclamar en el procediment per acomiadament davant el Jutjat Social, iniciant-se el termini per a l'exercici de l'acció el dia que tingui coneixement de la falta de convocatòria.

25.3 El comunicat al treballador s'efectuarà, com a mínim, amb quinze dies d'antelació a l'obertura del centre o al començament del treball a realitzar, mitjançant carta certificada amb acusament de rebuda en què se li notificarà expressament la data de la seva incorporació. El treballador convocat haurà de donar resposta pel mateix procediment en el termini màxim de 10 dies naturals a partir de l'acusament de rebuda.

25.4 L'incompliment d'aquesta formalitat, per part del treballador, implicarà la seva renúncia al lloc de treball.

Article 26

Condicions econòmiques

Es garanteix per a tot el personal laboral de la Generalitat de Catalunya per a l'any 1990 un increment mínim de 6% sobre els conceptes retributius de 1989.

Article 27

Normes generals

a) La reordenació dels conceptes retributius i dels fulls acreditatius de la recepció de salaris haurà d'adaptar-se estrictament al Decret 2380/1973, 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 tal d'adaptar-los a les noves taules salarials, segons el que disposa l'apartat anterior, no ha de suposar cap disminució de les retribucions globals anteriors, ni creació de complements personals transitoris.

c) L'Administració de la Generalitat de Catalunya abonarà els salaris meritats en períodes mensuals. Així mateix, estendrà els rebuts de salari en models oficials o bé substitutius meritats pel treballador degudament desglossats i amb especificació de les retencions practicades, prestacions de la Seguretat Social i bases per les

quals es cotitza, amb entrega al treballador del duplicat del rebut.

d) El treballador i els seus representants legals, amb la corresponent autorització, tindran dret a percebre bestretes a compte del treball realitzat. Hauran de sol·licitar-se al secretari general o al director del centre i es concediran, o, en el seu cas, es denegaran en el termini d'un mes.

e) Els treballadors tindran dret a préstecs, concedits per la Generalitat, en les mateixes condicions que les contemplades per al personal funcionari.

f) Segons l'Acord de 3 d'abril de 1990, entre el Govern de la Generalitat i els sindicats signants, a partir de 1990 l'Administració aplicarà una revisió salarial al personal laboral en el cas que l'IPC previst sigui superat per l'IPC enregistrat en l'exercici.

Aquesta revisió salarial es fixarà de forma que l'increment de les retribucions del personal laboral, una vegada incorporada la revisió, mantingui la mateixa diferència en punts respecte a l'IPC enregistrat, que l'original inclosa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat en relació amb l'IPC previst.

La instrumentalització d'aquesta revisió s'establirà, quan procedeixi, a partir de la desviació existent de l'IPC previst i la taxa interanual de preus novembre sobre novembre. Aquesta revisió s'inclourà en la nòmina del personal laboral del mes de gener i serà consolidable a tots els efectes.

Article 28

Retribucions bàsiques

L'estructura de les retribucions bàsiques s'ajustarà als conceptes següents:

28.1 Salari base. És la part de la retribució mensual del treballador fixada en funció del grup i la categoria professional a què pertanyi. La seva quantia és l'especificada a la taula salarial següent:

SB=sou base; CH=complement d'homogeneïtzació.

Grup	SB	SB×14	CH
A1	166.000	2.324.000	21.000
A2	154.000	2.156.000	21.000
A3	144.000	2.016.000	21.000
B1	136.500	1.911.000	17.000
C1	125.500	1.729.000	13.500
C2	116.000	1.624.000	13.500
C3	110.500	1.547.000	13.500
D1	104.000	1.456.000	11.000
D2	100.500	1.407.000	11.000
D3	95.000	1.330.000	11.000
E1	92.000	1.288.000	10.500
E2	90.000	1.260.000	10.500

CH=complement d'homogeneïtzació; TA=tal anual.

Grup	CH×12	TA
A1	252.000	2.576.000
A2	252.000	2.408.000
A3	252.000	2.268.000
B	204.000	2.115.000
C1	162.000	1.891.000
C2	162.000	1.786.000
C3	162.000	1.709.000
D1	132.000	1.588.000
D2	132.000	1.539.000
D3	132.000	1.462.000
E1	126.000	1.414.000
E2	126.000	1.386.000

28.2 Complement d'homogeneïtzació. Aquest complement és d'aplicació al personal que fa la jornada partida, 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.

L'esmentat complement s'abona d'acord amb les quanties fixades a la taula anterior.

28.3 Complement de Conveni. Amb independència de la jornada laboral i de l'horari partit o continu que realitzin els treballadors previstos als convenis que els eren d'aplicació fins al 31 de desembre de 1989, s'han de respectar *ad personam* les diferències salarials existents entre el sou base més el complement d'homogeneïtzació que estableix aquest Conveni i el salari real que els treballadors venien percebent.

Article 29

Antiguitat

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

Grup	Mensual	Anual
A.....	4.831	67.634
B.....	4.382	61.348
C.....	3.933	55.062
D.....	3.483	48.762
E.....	3.034	42.476

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

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

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

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

Aquests triennis s'apliquen amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 1990.

Article 30

Pagues extraordinàries

El personal laboral percebrà dues pagues extraordinàries a l'any, una al mes de juny i l'altra al mes de desembre. Aquestes pagues inclouen el sou base i triennis i, si s'escau, el complement personal d'antiguitat.

Article 31

Torns en diumenges i festius

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

Article 32

Plus de nocturnitat

S'estableix un plus del 25% sobre el salari base per als treballadors que de manera continuada o periòdica presten els seus serveis durant el període comprès entre les 22 i les 6 hores. En aquells casos en què sols es realitzi part de la jornada durant el període esmentat s'abonarà, si es treballa la meitat de la jornada o menys

temps, exclusivament el 25% sobre les hores treballades exclusivament, i si es treballa més de mitja jornada en període nocturn, el 25% sobre el salari base de tota la jornada.

Article 33

Plus de rotació de torns

33.1 Quan els treballadors, per necessitats del servei o per la naturalesa del treball que desenvolupin, hagin de treballar habitualment en torns rotatius durant les 24 hores del dia, inclosos festius i diumenges, se'ls abonarà un plus mensual la quantia del qual serà la que estableix la taula A.

La percepció d'aquest plus serà incompatible amb la del plus de torns en diumenges i festius i amb la del plus de nocturnitat.

33.2 Quan aquests torns incloguin diumenges i festius o nocturnitat la quantia mensual serà la que estableix la taula B.

La percepció d'aquest plus serà incompatible amb la del plus de nocturnitat o la del plus de diumenges o festius.

33.3 Quan aquests torns incloguin el matí i la tarda percebran un plus mensual la quantia del qual serà la que estableix la taula C.

Grup	Taula A	Taula B	Taula C
E.....	23.000	17.000	11.000
D.....	25.000	19.000	13.000
C.....	30.500	24.000	17.500
B.....	34.000	27.000	20.000
A.....	41.000	33.000	25.000

Article 34

Complement de penositat, toxicitat, perillositat

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

34.2 Els treballadors que hagin de realitzar treballs d'aquestes característiques percebran un plus de 750 Pta per dia treballat per cadascun dels conceptes.

34.3 Es respecta el dret de percepció d'aquests complements als col·lectius que amb anterioritat a l'1 de gener de 1990 ja els percebien.

34.4 El dret a la percepció d'aquests complements ha de ser reconegut per la Comissió paritària amb l'emissió prèvia del corresponent informe tècnic de la Comissió de seguretat i higiene del centre corresponent i s'ha de resoldre dins del termini màxim de 15 dies a partir de la recepció de l'informe de la Comissió.

En el cas que la Comissió de seguretat i higiene no emeti l'informe dins del termini de 30 dies naturals a partir de la sol·licitud, la Comissió paritària resoldrà sobre el dret de percepció d'aquests complements.

34.5 El plus de muntanya (que inclou els treballadors que condueixen màquines amb cabines), el plus d'aïllament i el de pilots i navegants aeris, previstos a l'últim Conveni de Política Territorial i Obres Públiques, queden integrats dins del complement de penositat. En el cas que algun treballador percebés per aquests conceptes una quantia superior se li respectarà la diferència amb caràcter personal.

34.6 Es reconeix, en concepte de perillositat, un complement de 15.000 Pta (per 12 pagues), d'aplicació als tècnics especialistes, ATS i fisio-

terapeutes del Centre d'Atenció Especialitzada Can Ruti del Departament de Benestar Social. Aquest complement és incompatible amb qualsevol altre complement del mateix concepte i característiques.

Article 35

Complement de comandament

S'estableix amb la finalitat de remunerar a aquells treballadors que ocupin llocs de treball que suposen una especial responsabilitat lligada a l'exercici de funcions de direcció, comandament, coordinació, planificació, supervisió i control.

Solament es percebrà durant el temps en què s'estigui ocupant un lloc de treball de les característiques referenciades.

L'Administració es compromet a continuar la negociació d'aquest complement durant l'any 1991 als efectes d'unificar la diversitat de situacions dels llocs de treball afectats.

Es retribuiran per aquest concepte els següents llocs de treball amb les quanties que a continuació s'assenyalen:

Categoria	Mensual	Anual
-----------	---------	-------

DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA

Centres de la Direcció General de Justícia Juvenil

Director:

Centres A.....	129.850	1.558.200
Centres B.....	98.933	1.187.196
Centres C.....	86.566	1.038.792

Subdirector:

Centres A.....	64.925	779.100
Centres B.....	49.466	593.592

Coordinador de centre:

Centres A.....	32.463	389.556
Centres B.....	24.733	296.796

Delegat de zona..... 64.306 771.672

Supervisor de programes

d'intervenció..... 90.630 1.087.560

Delegat de recursos..... 43.283 519.396

DEPARTAMENT DE LA PRESIDÈNCIA

Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya

Director de centre..... 108.120 1.297.440

Sots-director de centre..... 91.160 1.093.920

Cap de departament..... 69.960 839.520

Encarregat de curs..... 7.862 94.340

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

Cap d'àrea..... 64.307 771.680

Institut Català de Serveis a la Joventut

Director d'alberg..... 28.302 339.622

DEPARTAMENT DE BENESTAR SOCIAL

Institut Català d'Assistència i Serveis Socials

Coordinació administrativa i/o tècnica:

Coordinador de centre..... 17.000 204.000

(En cas de vacant, absència o malaltia del responsable)

Coordinació de treballadors familiars..... 8.700 104.400

(assistents socials que tenen al seu càrrec 5 o més treballadors familiars o bé tenen assignats un mínim de 10 casos).

Centres de la Direcció General d'Atenció a la Infància

Director:

Centre A..... 129.850 1.558.200

Centre B..... 98.932 1.187.195

Centre C..... 86.565 1.038.791

Categoria	Mensual	Anual
Subdirector:		
Centre A	64.925	779.100
Centre B	49.465	593.591
Coordinador comunitats infantils i juvenils:		
Centres B i C	8.488	101.856
Centres de la Direcció General d'Acció Cívica		
Responsable de zona	7.281	87.372

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

Equips d'assessorament i orientació psicopedagògica (EAPS) i personal tècnic especialista dels centres públics d'educació especial (CPEE)

Responsable de l'EAP	12.205	146.460
----------------------------	--------	---------

DEPARTAMENT D'AGRICULTURA, RAMADERIA I PESCA

Centres docents

Director d'escola de capacitat agrícola	26.500	318.000
Director de centre de capacitat agrícola	26.500	318.000
Cap d'estudis	12.720	152.640
Secretari administrador	12.720	152.640
Orientador escolar i cap d'explotació	7.718	92.616
Cap de residència	24.694	296.328
Gerent d'escola de capacitat agrícola	24.694	296.328

DEPARTAMENT DE TREBALL

Residències del temps lliure

A2. Director de la Residència de Les	1.272.000	
Director de la Residència de Llançà	1.162.000	
A3. Sotsdirector	938.000	
A3. Cap de cuina. Tarragona	1.082.000	
Cap de cuina. Les	817.000	
Cap de cuina. Llançà	530.000	

Article 36

Complement de lloc de treball de centres penitenciaris

És el que correspon percebre als treballadors en funció de les característiques de perillositat, toxicitat i/o penositat dels llocs de treball a desenvolupar als centres penitenciaris, en la quantia següent:

A: 15.000 Pta mensuals per aquells llocs de treball les funcions dels quals es desenvolupen habitualment a l'interior dels centres penitenciaris.

B: 10.000 Pta mensuals per aquells llocs de treball les funcions dels quals es desenvolupen habitualment a l'exterior dels centres penitenciaris.

La percepció d'aquest complement és incompatible amb la del complement de perillositat, penositat i toxicitat que estableix l'article 34 d'aquest Conveni.

CL: complement de lloc de treball dels centres penitenciaris.

Grup	CL	
	A	B
A1	15.000	10.000
A2	15.000	10.000
B	15.000	10.000
C2	15.000	10.000
C3	15.000	10.000
D1	15.000	10.000
D2	15.000	10.000
E1	15.000	10.000
E2	15.000	10.000

Article 37

Complement de centres de menors dels departaments de Justícia i Benestar Social

Aquest complement el percebran els treballadors que prestin serveis als centres dependents de la Direcció General de Justícia Juvenil del Departament de Justícia i de la Direcció General d'Atenció a la Infància del Departament de Benestar Social.

S'estableix amb la finalitat de retribuir al personal per les especials circumstàncies de perillositat, penositat i/o toxicitat que concorren en la prestació de serveis dins la dinàmica i estructura organitzativa dels centres dependents de la Direcció General de Justícia Juvenil del Departament de Justícia i de la Direcció General d'Atenció a la Infància del Departament de Benestar Social, als quals s'integren, en la quantia següent:

Centres A: 15.000 Pta.
Centres B: 10.000 Pta.

Les categories professionals d'educador, tècnic auxiliar d'educació i mestre d'oficis, per aquest mateix concepte i considerant que el desenvolupament de la seva funció educativa dins els centres determina una major incidència de les circumstàncies esmentades, i atès que aquests professionals, per tal de portar a terme els projectes educatius individualitzats dels menors al seu càrrec, han d'adaptar-se a les especials circumstàncies que aquests comportin, percebran la següent quantitat:

Centres A: 25.000 Pta.
Centres B: 20.000 Pta.

La percepció del complement de centres de menors serà incompatible amb la percepció del complement de perillositat, penositat i/o toxicitat que estableix el Conveni únic, així com amb el complement de comandament de direcció i subdirecció.

Article 38

Complements del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca

38.1 Complement de capacitat agrícola. Aquest complement retribueix la participació en activitats de formació i reciclatge adreçades a membres de l'empresa agrícola i a altres col·lectius del medi rural per a la millora de la seva qualificació professional.

Correspon percebre aquest complement al personal adscrit als centres i escoles de capacitat agrícola de les següents categories i amb els imports que es detallen:

Categoria	Mensual	Anual
Professor llicenciat	8.000	96.000
Professor grup B	4.700	56.400
Monitor d'activitats docents	2.400	28.800

38.2 Complement de lloc de treball de guardes de reserves.

Aquest complement retribueix el personal del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca amb categoria professional de guarda major de reserves de fauna, guarda de 1ª de reserves de fauna i guarda de reserves de fauna que prestin serveis en reserves nacionals de caça i zones de caça controlada, per raó de les circumstàncies i condicions que concorren en el desenvolupament de les funcions pròpies de la seva categoria.

Categoria	Mensual	Anual
Guarda major reserva de fauna	26.000	312.000
Guarda 1ª reserves de fauna	23.000	276.000
Guarda reserves de fauna	20.000	240.000

La percepció d'aquest complement és incompatible amb el plus de torns en diumenges i festius, amb el plus de nocturnitat i amb el complement de penositat, perillositat i toxicitat.

Article 39

Productivitat

Es fa extensiu a tot el personal laboral de la Generalitat de Catalunya el que disposa l'article 67.3.c) de la Llei 17/1985, de 23 de juliol, sobre complement de productivitat per als funcionaris, motiu pel qual els serà d'aplicació les normes que dicti el Consell Executiu per a l'aplicació de l'esmentat complement en la mateixa forma, percentatge o quantia per a cadascun dels grups professionals A, B, C, D i E, respectivament.

Article 40

Hores extraordinàries

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

40.2 Té 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 aquest Conveni.

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

40.4 D'acord amb el que disposa l'article 40.2 del Reial Decret 2001/1983, de 28 de juliol, les hores de treball que superin la jornada màxima setmanal pactada, però que no superin la jornada màxima anual de 1.826 hores o cicles inferiors en la seva distribució setmanal pactada, no tenen naturalesa d'extraordinàries.

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

40.5 Queda prohibida la realització d'hores extraordinàries en el període nocturn, llevat dels casos que preveu l'article 42 del Reial Decret 2001/1983, de 28 de juliol.

40.6 Hores estructurals: es considera que les hores extraordinàries en l'àmbit d'aquest Conveni, donat 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.

Els secretaris generals dels departaments i directors dels organismes adoptaran les mesures necessàries per tal de vetllar que no es facin hores extres sense que estiguin justificades pel funcionament dels serveis.

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

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

a) Per tal de prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris o urgents.

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

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

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

Trimestralment, s'enviarà a la Direcció General de la Funció Pública una comunicació de

les hores extraordinàries realitzades pels treballadors de cada departament. Aquesta informació serà tramesa immediatament a la CIVE.

L'import de les hores extres és el que consta a les següents taules:

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

CP = categoria professional;
SA = sense antiguitat.

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

CP	SA	Triennis d'antiguitat						
		1	2	3	4	5	6	7
E2	1132	1172	1212	1252	1292	1332	1372	1411
E1	1155	1194	1235	1274	1314	1354	1394	1434
D3	1176	1219	1263	1306	1350	1393	1437	1480
D2	1263	1306	1350	1393	1437	1480	1524	1568
D1	1350	1393	1437	1480	1524	1568	1611	1655
C3	1380	1427	1474	1521	1568	1616	1663	1710
C2	1479	1526	1573	1621	1668	1715	1762	1809
C1	1630	1677	1725	1772	1819	1866	1913	1960
B	1641	1692	1742	1793	1844	1895	1946	1996
A5	1691	1753	1815	1878	1940	2003	2065	2127
A2	1887	1949	2012	2074	2136	2199	2261	2324
A1	2032	2086	2141	2195	2250	2304	2359	2413

CP	SA	Triennis d'antiguitat						
		1	2	3	4	5	6	7
E2	1415	1465	1515	1565	1615	1665	1714	1764
E1	1443	1493	1543	1593	1643	1693	1743	1793
D3	1470	1524	1578	1633	1687	1742	1796	1851
D2	1578	1633	1687	1742	1796	1851	1905	1959
D1	1687	1742	1796	1851	1905	1959	2014	2068
C3	1725	1784	1842	1901	1960	2019	2078	2137
C2	1849	1908	1967	2026	2085	2144	2203	2262
C1	2038	2096	2156	2215	2274	2333	2392	2451
B	2051	2114	2178	2241	2305	2368	2432	2495
A3	2113	2191	2269	2347	2425	2503	2581	2659
A2	2358	2437	2515	2593	2671	2749	2827	2905
A1	2540	2608	2676	2744	2812	2880	2948	3016

CP	SA	Triennis d'antiguitat														
		8	9	10	11	12	13	14	15							
E2	1451	1491	1531	1571	1611	1651	1691	1731								
E1	1474	1514	1554	1594	1634	1674	1714	1753								
D3	1524	1568	1611	1655	1698	1742	1785	1829								
D2	1611	1655	1698	1742	1785	1829	1872	1916								
D1	1698	1742	1785	1829	1872	1916	1959	2003								
C3	1757	1804	1851	1899	1946	1993	2040	2087								
C2	1856	1904	1951	1998	2045	2092	2139	2187								
C1	2008	2055	2102	2149	2196	2243	2291	2338								
B	2047	2098	2149	2199	2250	2301	2352	2403								
A3	2190	2252	2315	2377	2440	2502	2564	2627								
A2	2386	2449	2511	2573	2636	2698	2761	2823								
A1	2467	2522	2576	2631	2685	2740	2794	2848								

CP	SA	Triennis d'antiguitat														
		8	9	10	11	12	13	14	15							
E2	1814	1864	1914	1964	2014	2064	2114	2164								
E1	1843	1892	1942	1992	2042	2092	2142	2192								
D3	1905	1959	2014	2068	2123	2177	2232	2286								
D2	2014	2068	2123	2177	2232	2286	2340	2395								
D1	2123	2177	2232	2286	2340	2395	2449	2504								
C3	2196	2255	2314	2373	2432	2491	2550	2609								
C2	2320	2379	2438	2497	2556	2615	2674	2733								
C1	2509	2568	2627	2686	2745	2804	2863	2922								
B	2589	2622	2686	2749	2813	2876	2940	3003								
A3	2737	2815	2893	2971	3049	3127	3205	3283								
A2	2983	3061	3139	3217	3295	3373	3451	3529								
A1	3084	3152	3220	3288	3356	3424	3492	3560								

Article 41

Roba de treball

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

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

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

Les normes específiques sobre aquesta matèria es negociaran en cada àmbit específic.

Article 42

Jornada

42.1 S'estableix la jornada laboral ordinària de 37,50 hores en còmput setmanal i 1.688 hores en còmput anual, i es respecten a títol personal

les jornades ordinàries de treball inferiors a les que estableix aquest Conveni per a aquells treballadors que actualment les realitzin.

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

42.3 Es computarà com a treball efectiu el temps invertit a l'hora dels menjars a aquells treballadors que dins el seu horari de treball reparteixin menjar als usuaris i mengin a les mateixes instal·lacions.

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

42.5 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 continua des de les 8 fins a les 15 hores, per a aquells treballadors que actualment gaudixin d'aquesta jornada en l'esmentat període. Per necessitats del servei, els esmentats col·lec-

tius podran efectuar aquest horari d'una altra manera, i, si s'escau, s'establiran les corresponents compensacions per superar les 35 hores setmanals.

Pel que fa a la resta de treballadors, s'estarà, en tot cas, al pacte sobre jornada i horari d'estiu signat en data 9 de juny de 1989.

42.6 Horaris.

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

Es respectaran, en tot cas, els horaris continus o no que fins a la signatura d'aquest Conveni s'estiguin realitzant.

Al personal docent i al personal de les llars d'infants se'ls comptabilitzarà dins de la jornada el temps destinat a reunions de coordinació i programació de treballs tècnics o de manteniment, i entrevistes i reunions amb familiars i/o entitats, així com els endarreriments en les sortides per necessitats del servei, tant si es realitzen dins com fora de l'horari d'atenció al públic en els centres.

42.7 Els treballadors de l'Administració tindran dret a un descans mínim setmanal d'un dia i mig ininterromput.

42.8 Calendari.

En cada departament, organisme autònom o centre de treball es negociarà anualment amb els representants dels treballadors el calendari laboral, el qual serà exposat als taulers d'anuncis dels centres de treball.

El calendari laboral comprendrà l'horari de treball en règim partit, continu o de torns, segons les necessitats del servei i la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals o entre jornades i altres dies inhàbils, sense superar, en cap cas, la jornada màxima en còmput anual.

Article 43

Vacances

Les vacances anuals retribuïdes són d'un mes de durada per cada any complert de servei; si el temps de servei fos inferior a un any, la durada de les vacances serà proporcional al temps treballat.

El càlcul proporcional de vacances no es realitza per anys naturals, sinó que es comptabilitza des de la data en què s'inicia la relació laboral fins al moment en què es gaudeixin les vacances.

Es considera període normal de vacances el comprès des de l'1 de juny fins al 30 de setembre, preferentment els mesos de juliol i agost. Sempre que per necessitats del servei calgui que els treballadors gaudeixin de les vacances fora del període normal, la durada d'aquestes s'incrementarà fins a 40 dies naturals.

La planificació anual de les vacances la realitzarà la direcció de cada organisme, després de la consulta als representants dels treballadors. L'esmentada planificació es comunicarà als treballadors amb una antelació mínima de 2 mesos.

En cas de desacord, en el període de gaudi de les vacances, s'estarà al que disposa l'article 38.d) de l'Estatut dels treballadors. Si es dona igualtat de condicions, en la petició del mateix període de vacances, podrà escollir-se per anys alterns començant pel treballador amb més antiguitat. 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.

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

Aquells col·lectius que amb anterioritat a l'1 de gener de 1990 tenien reconegudes situacions especials de lleure (com són els col·lectius de personal laboral de neteja i de les llars d'infants del Departament d'Ensenyament, ICASS, Justícia Juvenil i Atenció a la Infància), es mantindran en els mateixos termes dels seus respectius convenis com a condició més beneficiosa.

Article 44

Permisos

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

a) Per raó de matrimoni el treballador tindrà dret a una llicència de quinze dies naturals.

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

c) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència: un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat: fins a 4 dies.

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

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

f) Nou dies cada any natural per a assumptes personals sense justificació. El gaudiment d'aquests dies de permís estarà subordinat a les necessitats del servei i s'haurà de fer efectiu entre el 16 de gener de l'any natural i el 15 de gener de l'any següent.

Aquest permís no serà d'aplicació a aquells col·lectius que fins a la vigència del present Conveni gaudissin d'aquests o més dies d'una altra manera.

g) Per raó de matrimoni d'un fill o d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: un dia si se celebra dins del territori de Catalunya i dos si es celebra fora.

h) Al personal que abans de la signatura d'aquest Conveni li era d'aplicació el Conveni del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca podrà gaudir, sempre que les necessitats del servei ho permetin, amb l'autorització prèvia del secretari general, d'un permís retribuït de fins a 10 dies cada any amb motiu de situacions crítiques degudes a circumstàncies familiars molt greus degudament justificades.

El treballador amb un fill natural o adoptat de menys de 9 mesos tindrà dret a un permís d'una hora diària d'absència per atendre'l. Aquest període de temps pot 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.

Article 45

Llicències

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 té dret a percebre totes les retribucions.

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 està subordinada a les necessitats del servei.

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

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 raó de la guarda

legal és incompatible amb l'exercici de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

En els casos degudament justificats, per incapacitat del cònjuge o del pare o la mare si conviu amb el treballador, es podrà també demanar amb les mateixes condicions la reducció de la jornada.

Article 46

Suspensió del contracte de treball

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

46.1 Excedència voluntària.

Pot ser sol·licitada pels treballadors amb almenys un any d'antiguitat al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. La durada d'aquesta situació no pot ser inferior a un any ni superior a cinc, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat.

Els treballadors amb excedència voluntària conserven el dret preferent al reingrés en el centre, departament, organisme o qualsevol altre lloc de l'Administració de la Generalitat, en les vacants d'igual o similar categoria dintre del mateix grup en què es produeixin, sempre que s'hagi manifestat per escrit el desig de reingressar abans de caducar el període d'excedència.

El dret a aquesta excedència només podrà ser exercit pel mateix treballador una vegada hagin transcorregut 3 anys des de l'acabament de l'anterior excedència voluntària, llevat del supòsit que es sol·liciti per tenir cura d'un fill.

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

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

Els fills successius donen 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 pot gaudir d'aquest dret.

46.2 Excedència forçosa.

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

46.3 Maternitat.

En el supòsit de part, el període de descans laboral té una duració de setze setmanes ininterrompudes ampliables per part múltiple fins a divuit setmanes. El període de suspensió es distribueix segons l'opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part, i pot fer-ne ús el pare per tenir cura del fill, en cas de defunció de la mare.

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

treballin, aquella, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi fins a 4 de les darreres setmanes de suspensió, sempre que siguin ininterrompudes i al final de l'esmentat període, i sempre que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare no suposi un risc per a la seva salut.

En el supòsit d'adopció, si el fill adoptat és menor de 9 mesos, la suspensió tindrà una durada màxima de vuit setmanes, comptades a partir de la resolució judicial que va constituir l'adopció. Si el fill adoptat és menor de cinc anys i major de nou mesos, la suspensió té una durada màxima de 6 setmanes. En cas que el pare i la mare treballin només un d'ells podrà exercir aquest dret.

46.4 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 torna a donar vigència des del moment de la reincorporació efectiva al lloc de treball, que s'ha de produir en el termini màxim d'un mes a comptar des de la seva finalització. En relació amb els efectes de la suspensió, cal atènyer-se a la naturalesa del contracte i al que preveu el Reial Decret 2065/1974, de 30 de maig.

Es respecten amb caràcter personal els drets reconeguts sobre aquesta situació en els diferents convenis que queden substituïts.

46.5 Suspensió del contracte de treball per privació de llibertat.

Dóna dret a la reserva de la plaça pel temps necessari mentre no hi hagi sentència condemnatòria, incloses la detenció preventiva i la presó provisional.

46.6 Situació d'incompatibilitat.

El treballador que, com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats, hagi d'optar per un dels llocs 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 d'igual o similar categoria a la seva, que hi hagi o es produeixi en la plantilla del centre, departament, organisme o qualsevol altre lloc de l'Administració de la Generalitat en què es trobi excedent.

Article 47

Mobilitat funcional i geogràfica

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

47.1 Mobilitat funcional.

La mobilitat del personal laboral que pugui produir-se com a conseqüència de les necessitats del servei, sempre que no comporti una modificació substancial de les condicions de treball o no impliqui canvis de residència, no té la consideració de mobilitat geogràfica, fins i tot quan comporti canvi d'unitat administrativa, sens perjudici del que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors. Per dur a terme aquests canvis de treball, és preceptiu l'informe del Comitè o dels delegats de personal corresponents, el qual s'ha d'emetre en un termini màxim de

deu dies. Aquests canvis de lloc de treball s'han de realitzar sense perjudici econòmic ni professional del treballador afectat i sense dret a indemnització de cap tipus.

47.2 Mobilitat geogràfica.

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

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

Sens perjudici del que estableix l'article 40 de l'Estatut dels treballadors sobre compensació per despeses pròpies i de familiars al seu càrrec, en els casos de trasllat forçós per necessitats del servei que impliquin canvi de residència serà d'aplicació al personal laboral el Decret 337/1988, de 17 d'octubre, de regulació i actualització d'indemnitzacions per raó de serveis a la Generalitat de Catalunya, i posteriors actualitzacions, adaptant cadascuna de les situacions a les característiques específiques del servei a desenvolupar pel personal laboral.

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

Article 48

Permutes

L'Administració podrà autoritzar, amb l'informe favorable previ dels caps de les unitats corresponents, permutes entre dos treballadors que es trobin en situació de servei actiu, sempre que els llocs de treball en què prestin servei els afectats siguin de la mateixa categoria professional i amb els mateixos requisits de titulació o de capacitació necessària.

Article 49

Viatges i dietes

Pels viatges i desplaçaments que per necessitats del treball o per ordre de l'Administració hagin d'efectuar els treballadors fora del lloc on radiqui el corresponent centre de treball se'ls haurà d'abonar les dietes en la mateixa quantia que en cada moment s'estableixi per a tot el personal de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb les normes i el procediment que es fixa al Decret 337/1988, de 17 d'octubre, de regulació i actualització d'indemnitzacions per raó de serveis de la Generalitat de Catalunya i posteriors actualitzacions.

La percepció de les dietes i indemnitzacions previstes al paràgraf anterior haurà de ser degudament justificada.

El personal del Departament de Política Territorial i Obres Públiques tindrà dret a una indemnització en els supòsits i amb els imports que a continuació s'especifiquen:

Amb dret a indemnització:

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

Aquest desplaçament donarà dret a la per-

cepció d'una indemnització mensual, per dinar, fraccionable de 19.000 Pta. La fracció per dia treballat serà de 950 Pta.

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

Aquest desplaçament dóna dret a una indemnització diària de 3.125 Pta. Quan el desplaçament sigui superior a tres mesos, els treballadors tindran dret a quatre dies laborables d'estada al seu domicili d'origen, sense computar com a tals els de viatge, les despeses dels quals seran a compte del departament.

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

Article 50

Formació, perfeccionament i promoció professional

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

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

En qualsevol cas serà condició indispensable que el treballador acreditat degudament que cursa amb regularitat aquests estudis.

50.3 Els organismes de l'Administració, directament o en règim de concert amb centres oficials o reconeguts, organitzaran cursos de capacitació professional per a l'adaptació dels treballadors a les modificacions tècniques imposades per normativa de rang superior sobre titulacions, com també cursos de reconversió o mobilitat funcional per motius de reestructuració o mobilitat funcional s'asseguri d'aquesta manera l'estabilitat del treballador en la seva ocupació.

50.4 El treballador tindrà dret a absentarse del centre de treball el nombre d'hores necessàries per a l'assistència als cursos esmentats al punt anterior. Aquest temps es computarà com de treball efectiu i en cap cas suposarà una minva de les seves retribucions.

50.5 La Comissió paritària haurà de crear la Comissió de formació i promoció professional amb l'objectiu d'estudiar i planificar cursos de reconversió i capacitació professionals, sens perjudici d'aquells que s'acordin en cada departament o organisme, entre la direcció i els representants legals dels treballadors, i també l'estudi

i la determinació de les exigències acadèmiques i/o professionals dels treballadors que hagin de participar en aquests cursos.

50.6 L'esmentada Comissió s'haurà de constituir en el termini d'un mes a partir de la signatura d'aquest Conveni. Entre d'altres facultats haurà de proposar accions formatives concretes, que s'hauran de dur a terme en un mínim de quatre a l'any.

Article 51

Seguretat i higiene en el treball

51.1 El treballador té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene en el treball i el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de risc que s'adoptin legalment i reglamentàriament. Així mateix, té el dret a participar en la formulació de la política de prevenció del seu centre de treball i en el control de les mesures adoptades en el seu desenvolupament, mitjançant els seus representants legals i el Comitè de seguretat i higiene en el treball.

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

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

51.4 Els comitès de seguretat i higiene són òrgans interns especialitzats de participació en aquesta matèria. S'han de constituir en tots els centres de treball que tinguin 100 o més treballadors adscrits.

En aquells centres de treball de menys de 100 treballadors, seran els representants legals dels treballadors del mateix centre els que s'encarreguin d'exercir una tasca de vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en què es presta el treball.

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

51.6 Les disposicions de l'Ordenança general de seguretat i higiene en el treball de 9 de març, el Decret 432/1971, d'11 de març, sobre constitució, composició i funcions dels comitès de seguretat i higiene i altra normativa vigent, han de ser respectats i constitueixen el mínim necessari d'aplicació, amb la finalitat de prevenir accidents i malalties professionals i d'aconseguir les millors condicions d'higiene i benestar en els centres o llocs de treball on els treballadors realitzin les seves activitats.

51.7 Són obligacions genèriques per part de l'Administració les següents:

- a) Complir les disposicions de l'Ordenança

i totes aquelles que, en matèria de seguretat i higiene, siguin d'aplicació pertinent en els centres o llocs de treball, per raó de les activitats que s'hi realitzin.

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

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

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

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

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

g) Elaborar els plans anuals de seguretat i higiene.

h) Fomentar i potenciar els serveis de medicina preventiva els quals posarà a disposició del seu personal amb caràcter gratuït, de manera que, com a mínim, cada dos anys puguin ser utilitzats.

51.8 Es crea la Comissió de seguretat i higiene presidida pel director general de la Funció Pública o persona en qui delegui, constituïda paritàriament i composta per 12 membres, 6 en representació de l'Administració i 6 en representació dels sindicats signants del present Conveni. Aquesta Comissió vetllarà per l'elaboració dels plans i programes de seguretat i higiene i del seu seguiment i coordinació, sens perjudici dels que es puguin acordar en cada organisme entre la direcció i els representants dels treballadors.

51.9 Les normes específiques sobre equipaments i condicions de treball especials d'alguns col·lectius es negociaran en cada àmbit específic.

Article 52

Règim disciplinari

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

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

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

- 52.4 Són faltes lleus les següents:

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

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

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

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

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

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

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

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

52.5 Són faltes greus les següents:

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

b) L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o de les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei, dins dels límits de l'article 86.2.b) de la Llei 17/1985, de 23 de juliol, de la funció pública de l'Administració de la Generalitat.

c) La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.

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

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

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

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

h) La simulació de malaltia o accident.

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

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

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

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

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

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

o) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.

52.6 Són faltes molt greus les següents:

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

b) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei, dins dels límits

de l'article 86.2.b) de la Llei 17/1985, de 23 de juliol, de la funció pública de l'Administració de la Generalitat.

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

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

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

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

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

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

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

a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.

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

b) Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de 2 a 4 dies.

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

c) Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou 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.

52.8.1 Procediment sancionador.

La facultat d'imposar sancions correspon al secretari general del departament o, si s'escau, al director de cada organisme o entitat.

Les sancions seran executives immediatament sense perjudici de la seva impugnació quan legalment procedeixi.

52.8.2 D'acord amb l'Estatut dels treballadors, serà necessària la instrucció d'expedient previ en la imposició de sancions a treballadors que tinguin càrrecs electius i de representació de personal o sindical.

Per la imposició de les faltes lleus no és obligatòria la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, però és necessari en tot cas l'expedient sumari on es donarà audiència a l'inculpat.

Quan la direcció del centre tingui coneixement d'ofici o per denúncia de la comesa d'una acció per part d'un treballador que pot qualificar-se de greu o de molt greu i amb greus repercussions pel servei, s'incoarà expedient disciplinari que haurà de ser substanciat en el termini de 30 dies; en aquest cas es donarà audiència a l'interessat 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.

En l'expedient haurà de constar:

Informe que ha ocasionat la iniciació d'actuacions.

Notificació del treballador.

Nomenament d'instructor.

Plec de càrrecs o proposta de sobreseïment.

Plec de descàrrecs.

Informe dels representants dels treballadors.

Proposta del cap responsable directe competent sobre l'aplicació de la sanció o, si s'escau, sobreseïment del procediment.

Resolució de l'òrgan competent.

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

a) Descripció de l'acte constitutiu de la falta.

b) Data en què va tenir lloc.

c) Referència a l'article i apartat del Conveni que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu.

d) Qualificació de la falta.

e) Sanció adoptada.

f) Moment en què s'ha de fer efectiva.

52.8.4 Contra la resolució es podrà interposar reclamació prèvia en via contenciosa laboral.

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

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen als 60 dies, les imposades per faltes greus prescriuen als 20 dies i les imposades per faltes lleus prescriuen als 10 dies. El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des del moment de la seva notificació.

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

52.11 Qualsevol treballador pot donar compte per escrit, per si mateix o mitjançant els seus representants, dels actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. L'Administració, per mitjà de l'òrgan directiu al qual estigui adscrit l'interessat, obrirà l'oportuna informació i s'instruirà, si escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

52.12 Són infraccions laborals les accions o omissions de l'Administració de la Generalitat contràries a les normes legals, reglamentàries i clàusules normatives d'aquest Conveni en matèria laboral i de seguretat i higiene i salut laboral, tipificades i sancionades d'acord amb la Llei 8/1988, de 7 d'abril, d'infraccions i sancions d'ordre social.

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

Article 53

Millores socials i complements extrasalarials

Les millores socials, llevat de la ILT, i els complements extrasalarials. (indemnitzacions per

despeses de transports, plus d'habitatge i instal·lació de menjadors o indemnització per despeses de menjar), reconeguts en els convenis vigents amb anterioritat a la signatura d'aquest Conveni, es respecten i mantenen en els mateixos termes i quanties, amb el compromís de negociar-los un cop signat el Conveni únic.

Article 54

Incapacitat laboral transitòria (ILT)

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

Article 55

Drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

55.1 Participació.

De conformitat amb el que disposa l'article 4 de l'Estatut dels treballadors, i sense perjudici del títol II, capítols 1 i 2 de l'esmentada llei, els treballadors que presten serveis a l'Administració de la Generalitat de Catalunya tenen dret a participar-hi mitjançant els òrgans de representació regulats en aquest capítol, d'acord amb la disposició addicional 5 de la Llei 9/1987, de 12 de maig.

55.2 Centre de treball.

En les eleccions a representants del personal laboral al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, constituirà un únic centre de treball la totalitat d'establiments dependents del departament o organisme del qual es tracti, que radiquin en una mateixa província, sempre que els treballadors afectats es trobin inclosos en l'àmbit d'aplicació d'un mateix Conveni col·lectiu.

55.3 Delegats de personal.

La representació dels treballadors en els centres de treball que tinguin més de 5 i menys de 50 treballadors l'exerciran el delegat o delegats de personal.

Els delegats de personal exerciran mancomunadament davant la direcció del departament o organisme corresponent la representació per a la qual van ser escollits i tindran les mateixes competències que els comitès territorials.

55.4 Comitès territorials.

El Comitè d'empresa territorial és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors per a la defensa dels seus interessos. Es constituïran a cada un dels departaments i organismes autònoms de la Generalitat de Catalunya (a Barcelona, Tarragona, Lleida i Girona), els cens dels quals sigui de 50 treballadors o més.

Li corresponen les competències, funcions, capacitat, garanties i drets reconeguts als articles 64, 65 i 68 de l'Estatut dels treballadors i altres disposicions legals.

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

L'acumulació d'hores requereix la comunicació de l'acord a la secretaria general del departament corresponent i/o a l'òrgan competent en l'àmbit corresponent, sobre el nombre de persones en què hagi recaigut i els períodes de temps en què sigui d'aplicació.

55.5 Comitè intercentres.

55.5.1 A l'empara del que disposa l'article 63.3 de l'Estatut dels treballadors, es constituïran comitès intercentres en els següents departaments:

Departament d'Ensenyament: 13 membres.

Departament de Política Territorial i Obres Públiques: 13 membres.

Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca: 13 membres.

Departament de Benestar Social: 13 membres.

Departament de Justícia: 13 membres.

Departament de Treball: 9 membres.

Departament de la Presidència: 9 membres.

A falta de Comitè intercentres, en els departaments de Sanitat i Seguretat Social, Cultura, Governació, Indústria i Energia, Comerç, Consum i Turisme i Economia i Finances, la negociació d'àmbit inferior correspondrà als delegats de personal o, si s'escau, al Comitè territorial.

Els membres de cada Comitè intercentres seran designats entre els components dels diferents comitès.

55.5.2 En la constitució del Comitè intercentres es respectarà la proporcionalitat dels sindicats, segons els resultats electorals de les últimes eleccions en cada àmbit específic.

55.5.3 Les normes de funcionament seran aprovades per majoria simple en la primera sessió en què es constitueixi l'òrgan de representació esmentat.

55.5.4 Als 15 dies de la signatura del present Conveni es convocarà a tots els membres dels comitès als efectes que designin els membres que compondran el Comitè intercentres.

55.5.5 Els membres del Comitè intercentres disposaran d'un màxim de 65 hores mensuals, incloent les derivades de la seva condició de membre del Comitè territorial, per dedicar-se a les seves funcions representatives. Aquestes hores podran ser acumulades en altres membres del Comitè intercentres.

55.5.6 Funcions dels comitès intercentres:

En el seu àmbit específic, i per analogia, li corresponen les funcions ja previstes pels comitès territorials.

Negociar tots els temes específics previstos al Conveni únic que afectin exclusivament al personal del seu àmbit de representació i aquells que la CIVE li delegui.

55.6 Els delegats de personal, membres del Comitè i membres del Comitè intercentres, a més de les competències, funcions, capacitat, garanties i drets reconeguts als articles 64, 65 i 68 de l'Estatut dels treballadors i altres disposicions legals, tindran els drets següents:

Disposar d'un local adequat i dotat de material i equip d'oficina necessaris en què puguin desenvolupar les seves activitats sindicals representatives.

Disposar dels taulers d'anuncis necessaris per col·locar els avisos i les comunicacions que considerin pertinents. Aquests taulers s'instal·laran en llocs clarament visibles per permetre que la informació arribi als treballadors fàcilment.

55.7 Reunions i assemblees.

Els delegats de personal, comitès d'empresa, comitès intercentres i seccions sindicals legalment acreditats a l'Administració podran convocar reunions i assemblees en els centres de treball dins de l'horari laboral, sempre que s'iniciïn una hora abans del descans del migdia o del

final de la jornada. Atesa la flexibilitat de la jornada de tarda, s'interpretarà que la conclusió de la jornada es produeix a les 17.30 hores. L'objectiu d'aquesta norma s'adequarà als horaris especials. En qualsevol cas, la realització de reunions o assemblees no perjudicarà la prestació de serveis.

Únicament es podran concedir autoritzacions per les reunions dins la jornada laboral fins a un màxim de 36 hores anuals de les quals 18 correspondran als delegats de personal i comitès d'empresa i les 18 restants seran utilitzades pel Comitè intercentres i seccions sindicals.

El pre-avis de convocatòria s'haurà de presentar davant la direcció del centre o servei amb una antelació mínima de 48 hores, acompanyat de l'ordre del dia a tractar en la reunió o assemblea.

55.8 Representació sindical.

55.8.1 L'Administració i els sindicats signants d'aquest Conveni es comprometen a promoure les condicions que permetin el ple desenvolupament de la llibertat sindical, reconeguda a l'article 28 de la Constitució i a la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

55.8.2 L'activitat sindical a l'Administració de la Generalitat es regularà segons el que disposa el títol IV de la LOLS, el pacte sobre activitat sindical de 26 de gener de 1990 i d'acord amb el que estableix aquest Conveni.

55.8.3 Cànon econòmic.

Amb la manifestació de conformitat prèvia del treballador, expressada per escrit en el termini d'un mes des de la signatura d'aquest Conveni, als efectes d'atendre a les necessitats de gestió de les organitzacions sindicals, s'estableix un cànon econòmic equivalent a l'abonament, en una sola vegada, de l'1% d'una mensualitat normal, que serà descomptat de la nòmina del mes següent a l'acceptació del cànon. La quantitat retinguda es distribuirà entre les centrals sindicals en la mateixa proporció que hagin format part a la mesa negociadora.

55.8.4 Quota sindical.

Després de l'autorització del treballador interessat manifestada per escrit, l'Administració descomptarà de la nòmina mensual l'import corresponent a la quota sindical.

55.8.5 Dispensa d'assistència al treball.

Es reconeix el dret a la dispensa total d'assistència al treball de 10 treballadors de cadascuna de les organitzacions sindicals signants d'aquest Conveni. La sol·licitud de dispensa es farà mitjançant escrit adreçat a la Direcció General de la Funció Pública.

La Direcció General de la Funció Pública comunicarà als departaments i organismes autònoms les sol·licituds de dispensa formulades per les organitzacions sindicals, per tal que, per part de la secretaria general del departament per la direcció de l'organisme corresponent, s'adoptin les mesures oportunes per garantir la permanència dels afectats en la situació de dispensats d'assistir al treball membre subsisteixin les circumstàncies que han motivat la dispensa, com també la percepció de les seves retribucions i el respecte al seu lloc de treball, amb manteniment dels drets que li puguin correspondre derivats del vincle contractual d'aquest amb l'Administració.

55.8.6 Substitucions.

La substitució dels treballadors a què fan referència els paràgrafs 5 i 6, la podran realitzar

les organitzacions sindicals signants d'aquest Conveni quan hagin estat en aquesta situació, com a mínim, tres mesos.

55.8.7 Seccions sindicals.

La constitució, composició i distribució de les seccions sindicals i els locals sindicals es realitzarà d'acord al pacte sobre activitat sindical signat en data 26 de gener de 1990.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

—1 Al personal laboral li serà augmentat en 1,5 punts la base de càlcul (massa salarial) a l'efecte de determinar l'increment de les retribucions que procedeixi incloure en el Projecte de Llei de pressupostos de la Generalitat de 1991, segons l'Acord sobre compensació per la pèrdua de poder adquisitiu de l'any 1989 a què van arribar la representació de la Generalitat i la de les organitzacions sindicals el dia 15 de març de 1990.

—2 Durant l'any 1991, es portarà a terme la revisió salarial i es continuarà el programa d'homogeneïtzació del personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

—1 La reclassificació professional es realitzarà en cada departament amb la representació legal dels treballadors. Els acords a què s'arribin seran estudiats i, si s'escau, ratificats per la Comissió paritària del present Conveni.

Els diferents departaments i organismes autònoms afectats faran la proposta a la Comissió paritària durant el primer quadrimestre de l'any 1991. La Comissió paritària resoldrà durant el cinquè mes d'aquest any.

Els efectes d'aquesta reclassificació seran efectius des de l'1 de gener de 1991.

Mentre es faci la nova reclassificació professional es mantindran les classificacions actualment vigents.

—2 L'Administració reclassificarà els educadors dels centres públics d'educació especial dependents del Departament d'Ensenyament al grup C3, amb efectes d'1 de gener de 1990.

—3 Per al col·lectiu de les llars d'infants, s'abordarà la reclassificació dels educadors a partir del primer dijous següent al dia de la signatura del present Conveni.

—4 El personal laboral dels EAPS que tingui un sou base superior al que fixa el Conveni únic per al grup corresponent, el continuaran percebut en la mateixa quantia actual, si bé els increments de caràcter general de l'any 1990 i següents, integraran el complement d'homogeneïtzació, fins que la resta de col·lectius inclosos dins l'àmbit d'aquest Conveni s'equiparin al sou base dels eaps.

ANNEX 1

Xofers dels serveis de representació

—1 Àmbit personal.

Aquest annex afecta a tot el personal laboral que presta els seus serveis com a xofer dels serveis de representació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

—2 Àmbit funcional.

Aquest annex és d'aplicació als xofers, la tasca habitual i normal dels quals consisteix en el transport en vehicles oficials dels càrrecs representatius de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

—3 Ordenació de la jornada laboral.

3.1 La jornada ordinària de treball efectiu és de 37,5 hores setmanals, de 75 hores bisetmanals i de 1.688 hores en còmput anual.

3.2 Es pot perllongar la jornada de treball total diària mitjançant la realització d'hores d'espera o de presència fins a 20 hores en còmput setmanal, de compartit amb els articles 9 i 17 del títol III del Reial Decret 2001/1983, de 28 de juliol.

3.3 Per necessitats del servei es pot realitzar una jornada doble en dies alterns i en còmput bisetmanal.

3.4 Setmanalment es gaudeix d'un descans ininterromput de 48 hores; aquest descans es computa bisetmanalment en el cas de realització de jornada doble en dies alterns.

3.5 El personal inclòs en aquest annex gaudeix d'una pausa de 20 minuts durant la jornada diària de treball, computable com a treball efectiu. En el cas de la jornada doble en dies alterns es gaudirà dues vegades del mateix període, un durant el matí i l'altre, durant la tarda. El moment concret del seu gaudiment ha de ser el més adequat a la prestació normal del servei.

—4 Classificació professional.

La categoria professional dels xofers dels serveis de representació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya és la DI-oficials de primera.

—5 Retribucions per perllongació de la jornada.

5.1 Les hores que es realitzin en excés del còmput setmanal, bisetmanal o anual de la jornada de treball efectiu i del màxim d'hores de presència o d'espera tenen la consideració d'hores extraordinàries a efectes retributius i en els mateixos termes de l'article 40 d'aquest Conveni.

5.2 La taula de retribucions aplicable és la següent:

Hores de presència: 900 Pta/h.

Hores de presència nocturna: 1.170 Pta/h.

Hores extraordinàries: 1.590 Pta/h.

Hores nocturnes no de presència: 1.800 Pta/h.

Hores extres en festius oficials o diumenges: 2.230 Pta/h.

5.3 En cas de realització d'hores extraordinàries en festius oficials o diumenges, es garanteix una percepció mínima de 8.920 Pta, que inclou la realització de 4 hores de treball.

5.4 En cas de realització d'hores extraordinàries en dissabtes, es garanteix una percepció mínima de 6.360 Pta, que inclou la realització de 4 hores de treball.

5.5 Aquesta retribució especial no s'aplica al personal que sigui contractat específicament per cobrir els serveis en festius oficials, caps de setmana o altres dies de descans del personal.

5.6 Amb efectes d'1 de gener de 1991, es fixa la quantitat de 1.250 Pta en concepte d'indemnització per compensar la disponibilitat de xofer durant les hores de dinar i/o sopar fora de l'horari habitual i sempre que coincideixi amb la localitat on presta serveis.

El cobrament d'aquesta indemnització és incompatible amb el cobrament de qualsevol altra quantitat en concepte de dieta.

—6 Complement de lloc de treball.

El personal que ocupi un lloc de treball inclòs en la definició del punt 2 d'aquest annex, com a compensació de les especials circumstàncies que comporta quant a responsabilitat, confiança, dedicació, professionalitat i d'altres similars, es fixa un complement mensual de 20.000 Pta.

ANNEX 2

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

Així mateix, al personal laboral procedent del MCSE se li respecten com a condicions més beneficioses les següents, perquè les tenia reconegudes al Conveni de 1983 quan van ser transferits a l'Administració de la Generalitat de Catalunya:

Situació d'incapacitat o invalidesa

—1 Incapacitat laboral transitoria:

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

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

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

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

—2 Invalidesa provisional:

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

Per cinc anys de serveis: 20%.

Per sis anys de serveis: 40%.

Per set anys de serveis: 50%.

Per vuit anys de serveis: 60%.

Per nou anys de serveis: 80%.

Per deu anys de serveis: 100%.

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

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

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

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

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

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

Per cinc anys d'antiguitat: 20%.

Per sis anys d'antiguitat: 40%.

Per set anys d'antiguitat: 60%.

Per vuit anys d'antiguitat: 80%.

Per nou anys d'antiguitat: 100%.

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

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

Ser destinats a un nou lloc, acomodats a les seves aptituds, amb els havers corresponents a aquest i respectar-li l'antiguitat.

En els casos d'invalidesa permanent total:

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

En els casos d'invalidesa permanent:

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

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

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

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

—4 Incapacitat permanent absoluta per a tot treball.

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

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

b) Accident de treball o malaltia professional:

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

—5 Gran invalidesa.

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

Premis

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

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

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

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

Premis de permanència

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

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

Millors socials

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANNEX 3

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

—1 Plus de compensació ajut familiar.

S'abona a tots els treballadors que tinguin càrregues familiars, independentment de les que percebin a càrrec de la Seguretat Social: 1.110 Pta per pare, mare o esposa i 673 Pta per cada fill, sempre que constin a la cartilla com a familiars a càrrec del treballador.

—2 Plus de transport.

Els departaments o entitats han d'abonar als seus empleats un plus de transport equivalent a 1.577 Pta mensuals als treballadors que efectuin torn continuat i de 3.154 Pta als que realitzin torn partit sempre que aquests no gaudeixin de manutenció en el centre.

—3 Menjadors.

Tots els departaments o entitats afectats per aquest Conveni, independentment del nombre de treballadors d'aquests, han de disposar d'un local degudament habilitat per dinar en el centre de treball.

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

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

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

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

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

—4 Gratificació per jubilació obligatòria.

Els treballadors que la tinguin reconeguda en el Conveni que els era d'aplicació en el moment de la signatura del Conveni interdepartamental rebran una gratificació per jubilació equivalent a tres mensualitats del salari corresponent a la seva categoria.

ANNEX 4

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

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

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

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

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

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

El personal intern té dret a manutenció i allotjament.

**DEPARTAMENT
D'INDÚSTRIA I ENERGIA****RESOLUCIÓ**

de 28 de maig de 1991, d'autorització administrativa i declaració d'utilitat pública d'una instal·lació elèctrica. Exp.: 43.195/90-AT.

Complerts els tràmits reglamentaris en l'expedient promogut a petició de l'Empresa Nacional Hidroelèctrica del Ribagorçana, SA, amb domicili a Barcelona, passeig de Gràcia núm. 132, en sol·licitud d'autorització administrativa i declaració de la utilitat pública de la instal·lació elèctrica que es detalla, a l'efecte de la imposició de servitud de pas, en compliment del que disposen els decrets 2617/1966 i 2619/1956, ambdós de 20 d'octubre, la Llei 10/1966, de 18 de març, el Reglament de tècnics específics i d'altres disposicions concordants,

HE RESOLT:

—1 Autoritzar al peticionari la instal·lació elèctrica les característiques principals de la qual són:

Exp.: 43.195/90-AT.

Ampliació de l'ER Palafrugell mitjançant un transformador de 110/25 kV de 30 MVA i 6 cel·les de 25 kV, al terme municipal de Palafrugell.

—2 Declarar en concret la utilitat pública de la instal·lació que s'autoritza, als efectes que preveu el Reglament d'aplicació aprovat pel Decret 2619/1966, de 20 d'octubre.

Girona, 28 de maig de 1991

MANUEL HINOJOSA ATIENZA
Cap del Servei Territorial d'Indústria
de Girona, en funcions

PG-19194 (91.126.144)

*

**DEPARTAMENT
DE BENESTAR SOCIAL****ENTITAT AUTÒNOMA DE JOCS
I APOSTES DE LA GENERALITAT****RESOLUCIÓ**

de 22 de maig de 1991, per la qual es determinen les característiques de la sèrie de bitllets de Loto Ràpid denominada Esports.

L'article 4 de l'Ordre de 4 de març de 1987, per la qual s'aprova el Reglament del joc de Loto Ràpid organitzat per l'Entitat Autònoma de Jocs i Apostes de la Generalitat de Catalunya, estableix que per Resolució del director general de l'Entitat es determinaran les característiques de les sèries de Loto Ràpid que s'emetin.

Per tal, doncs, de determinar les característiques de la sèrie de bitllets de Loto Ràpid denominada Esports, i de conformitat amb el Consell d'Administració,

HE RESOLT:

—1 El nombre de bitllets que s'emetran de la sèrie de Loto Ràpid denominada Esports serà de 6.000.000 (sis milions). S'hi reproduiran dotze esports: hipica, lluita lliure, esgrima, natació, alpinisme, ciclisme, esquí, salt d'alçada, rem, golf, ala delta i tir amb arc.

—2 La unitat bàsica d'embalatge dels bitllets d'aquesta sèrie serà de 200 bitllets (1 llibret).

—3 El preu de venda al públic dels bitllets d'aquesta sèrie serà de 100 (cent) Pta.

—4 El sistema per descobrir els premis presortejats consistirà a rascar l'àrea de joc sota el dibuix de tres medalles i la paraula premi.

—5 Els bitllets guanyadors seran aquells en què a l'àrea de joc aparegui el símbol d'una medalla.

—6 El volum de premis d'aquesta sèrie serà de 270.000.000 (dos-cents setanta milions) de pessetes i el percentatge programat és del 45% sobre el preu de venda total. L'estructura de premis per cada 2.000 llibrets (1 bloc) és la següent:

Import dels premis, en Pta	Nombre de premis per bloc
1.000.000.....	1
25.000.....	4
10.000.....	10
2.000.....	600
1.000.....	2.400
400.....	5.000
200.....	30.000
Bitllet gratis.....	52.000

—7 La distribució de bitllets d'aquesta sèrie començarà a partir del 3 de juny de 1991.

Barcelona, 22 de maig de 1991

PERE BROSÀ I XALMA
Director general

(91.135.022)

*