

DEPARTAMENT DE TREBALL

ORDRE

de 15 de febrer de 1995, per la qual es garanteix el servei essencial d'assistència sanitària que presta a la població l'Hospital de la Creu Roja de Barcelona.

El servei públic que presta a la població l'Hospital de la Creu Roja de Barcelona no es pot veure greument afectat per l'exercici del legítim dret de vaga dels treballadors que presten els seus serveis en el centre sanitari esmentat, ja que això comportaria un risc per a la salut i la vida dels malalts, dret que és el primer entre els fonamentals de la persona i, per tant, prioritari respecte al dret de vaga.

És clara, doncs, la necessitat de prendre les mesures imprescindibles per tal d'assegurar el funcionament del servei públic esmentat, mesures capaces de conjuminar els interessos generals amb els drets individuals dels treballadors en vaga.

Davant el fet que les parts en conflicte no han arribat a un acord sobre els serveis mínims a cobrir, i amb la finalitat que les mesures esmentades siguin les més adequades per conjuminar l'interès públic amb els drets dels treballadors en vaga, han estat consultades les parts i s'ha sol·licitat informe tècnic al Servei Català de la Salut.

Atès el que disposen els articles 28.2 de la Constitució espanyola, 11.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, 10.2 del Reial decret- llei 17/1977, de 4 de març, i el Decret 164/1990, de 20 de juny, de la Generalitat de Catalunya, i les sentències del Tribunal Constitucional 11. 26 i 33/1981; sentències de 24 d'abril i 5 de maig de 1986; 27/1989 i 42, 43, 122 i 123/1990.

ORDENO:

Article 1

La situació de vaga anunciada per als dies 21 i 23 de febrer, 14 i 16 de març, 25 i 27 d'abril, 16 i 18 de maig i 13 i 15 de juny, tots ells de 1995, s'entendrà condicionada al manteniment dels serveis mínims següents:

1.1 Es considerarà mínim assistencial el funcionament normal del servei d'urgències, tant pel que fa a l'atenció dels malalts que hi acudeixin com pel que fa als malalts ingressats a les unitats d'observació d'urgències que hagin de rebre assistència plena, a criteri del metge encarregat del servei.

1.2 A les unitats especials, com unitats de cures intensives, unitats de vigilància intensiva (UVI), unitats coronàries, unitats d'hemodiàlisi, neonatologia, parts i tractament de radioteràpia i quimioteràpia, com també a totes aquelles altres que puguin tenir la consideració d'unitats especials, hauran de regir les mateixes condicions de treball i assistència que al departament d'urgències.

1.3 L'activitat quirúrgica derivada de l'atenció d'urgències intrahospitalàries i extrahospitalàries haurà de ser atesa plenament, tant pel que fa al preoperatori com al postoperatori.

1.4 Qualsevol malalt ingressat haurà de ser respectat en el seu dret de ser atès plenament, tant des del punt de vista assistencial com des del bàsic d'infermeria i hoteler, mentre estigui ingressat. Per tant, als malalts se'ls cursaran i realitzaran totes les peticions i sol·licituds d'exà-

mens complementaris que el metge responsable indiqui com a imprescindibles, i la seva realització no podrà tenir més retard que l'habitual del termini de lliurament.

1.5 Als serveis d'assistència extrahospitalària (ambulatoris) es mantindrà la presència del personal suficient a fi de garantir l'assistència urgent durant l'horari habitual de cada centre.

1.6 El servei de neteja mantindrà l'activitat normal en les àrees d'alt risc. Tenen aquesta consideració els serveis següents:

Servei d'urgència.
Àrea quirúrgica (quiròfans i avantquiròfans).
Unitat de vigilància intensiva, reanimació (postoperats) i unitats coronàries.

Unitats de grans cremats.
Unitats de prematurs.
Unitat de diàlisi.
Unitat de sèptics i de malalts infecciosos.
Sala de parts i paritoris.
Àrees de malalts immunodeprimits (transplantats, hematologia i oncologia).

Àrees amb malalts greument incapacitats (lesions medul·lars)

Laboratori d'urgència i microbiologia.

Servei d'esterilització.

Evacuació de la roba bruta.

Evacuació de residus.

Cuines i serveis d'alimentació.

Salas de necròpsies.

Desinfecció terminal (neteja d'habitacions en casos d'alta de malalts en processos infecciosos).

I tots aquells altres serveis que puguin tenir aquesta consideració.

Àrea de risc mitjà: requerirà una cobertura del 50% sobre el servei habitual.

Lavabos, banyos i vàters de les àrees d'hospitalització d'ús dels pacients ingressats.

Unitats d'infermeria de les àrees d'hospitalització.

Àrees d'hospitalització de pediatria.

Unitats d'exploració materno-infantil (ecografia, fisiopatologia fetal).

Banc de sang.

Laboratoris d'hematologia i bioquímica.

Zona d'hospital de dia.

Àrea de rehabilitació, gimnàstica i hidroteràpia.

Unitats d'endoscòpia i broncoscòpia.

Cambres dels magatzems.

Lavabos i vàters del personal i visitants.

Àrea de baix risc: requerirà una cobertura del 25% sobre el servei habitual.

Àrees d'hospitalització, habitacions i corredors.

Consultes externes, consultoris, policlíniques, ambulatoris i àrees bàsiques de salut.

Radiologia, medicina nuclear, electroencefalografia.

Menjadors del personal.

Vestidors del personal.

Escalles, passadissos i ascensors.

1.7 Caldrà realitzar les funcions administratives que siguin imprescindibles per a la localització i identificació completa dels malalts que hagin de ser atesos d'acord amb els mínims establerts anteriorment.

Als efectes de còmput, les fraccions s'arrodoniran per excés quan siguin iguals o superiors a 0,5 i per defecte quan siguin inferiors a l'esmentada xifra.

En els serveis que siguin normalment atesos per un sol treballador, aquests percentatges s'aplicaran sobre la durada de la seva jornada de treball.

Aquests serveis essencials es realitzaran respectant en tot moment el dret de tot malalt ingressat a ser atès plenament des del punt de vista de les condicions higièniques i assistencials.

Article 2

El director del centre afectat determinarà, amb criteri estricte i una vegada escoltat el comitè de vaga o, si no n'hi hagués, els representants sindicals, el personal necessari per garantir la prestació normal dels serveis mínims que estableix l'article anterior. Aquests serveis mínims els prestarà preferentment, si n'hi ha, el personal que no exerceixi el dret de vaga.

Article 3

Els cessaments i les alteracions en el treball per part del personal necessari per al manteniment dels serveis mínims que determina l'article 1 seran considerats il·legals als efectes del que estableix l'article 16.1 del Reial decret- llei 17/1977, de 4 de març.

Article 4

Els articles anteriors no implicaran cap mena de limitació dels drets que la normativa reguladora de la vaga reconeix al personal en aquesta situació, ni tampoc pel que fa a la tramitació i als efectes de les peticions que la motivin.

Article 5

Sens perjudici del que estableixen els articles anteriors, s'hauran d'observar les normes legals i reglamentàries en matèria de garanties dels usuaris d'establiments sanitaris.

Article 6

Notifiqueu aquesta Ordre als interessats per al seu compliment i trameteu-la per a la seva publicació al DOGC.

Barcelona, 15 de febrer de 1995

IGNASI FARRERES I BOCHACA
Conseller de Treball

(95.047.012)

RESOLUCIÓ

de 9 de desembre de 1994, per la qual s'ordena la inscripció i la publicació del III Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

Vist el text del III Conveni col·lectiu únic de treball 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 d'UGT i CCOO, el dia 25 de novembre de 1994, i de conformitat amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 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.

RESOLC:

—1 Ordenar la inscripció del III Conveni col·lectiu únic de treball 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 *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiqueu aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni.

Barcelona, 9 de desembre de 1994

RAFAEL ORTIZ I CERVELLÓ
Director general de Relacions Laborals

INTRODUCCIÓ

III Conveni únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

La societat catalana, com les altres societats del nostre entorn, ha anat augmentant, progressivament, la seva exigència respecte a les prestacions que rep de l'Administració pública. En aquest sentit, la Generalitat ha de procedir a una millora constant dels seus serveis.

Dins d'aquest context, la signatura del III Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat, culmina un llarg procés de negociació i d'aproximació, presidit per la intenció de les dues parts d'oferir millors serveis als ciutadans mitjançant una administració que sigui més eficaç, tant pel que fa a l'agilitat com en l'ús dels recursos que els ciutadans posen en les seves mans.

A la vegada, aquest procés d'aproximació situa dins d'un de més general, de millora i modernització del sector públic, que comporta per a la mateixa administració, i per als seus treballadors, un grau superior d'exigència respecte a la qualitat dels serveis.

Aquest canvi d'exigència implica, necessàriament, un grau molt elevat de consens entre els sindicats i l'administració pel que fa al ritme amb què s'han d'introduir les modificacions, i pel que fa als objectius específics a assolir: en el procés de modernització de les organitzacions públiques, els recursos humans sempre han estat, i sempre seran, un element clau per tenir èxit en la introducció de les millores.

Pels motius anteriors, tant en el desenvolupament i l'aplicació d'aquest Conveni com en qualsevol acord que hi faci referència, cal cercar, mitjançant el diàleg i el consens entre les parts implicades, aquelles solucions que comportin la millora efectiva del servei públic i, en conseqüència, la resposta més adequada a les demandes socials.

D'acord amb tot el que s'ha exposat, com a mostra clara de la voluntat de diàleg i consens que ha de presidir la relació entre les parts, es procedeix a la signatura del III Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

III CONVENI

únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de l'Administració de la Generalitat

Determinació de les parts que concerten aquest Conveni

Aquest III Conveni únic ha estat negociat i signat per l'Administració de la Generalitat de Catalunya i per les organitzacions sindicals de

Comissions Obreres i de la Unió General de Treballadors, com a sindicats més representatius en l'àmbit de personal laboral de l'Administració de la Generalitat.

Article 1

Àmbit personal

Aquest Conveni és d'aplicació al personal que, amb relació jurídic-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 de la funció pública de la Generalitat de Catalunya, 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 els centres de treball de tots els departaments i organismes autònoms de la Generalitat de Catalunya actualment existents o que es creïn en el futur, i hi són d'aplicació.

Article 3

Àmbit territorial

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

Article 4

Aplicació del Conveni col·lectiu únic al personal laboral que es transfereixi a la Generalitat de Catalunya.

Per a l'aplicació del Conveni únic al personal procedent d'altres administracions públiques, i amb la finalitat de garantir l'adequació de les seves condicions de treball als criteris establerts en aquest Conveni, es requereix que hi hagi una negociació prèvia, bé individual quan sigui un únic treballador, bé col·lectiva en la resta de casos, i que la Comissió per a la Interpretació, la Vigilància i l'Estudi del Conveni (CIVE) ratifiqui l'acord. La negociació col·lectiva l'han de portar a terme la representació de l'Administració i els representants dels treballadors del Departament afectat, i els representants que els treballadors traspassats designin per a la negociació.

Article 5

Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 1997, amb efectes econòmics retroactius des de l'1 de gener de 1994.

Article 6

Pròrroga i denúncia

Aquest Conveni s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia dins el termini de preavís 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 aquest 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 efectui el control de la legalitat respecte d'alguna de les seves clàusules o articles, o que fos anul·lat totalment 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 jurídic-laborals amb total respecte a les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal laboral afectat, i també l'estabilitat en el lloc de treball en els termes que preveu l'article 18.

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 III Conveni únic 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 no suposarà una modificació o pèrdua de les condicions col·lectives més beneficioses existents amb anterioritat en cada un dels departaments.

Es respectaran com a condicions més beneficioses:

- Les jornades de treball establertes amb caràcter general inferior a les fixades en aquest Conveni.
- Les jornades continuades generals en determinades èpoques de l'any.
- Els salaris superiors als establerts en aquest Conveni.
- Les vacances, els permisos, les llicències i les excedències de major durada de les que preveu aquest Conveni.
- Les primes, els premis, els plusos i els ingressos extrasalarials, quan la quantia sigui superior a la fixada en aquest Conveni o no hi estigui establerta.

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 i, igualment, quant a la resta de les condicions de tre-

ball establertes prèviament, sens perjudici del que disposa l'article anterior.

Article 11

Comissió paritària (CIVE)

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest 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.

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

- Interpretar, vigilar, estudiar i aplicar el Conveni únic.
- Negociar i acordar les modificacions retributives previstes en l'article 26 i concordants d'aquest Conveni.
- Negociar la preparació i el disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública.
- Participar en la determinació dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general.
- Estudiar i aprovar o, si escau, denegar les reclamacions sobre reclassificació professional i adscripció definitiva als grups i categories professionals.
- Determinar les funcions de cadascuna de les categories professionals i aprovar les modificacions del nomenclàtor. Així mateix, elaborar un catàleg de centres d'estructura complexa i no complexa.
- Emetre informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre interpretació del que s'ha pactat.
- Prendre coneixement de les modificacions de la plantilla que afectin de forma substancial el volum de qualsevol departament o organisme.
- Ratificar l'aplicació del Conveni col·lectiu únic a qualsevol treballador o col·lectiu de treballadors traspassats d'acord amb el que s'estableix en l'article 4 d'aquest Conveni.
- Negociar el disseny i les mesures sobre salut laboral, sens perjudici de les competències en aquesta matèria de la Comissió de seguretat i salut laboral.
- 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 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, sens perjudici dels drets i les facultats d'audiència, informació i participació 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:

- Estudiar les condicions de treball en els diferents centres i serveis.
- Proposar totes aquelles idees que siguin beneficioses per a l'organització del treball i la seva racionalització.
- 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 de caràcter individual o col·lectiu. Aquests supòsits de modificació de caràcter individual o col·lectiu han d'estar precedits d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors de durada no inferior a 15 dies.

En cas de desacord, l'Administració ha de notificar la decisió presa al treballador o treballadors afectats i als seus representants legals, i, prèviament a la data efectiva d'aplicació de la decisió de l'Administració, s'ha d'obrir un termini d'efectivitat de 30 dies.

El període de consultes ha de fer referència a les causes que motiven la decisió de l'Administració i a la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, i també a les mesures necessàries per atenuar les conseqüències per als treballadors afectats.

Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe amb vista a l'obtenció d'un acord.

En tot allò que aquest article no estableix s'ha de seguir el que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

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

- Jornada de treball.
- Horari.
- Règim de treball a torns.
- Sistema de remuneració.
- Sistema de treball i rendiment.
- Funcions quan excedeixin els límits que, per a la mobilitat funcional, estableix l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

En cas de modificació o implantació de sistemes organitzatius i/o de nova tecnologia, la Comissió de seguretat i salut laboral emetrà un informe 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 la corresponent comunicació als representants dels treballadors quan excedeixi els 3 mesos. Aquests treballs es realitzaran per torns rotatius.

13.2 Un cop superat aquest termini, si el treball desenvolupat no fos amb caràcter de substitució i hi hagués un lloc de treball vacant, s'haurà d'obrir convocatòria per a la seva provisió mitjançant els procediments que estableix aquest Conveni, sens 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, a l'Administració de la Generalitat, els organismes i les entitats inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni els cal destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té, únicament podran fer-ho pel temps imprescindible, que no podrà excedir els dos mesos per portar-les a terme, i li mantindran la retribució i la resta de drets de la categoria professional. Aquests treballs s'han de portar a terme per torns rotatius.

Per a l'aplicació d'aquest article serà preceptiva la comunicació prèvia al Comitè d'empresa territorial 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 grups, subgrups, categories professionals i especialitats. Trimestralment s'aportarà a la Comissió paritària d'aquest Conveni detall de les altes i baixes produïdes en els departaments, instituts i organismes de l'àmbit d'aquest 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, 22, 24 i 39 de l'Estatut dels treballadors, i al 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 les 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 capacitat 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 capacitat 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 capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

Grup D: tècnics auxiliars i personal especialitzat. Títol de graduat escolar o formació professional de 1r grau o equivalent o capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

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

A l'efecte 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 1a i tècnics.

Són els treballadors que, amb capacitat 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 2a i tècnics.

Són els treballadors que, amb capacitat 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 capacitat provada per al lloc de treball, realitzen les funcions pròpies del lloc de treball corresponent.

Grup C. Tècnics especialistes i comandaments intermedis.

Són els treballadors que, estant en possessió del títol de batxiller, formació professional de 2n grau o equivalent, o capacitat provada per al lloc de treball, posseeixen els coneixements generals 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 1r grau o equivalent o capacitat pro-

vada per al 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-oficials 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 A l'efecte de les convocatòries de nou accés, només caldrà acreditar els coneixements generals tècnics en aquella titulació de les previstes pel seu grup i categoria professional que estiguin directament relacionades amb el lloc de treball a proveir.

L'experiència professional en el desenvolupament de les funcions pròpies del lloc de treball a proveir, adquirida en activitats professionals anteriors, i demostrada durant el període de prova establert a l'article 20.d) d'aquest Conveni, en els supòsits en què per llei no s'exigeixi la titulació en els grups A i B, s'entendrà com a capacitat provada als efectes del que disposa aquest article.

16.6 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 (EAP) s'escollirà, d'entre els integrants, una persona que, entre 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 disminució 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 aquesta funció romandran al seu càrrec durant el temps que es cregui convenient; en el cas de cessament, tindran la pos-

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

16.7 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 els nivells professionals ja consolidats en anteriors convenis.

16.8 En cas de conflicte sobre l'adscripció d'una categoria a un treballador o grups de treballadors, sens perjudici del que disposa l'article 23 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, i la ulterior i definitiva competència del jutjat social, els interessats, o la mateixa Administració, han de sotmetre la qüestió al coneixement i la 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, aquest s'haurà d'aplicar immediatament i posarà fi al conflicte.

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

16.10 Certificats personals.

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

16.11 Document d'identificació.

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

Article 17

Nomenclàtor de categories professionals d'acord amb la classificació establerta a l'article 16 del Conveni únic

17.1 Grup E. Personal de serveis auxiliars.

E2. Personal de serveis (no especialitzat).

1. Ajudants de qualsevol ofici: mecànic, fuster, electricista, pintor, cambrer, cuiner, jardiner, bugader, planxador, costurer, personal de manteniment, hortolà, etc.

2. Peç-mosso.

3. Netejador.

E1. Personal subaltern, de vigilància i personal de tasques diverses.

1. Subaltern.*

2. Conserge.

3. Ordenança.

4. Repartidor.

5. Acomodador.

6. Taquiller.

7. Vigilant.

8. Guarda.

9. Porter.

10. Mariner.

11. Personal de tasques diverses.

12. Cambreres-netejadores ICASS.

17.2 Grup D. Tècnics auxiliars i personal especialitzat.

D3. Personal de serveis especialitzats-oficials de 3a.

1. Oficials de 3a en general: paleta, pintor, fuster, mecànic, calefactor, electricista, sastre, cuiner, hortolà, planxador, costurer, bugader, emmagatzemador, cambrer, oficial de 3a de llibreria, oficial de 3a de manteniment, pràctic especialitzat, auxiliar de topografia, auxiliar d'internat, etc.

2. Personal de serveis especialitzats o que realitzen treballs propis d'ofici (peó, netejador, ordenança, conserge, etc.).

D2. Ajudants-oficials de 2a.

1. Oficialia de 2a en general: paleta, pintor, fuster, mecànic, calefactor, electricista, basculer, sastre, cuiner, jardiner, oficial de 2a agrari, fontaneria, manteniment, oficial de 2a de subscripcions, oficial de 2a de registre, cambrer, socorrista, vaqueria, munyidor, caminaire, ajudant de serveis tècnics, etc.

2. Recepcionista.

3. Motorista (conductor de motos o tricicles).

4. Telefonista.

5. Auxiliar administratiu.*

6. Ajudant de laboratori (auxiliar de laboratori).

7. Vetllador.

8. Operador de terminal d'ordinador (nivell usuari).

D1. Auxiliars-oficials de 1a.

1. Oficialia de 1a en general: paleta, pintor, fuster, mecànic, calefactor, electricista, basculer, sastre, cuiner, jardiner, oficial agrari, fontaneria, electricista automòbil, aforador, sondista, manteniment, oficial de 1a de registre, cambrer, socorrista, oficial de 1a de vendes, maquinista, tractorista, gruista, reprografia, informació, serveis tècnics, etc.

2. Recepcionista.

3. Conductor (carnet B2).

4. Guardamolls.

5. Guarda fluvial.

6. Guarda de reserva de fauna.

7. Analista de 2a.

8. Vigilant d'obres.

9. Emmagatzemador.

10. Auxiliar administratiu.*

11. Auxiliar sanitari.*

12. Operador de terminal d'ordinador (nivell especialista).

13. Treballador familiar.

14. Vigilant auxiliar d'explotació.

17.3 Grup C. Tècnics especialistes i comandaments intermedis.

C3. Especialistes i caps d'equip.

1. Oficialia industrial de 1a en general (equivalent a FP de 2n grau).

2. Especialista d'oficis diversos.

3. Conductor (carnet C).

4. Operador de maquinària pesada.

5. Pràctic d'informàtica.

6. Operador d'ordinador.

7. Lector.

8. Monitor.

9. Auxiliar tècnic.

10. Pràctic topògraf.

11. Guarda 1a de reserva de fauna.

12. Vigilant d'explotació.

13. Analista.

14. Delineant.*

15. Oficial administratiu.*

16. Responsable de magatzem (antic encarregat de magatzem).

17. Sots-governant de centres de 2a.

18. Contramestre.

19. Responsable de menjador de 2a.

20. Cap d'equip.

21. Tècnic especialista de centres de disminuïts psíquics.

22. Educador de centres públics d'educació especial.

23. Comptable.

24. Patró maquirista d'embarcació.

25. Pràctic d'edició cartogràfica.

26. Pràctic de dibuix digital.

27. Guarda major fluvial.

28. Inspector revisor de maquinària.

29. Capbuçador.

30. Especialista d'oficina de Benestar Social.

C2. Encarregats.

1. Encarregat.

2. Guarda major de reserva de fauna.

3. Governant de centres de 2a.

4. Sots-governant de centres de 1a.

5. Director de menjador (centres de 2a).

C1. Tècnics i encarregats generals.

1. Tècnic (administratiu, arts gràfiques, cuiner, informàtic, ITV, etc.).

2. Operador fotogramètric.

3. Delineant superior.*

4. Comptable superior.

5. Analista de laboratori.*

6. Controlador pecuari.

7. Governant de centres de 1a.

8. Encarregat general.

9. Director de menjador (centres de 1a).

10. Tècnic docent.

11. Conductor especial (permís E).

12. Operador d'edició cartogràfica.

13. Operador de dibuix digital.

14. Tècnic en animació sòcio-cultural.

15. Educador de llars d'infants.

16. Vigilant tècnic d'explotació de carreteres.

17. Tècnic especialista de manteniment d'helicòpter.

17.4 Grup B. Tècnic mitjà.

1. Titulat mitjà especialista (fisioterapeuta, informàtic, professor, logopeda, audioprotesista, etc.).

2. Titulat mitjà (ATS, diplomada en treball social, arquitecte tècnic, enginyer tècnic, mestre de taller, educador, monitor, mestre d'oficis, administració, patró de marina mercant, etc.).

3. Tècnic mitjà per capacitació provada.

17.5 Grup A. Tècnics superiors i comandaments.

A3. Caps de segona i tècnics.

1. Caps de 2a (administració, distribució comercial, subscripcions, monitor de salut, manteniment, cuina, menjador de centres de 1a, delegat de zona, etc.).

2. Comandaments d'unitats d'estructura no complexa (director, subdirector, coordinador, etc.).

3. Tècnics superiors per capacitació provada.

A2. Caps de primera i tècnics.

1. Caps de 1a (administració, informàtica, protocol-relacions públiques, relacions internes, gerent, cap d'àrea, etc.).

2. Comandaments d'unitats d'estructura complexa (director, subdirector, coordinador, etc.).

3. Tècnics superiors especialitzats per capacitació provada.

A1. Titulats superiors.

(Doctor, llicenciat*, enginyer*, arquitecte*, catedràtic, musicòleg, analista de sistemes, periodista, etc.).

* Llocs de treball catalogats de funcionaris.

17.6 Qualsevol reclamació sobre l'adscripció de categoria, grup o subgrup, serà resolta mit-

jançant 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.

Si no hi ha resposta o es denega 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, per motius de reconversió de les seves unitats, han d'elaborar una memòria justificativa respecte a les previsions i mesures que repercuteixen en l'estructura administrativa i els llocs de treball. En aquests casos, amb la finalitat de garantir la relació laboral, es poden establir les següents mesures:

a) Reassignació d'efectius de personal.

b) Plans específics de formació i capacitació adreçats al personal afectat per la reassignació.

c) Concursos de canvi de destinació limitats al personal fix de l'àmbit afectat.

d) Amortització dels llocs que ocupaven els treballadors que, com a conseqüència del procés de reassignació d'efectius i/o al sistema de provisió, hagin obtingut un nou lloc de treball. Aquest últim lloc de treball no s'ha d'haver integrat a l'oferta pública d'ocupació.

Els llocs de treball obtinguts mitjançant el concurs que s'esmenta en l'apartat c) del paràgraf anterior tenen caràcter definitiu. L'esmentat concurs haurà de garantir els principis d'objectivitat i d'eficàcia en l'actuació de l'Administració.

18.3 El temps d'assistència als cursos de capacitació professional i a qualsevol pla de formació específic previst en la memòria de reconversió o reestructuració es considera treball efectiu a tots els efectes.

18.4 El departament subjecte a una reconversió o una reestructuració de les seves unitats que comporti l'aplicació de les mesures estipulades en l'article 18.2 ha de donar als representants dels treballadors informació justificativa de les mesures aplicables, de la configuració de la nova estructura de llocs de treball i de les garanties d'estabilitat dels treballadors en la seva relació laboral amb la Generalitat de Catalunya.

18.5 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'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.

19.2 Tot treballador que hagi de cessar en el treball per causa d'incompatibilitat sobrevin-

guda com a conseqüència de l'aplicació de la legislació vigent, tindrà dret que se li concedeixi l'excedència voluntària que preveu l'article 46.6 d'aquest Conveni.

Article 20

Oferta d'ocupació pública. Nou accés. Contractació.

20.1 Procediment general de selecció.

En cada exercici pressupostari, les ofertes públiques d'ocupació han d'incloure totes les vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials. Totes les places incloses en una oferta han d'haver estat convocades prèviament en un concurs de canvi de destinació. Amb la finalitat de dotar de personal les plantilles dels departaments de l'Administració, es poden convocar diverses ofertes públiques d'ocupació parcials en els termes que autoritzi la normativa de la funció pública.

Amb caràcter general, el personal laboral fix ha d'accedir al seu lloc de treball mitjançant el procediment de concurs-oposició o de concurs. La selecció per concurs-oposició consisteix en la superació dels procediments d'oposició i de concurs. En qualsevol cas, sempre s'han de respectar els principis constitucionals d'igualtat, de mèrit, de capacitat i de publicitat. En la selecció del personal cal tenir en compte especialment l'adequació del sistema selectiu al contingut dels llocs de treball a ocupar pel personal seleccionat, de forma que s'analitzin els mèrits i l'experiència dels aspirants i la seva capacitat i idoneïtat per al desenvolupament de les funcions assignades al lloc de treball.

En aquest sentit, es poden incloure en els procediments selectius valoracions sobre experiències assolides, coneixements teòrics, proves físiques, tests psicotècnics o professionals, entrevistes, proves pràctiques i, en general, altres que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits, la capacitat i la idoneïtat dels aspirants en relació amb el contingut dels llocs de treball a ocupar. Així mateix, en poden establir proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb les corresponents especialitats dels llocs de treball a proveir.

En tot allò que no estableix el contingut d'aquest article i, pel que fa a l'ingrés pròpiament considerat, s'ha de respectar el que disposi el Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat.

20.2 Contingut de les convocatòries.

Les convocatòries de nou ingrés les han de fer els departaments corresponents.

Per tal de garantir la màxima adequació dels candidats a les característiques concretes de cada lloc de treball, d'acord amb els principis d'igualtat, de mèrit, de capacitat i de publicitat, tota convocatòria de nou ingrés ha d'incloure, en tot cas, el següent:

- La determinació del nombre de places a cobrir, el grup, el subgrup, la categoria, la localitat, les funcions i, si s'escau, l'especialitat.
- Els requisits exigits als aspirants per poder-hi optar d'acord amb les relacions de llocs de treball. Cal especificar el nivell exigit de coneixement oral i escrit de la llengua catalana.
- Les previsions, si s'escau, per complir el que estableix l'article 23 del Conveni, pel que fa a la reserva de places per a personal disminuït.
- La composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció. El secretari general de cada de-

partament ha de designar per a cada convocatòria la composició d'un òrgan tècnic de selecció, que ha d'estar format per un nombre senar de membres representants de diverses unitats directives del departament. Un dels membres d'aquest tribunal s'ha de designar a proposta dels representants dels treballadors. La designació d'aquest últim correspon al Comitè Intercentres o, si s'escau, als delegats de personal o al comitè del centre; si no n'hi ha, el representant, l'ha de proposar la part social de la Comissió paritària d'aquest Conveni. Així mateix, hi ha d'haver un representant de la Direcció General de la Funció Pública i, si s'escau, dels altres òrgans que es determinin en la normativa específica. En cada tribunal o òrgan tècnic de selecció, és convenient designar-hi un mateix nombre de membres suplents.

Segons el criteri del secretari general corresponent, es pot determinar el nomenament d'un òrgan tècnic de selecció amb caràcter permanent. Així mateix, els òrgans tècnics poden disposar de la col·laboració d'assessors externs.

L'òrgan convocant ha de facilitar als membres dels tribunals la informació i documentació necessàries per garantir que aquests coneguin àmpliament les característiques i funcions dels llocs de treball convocats.

Així mateix, s'ha de tendir a garantir que els membres dels tribunals coneguin les tècniques de selecció per part dels membres dels tribunals i a afavorir la presència, o si més no la col·laboració, dels caps de les unitats afectades pels processos selectius.

En cas de concurs, ha d'incloure:

- Els mèrits i les capacitats susceptibles de qualificació.
- Els sistemes d'acreditació dels mèrits i les capacitats. Quan els sistemes d'acreditació només siguin documentals, no pot establir-se una puntuació mínima per a l'adjudicació de les places.
- Els barems de puntuació, que han d'estar relacionats amb les tasques i funcions assignades a cada lloc de treball.
- La puntuació mínima que, si s'escau, s'estableix per a l'adjudicació de les vacants convocades.

En cas d'oposició, ha d'incloure:

- Les proves a realitzar.
- La puntuació mínima que, si s'escau, s'estableix per superar la fase d'oposició.

20.3 Mèrits

Els concursos per a l'ingrés del personal laboral es valoren d'acord amb els conceptes següents:

- Els mèrits i les capacitats professionals. La valoració d'aquests mèrits i aquestes capacitats s'ha de quantificar en funció de la missió, les tasques i les responsabilitats bàsiques dels llocs convocats, tenint en compte el que s'estableixi a la corresponent convocatòria; en aquest sentit, s'ha de tenir en compte l'experiència en el desenvolupament de funcions de llocs similars a l'àrea que correspongui a la persona convocada, i la similitud entre el contingut tècnic i l'especialització dels llocs ocupats anteriorment pels candidats i dels llocs oferts. Així mateix, amb la finalitat d'acreditar els mèrits i les capacitats, per garantir la idoneïtat per al nou lloc dels candidats, es pot exigir l'elaboració de memòries, la realització d'entrevistes, els tests professionals o la valoració d'informes d'avaluació normalitzats o aquelles altres tècniques i sistemes

de selecció que facin possible la constatació dels mèrits i les capacitats al·legats.

b) Les titulacions acadèmiques. Aquestes s'han de valorar quan siguin rellevants per al lloc de treball a proveir, d'acord amb el que s'estableixi a la corresponent convocatòria. No s'han de valorar els títols acadèmics de nivell inferior que siguin necessaris per assolir les titulacions exigides en la convocatòria, ni per assolir-ne d'altres de nivell superior que es puguin al·legar com a mèrit.

c) Formació i perfeccionament. S'han de valorar exclusivament els cursos de formació i perfeccionament que versin directament sobre matèries relacionades amb les tasques pròpies dels llocs de treball. Es poden valorar en funció de la seva dificultat, la durada, els programes, l'existència de proves qualificadores.

d) Coneixement de la llengua catalana. S'ha de valorar el coneixement de la llengua catalana sempre que sigui superior al que s'exigeixi com a requisit d'accés.

La puntuació de cadascun dels conceptes b), c) i d) de l'apartat anterior ha de ser un 10% de la puntuació màxima total. La puntuació de l'apartat a) ha de ser un 70% de la puntuació màxima total.

En les convocatòries de concurs-oposició s'ha d'equilibrar la puntuació màxima assignable a cadascuna de les fases.

En la convocatòria s'han d'establir els sistemes a seguir per tal de determinar l'ordre de prelación dels aspirants en el supòsit d'empat, tenint en compte la màxima adequació del perfil dels candidats en relació amb les característiques de les places ofertes.

20.4 Contractació

Els llocs de treball que constitueixin activitat regular, normal i permanent de la Generalitat, dels organismes autònoms i de les 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, el subgrup 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 ha de superar en cada cas els períodes de prova següents:

- Treballadors del grup A: sis mesos.
- Treballadors del grup B: sis mesos.
- Treballadors del grup C: dos mesos.
- Treballadors del grup D: dos mesos.
- Treballadors del grup E: dos mesos.

Durant aquest període, el treballador té els mateixos drets i les mateixes 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 dues 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, si s'escau, a la Comissió paritària d'aquest Conveni.

Un cop el treballador hagi superat positivament el període de prova, el cap de la unitat corresponent haurà d'acreditar, mitjançant una certificació oficial, aquesta situació.

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 computarà

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 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.

Quan la naturalesa del servei prestat requereixi l'establiment i el seguiment d'un pla sotmès a un període llarg d'execució o de formació o bé requereixi el concurs interconnectat de diversos professionals, es pot exigir la limitació d'accés d'aquest personal als concursos de canvi de destinació, i també quan aquesta condició de permanència es faci constar a les bases de la convocatòria, i, en cap cas, la seva durada no pot ser superior a 4 anys.

Article 21

Concursos de canvi de destinació

21.1 Procediment general.

L'Administració ha de convocar concursos de canvi de destinació per dotar totes les places vacants en els termes que autoritzin la Llei de pressupostos i la resta de normativa que sigui d'aplicació, dins dels límits establerts en la relació de llocs de treball corresponent.

En tot el que no estableixi el contingut d'aquest article, pel que fa a la tramitació del concurs, s'ha de respectar el que disposen els articles 27 i concordants de la Llei 9/1994, de 29 de juny, de reforma de la legislació relativa a la funció pública de la Generalitat de Catalunya.

Cal tenir sempre en consideració el fet que els treballadors en excedència voluntària que demanin el reingrés en el termini legalment previst conserven un dret preferent al reingrés en aquelles places vacants que sol·licitin en els departaments de l'Administració de la Generalitat, d'acord amb el que estableix l'article 46, apartats 1 o 6 d'aquest Conveni.

21.2 Contingut de les convocatòries.

Els concursos de canvi de destinació, els han de convocar els departaments corresponents. La convocatòria ha de garantir l'estricta compliment dels principis constitucionals de mèrit i capacitat.

Així mateix, ha de determinar la composició de l'òrgan tècnic, amb característiques idèntiques a les que regula l'apartat 20.2.d) d'aquest Conveni.

El canvi de destinació mitjançant concurs pot concedir-se al personal fix, quan en la convocatòria de concurs hi hagi un lloc de treball de la mateixa categoria i, si s'escau, especialitat. També pot concedir-se als treballadors del mateix grup professional del lloc convocat o del grup professional immediatament inferior, sempre que tinguin els requisits necessaris per ocupar-lo, desenvolupin funcions en àrees de naturalesa assimilable i demostrin suficient adequació per ocupar el lloc convocat.

Tota convocatòria de canvi de destinació ha d'indicar, entre altres coses, el nombre de places a cobrir (pot ser una sola plaça o unes

quantas en el seu conjunt) i la descripció de les principals funcions dels llocs de treball convocats.

En les convocatòries de concurs s'han de valorar els conceptes següents:

a) El mèrit i les capacitats professionals. La valoració d'aquests conceptes s'ha de quantificar en funció de la missió, les tasques i les responsabilitats bàsiques dels llocs convocats, tenint en compte el que estableixi la corresponent convocatòria i valorant especialment la idoneïtat del candidat per desenvolupar el nou lloc de treball; en aquest sentit, s'han de tenir en compte el temps de permanència en llocs de treball de cada categoria, l'experiència en el desenvolupament de funcions de llocs pertanyents a l'àrea a què correspongui la persona convocada i la similitud entre el contingut tècnic i l'especialització dels llocs ocupats pels candidats i dels llocs oferts, d'entre altres factors que facin possible valorar els mèrits i la capacitat.

També es poden valorar les aptituds, les habilitats i el rendiment apreciats als candidats en el llocs anteriorment ocupats. Amb aquesta finalitat, s'han de valorar els informes de valoració normalitzats.

Amb la finalitat d'acreditar els mèrits i les capacitats al·legats i de garantir la idoneïtat i la capacitat d'adaptació al nou lloc dels candidats, es pot exigir l'elaboració de memòries, la realització d'entrevistes, tests professionals o altres sistemes similars i la presentació de certificacions, d'informes o altres documents acreditatius.

b) Les titulacions acadèmiques. Aquestes s'han de valorar quan siguin rellevants per al lloc de treball a proveir, d'acord amb el que estableixi la corresponent convocatòria i sempre que no s'hagin exigit com a requisit exclouent per participar-hi.

No s'han de valorar els títols acadèmics de nivell inferior que siguin necessaris per assolir les titulacions exigides en la convocatòria, ni per assolir-ne d'altres de nivell superior que es puguin al·legar com a mèrit.

c) La formació i el perfeccionament. S'han de valorar exclusivament els cursos de formació i perfeccionament que versin directament sobre matèries relacionades amb les tasques pròpies dels llocs de treball. Es poden valorar en funció de la dificultat, la durada, els programes, l'existència de proves qualificadores.

d) L'antiguitat. S'ha de valorar per anys de servei a l'Administració. El barem corresponent pot diferenciar la puntuació tenint en compte la diferent naturalesa dels llocs en els quals s'han prestat els serveis.

e) El coneixement de la llengua catalana. S'ha de valorar el coneixement de la llengua catalana, si bé no és procedent efectuar aquesta valoració quan s'exigeixi la possessió d'un determinat nivell de català com a requisit indispensable per participar-hi.

f) Altres mèrits. S'ha de valorar la destinació prèvia del cònjuge, si també treballa a l'Administració de la Generalitat, obtinguda mitjançant convocatòria pública en la localitat on sigui el lloc o els llocs sol·licitats, sempre que s'hi accedeixi des d'una localitat diferent. Així mateix, poden valorar-se també altres circumstàncies personals excepcionals.

La puntuació de cadascun dels conceptes b), c), e) i f) de l'apartat anterior ha de ser del 5% de la puntuació màxima total. La puntuació de l'apartat d) ha de ser del 10% de la puntuació màxima total.

La puntuació de l'apartat a) ha de ser del 70% de la puntuació màxima total.

21.3 Adjudicació.

L'òrgan tècnic ha de resoldre el concurs amb una llista ordenada, que només ha d'incloure els candidats seleccionats que hagin assolit una puntuació igual o superior a la que s'estableix com a mínima a la convocatòria. Quan els sistemes d'acreditació només siguin documentals, no pot establir-se una puntuació mínima per a l'adjudicació de les places. Així mateix, en els concursos de canvi de destinació no es poden exigir altres requisits que els que apareguin en la relació de llocs de treball.

La convocatòria ha d'establir un termini, des de la comunicació d'obtenció de plaça mitjançant el concurs, perquè el candidat seleccionat manifesti l'acceptació del lloc de treball. Si passa el termini i el candidat no manifesta l'acceptació, perdrà els seus drets sobre la plaça i s'adjudicaran a la persona que el segueixi en puntuació, si n'hi ha.

En cas d'empat en la puntuació de dos o més candidats, té preferència per ocupar el lloc de treball aquell que ocupi una plaça d'igual categoria i, si és el cas, especialitat. Si tot i així la coincidència persisteix, s'ha d'adjudicar al candidat amb més anys d'experiència en el lloc de treball d'igual categoria i, si és el cas, especialitat.

En cas que el lloc de treball estigui ocupat temporalment, el canvi de destinació s'ha de produir en el moment que finalitzi aquest contracte.

En aquells departaments que ho estableixin, es pot preveure, per a col·lectius amb un nombre elevat de personal de característiques homogènies quant a grup, subgrup, categoria i especialitat, la realització de concursos de canvi de destinació que impliquin l'adjudicació de totes les vacants resultants.

Obtingut el canvi de destinació, no se'n pot sol·licitar un de nou fins que hagin transcorregut dos anys de treball efectiu. En les diferents convocatòries poden establir-se terminis inferiors quan això no afecti el servei.

Article 21 bis

Revisió de la normativa d'ingrés i de canvi de destinació

En cas que durant la vigència d'aquest Conveni les parts estimin necessari fer canvis parcials dels procediments d'ingrés i de canvi de destinació que regulin els articles anteriors, la CIVE pot acordar introduir modificacions en el text d'aquests articles, de conformitat amb allò que estableix l'article 11.k) d'aquest Conveni col·lectiu, en concordança amb l'article 86.1 de l'Estatut dels treballadors.

En cap cas els canvis introduïts han d'afectar els procediments d'ingrés i de canvi de destinació efectuats a l'empara de la norma modificada i per tant són solament d'aplicació als procediments que s'iniciïn a partir del registre i la publicació de l'acord CIVE en l'esmentada matèria.

Aquests acords són vinculants i tenen plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest Conveni,

en els termes que estableix l'article 11 pel que fa a registre i publicació, en concordança amb els articles 90.2 i 90.3 de l'Estatut dels treballadors.

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 següent:

Treballadors adscrits al grup A: un mes.

Treballadors adscrits al grup B: un mes.

Treballadors adscrits al grup C: un mes.

Treballadors adscrits al grup D: dues setmanes.

Treballadors adscrits al grup E: una setmana.

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

La inobservança d'aquest pre-avis determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el 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. Per tal de fer efectiva la integració laboral de les persones disminuïdes, amb la finalitat d'assolir que el 2% de la plantilla de l'Administració de la Generalitat de Catalunya sigui coberta per persones discapacitades que tinguin reconeguda la condició legal de disminuïdes, es reserva fins a un 3% de les places incloses en les ofertes de l'ocupació pública, en els termes i les condicions que estableix la Llei 9/1994, de 29 de juny, de reforma de la legislació relativa a la funció pública de la Generalitat de Catalunya, i la normativa que la desplegui.

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

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 impliqui 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 També es pot utilitzar el contracte laboral d'interinitat en la seva modalitat de cobertura per vacant en les administracions públiques, d'acord amb les sentències del Tribunal Suprem d'unificació de doctrina de data 19 de maig de 1992 i 27 de març de 1992, amb la finalitat provisionalment determinades places o llocs vacants mentre no siguin designades formalment les persones que n'hagin obtingut la titularitat mitjançant el procediment legalment establert, d'acord amb allò que estableixen els articles 20 i 21 d'aquest Conveni.

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

24.6 La selecció de personal laboral temporal i eventual es realitzarà d'acord amb 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. Quant al període de prova, s'aplicarà el que estableix l'article 20 d'aquest Conveni per al personal laboral fix.

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

24.8 Amb caràcter general, els períodes de prova són els que estableix l'article 20 d'aquest Conveni per al personal laboral fix.

Els períodes de prova dels contractes laborals d'interinitat es redueixen a la meitat del que estableix l'article 20 d'aquest conveni, sempre que no siguin de la modalitat de cobertura de vacant que estableix l'apartat 24.4.

24.9 En matèria de pre-avis caldrà atènyer-se al que es pacta en el contracte de treball, i, si hi falta, el que disposi la normativa vigent.

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

Article 25

Contractes a temps parcial en la modalitat de 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 efectuïn 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 antiguitat, dins de cada especialitat i, en cas d'incompliment, el treballador podrà reclamar en el procediment per acomiadament davant el Jutjat Social. El període per a l'exercici de l'acció comença 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

Normes generals:

a) La reordenació dels conceptes retributius i dels fulls acreditatius de la recepció de salaris haurà d'adaptar-se a 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 els 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 lliurament al treballador del duplicat del rebut.

d) El treballador i els seus representants legals, amb la corresponent autorització, tindran dret a percebre bestretes acompte del treball realitzat. Hauran de sol·licitar-se al secretari general o al director del centre i es concediran, o, si escau, 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 establertes per al personal funcionari.

f) L'increment retributiu del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del III Conveni únic és per a l'any 1995, el que s'estableixi en els Pressupostos Generals de l'Estat per al conjunt dels empleats de les administracions públiques, i s'ha d'aplicar sobre tots els conceptes retributius bàsics i complementaris de caràcter fix i periòdic.

g) Per al 1995, s'ha de crear un fons específic per al manteniment del poder adquisitiu si es donen les condicions següents:

Que l'IPC, el 31 de desembre de 1995, sigui superior al que s'havia previst per al 1995.

Que el creixement de la massa salarial el 31 de desembre de 1995, del personal inclòs en el III Conveni únic, en termes homogenis, sigui inferior a l'IPC real de 1995.

Tot això d'acord amb els objectius de creixement del Producte Interior Brut i de reducció del dèficit públic del conjunt d'administracions públiques expressat en els Pressupostos Generals de l'Estat.

h) Els criteris d'aplicació de l'esmentat fons, els han d'acordar l'Administració i els sindicats en el si de la CIVE; els seus efectes econòmics

començaran a partir de l'1 de gener de 1996 i tindran caràcter consolidable.

i) Durant l'exercici de 1994, les retribucions salarials i extrasalarials són les que consten en el text d'aquest Conveni i es mantenen en les mateixes quanties establertes per al 1993, amb les següents excepcions:

L'aplicació al personal laboral del complement de productivitat que estableix l'article 39.

L'aplicació al personal laboral dels vals d'ajut al menjar.

Les quanties pactades del Fons d'acció social.

Les quanties pactades per pòlisses d'assegurances.

La distribució dels fons addicionals provinents de l'Acord de la Mesa General de 28 de febrer de 1992, que s'integren en el Fons d'acció social.

j) La massa salarial del personal comprès en l'àmbit d'aplicació del III Conveni únic s'ha d'incrementar els anys 1996 i 1997 en el mateix percentatge que la previsió pressupostària de creixement de l'IPC per als esmentats exercicis.

Per als exercicis de 1996 i 1997, s'ha d'establir també la constitució d'un fons per al manteniment del poder adquisitiu de les mateixes característiques que el que s'havia previst en l'apartat g) d'aquest article.

L'aplicació dels increments retributius, l'han de negociar l'Administració i els sindicats en el si de la CIVE.

k) Increment global per al període 1995-1997, relacionat amb programes d'augment de la productivitat:

Tenint en compte els efectes que la recessió econòmica dels anys 1992 i 1993 ha produït sobre les retribucions dels empleats públics, traduïts en una pèrdua real del poder adquisitiu, i l'esforç que això els ha comportat, preveient per al període 1995-1997 un canvi de tendència, amb creixements sostinguts del producte interior brut, s'ha de considerar la participació del personal laboral en les millores generals que han de derivar-se d'aquesta nova situació, en funció de la millora de la productivitat i de l'ocupació, amb la intenció que no es produeixi una pèrdua del poder adquisitiu al final del període.

l) S'ha d'aplicar a tot el personal inclòs en l'àmbit d'aquest conveni qualsevol altra millora retributiva o clàusula de revisió salarial que, amb posterioritat a la signatura del III Conveni únic, pugui establir-se per als exercicis de 1994, 1995, 1996 i 1997 de forma general per a la resta d'empleats de l'Administració estatal o autonòmica de Catalunya.

La fórmula concreta d'aplicació de les possibles millores, l'ha d'establir la CIVE, en funció de les previsions pressupostàries que es produeixin a aquest efecte.

Article 27

Retribucions bàsiques

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

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

Taules salarials 1994

Grup	Sou base mensual	Sou base anual	Complement d'homogeneïtzació mensual	Complement d'homogeneïtzació anual	AM1992*	AM1992*	Total anual
A1	202.033	2.828.462	25.559	306.708	3.469	41.628	3.176.798
A2	187.428	2.623.992	25.559	306.708	3.242	38.904	2.969.604
A3	175.258	2.453.612	25.559	306.708	3.054	36.648	2.796.968
B	166.130	2.325.820	22.728	272.736	2.848	34.176	2.632.732
C1	146.317	2.048.438	15.994	191.928	2.479	29.748	2.270.114
C2	137.431	1.924.034	15.994	191.928	2.342	28.104	2.144.066
C3	130.915	1.832.810	15.994	191.928	2.240	26.880	2.051.618
D1	123.215	1.725.010	13.033	156.396	2.082	24.984	1.906.390
D2	119.068	1.666.952	13.033	156.396	2.018	24.216	1.847.564
D3	112.552	1.575.728	13.033	156.396	1.917	23.004	1.755.128
E1	108.997	1.525.958	12.440	149.280	1.870	22.440	1.697.678
E2	106.628	1.492.792	12.440	149.280	1.870	22.440	1.664.512

* AM1992=Acord per a la millora del funcionament de l'Administració i de les condicions de treball 1992, mensual i anual.

27.2 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.

27.3 Complement de Conveni. Amb independència de la jornada laboral i de l'horari partit o continu que realitzin els treballadors afectes 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 estaven percebent.

Article 28

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

Grup	Mensual	Anual
A	5.568	77.952
B	5.050	70.700
C	4.532	63.448
D	4.014	56.196
E	3.496	48.944

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.

Article 29

Pagues extraordinàries

El personal laboral percebrà dues pagues extraordinàries 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 30

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 31

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 només es realitzi part de la jornada durant el període esmentat s'abonarà, si es treballa la meitat de la jornada o menys temps, el 25% sobre les hores treballades exclusivament, i si es treballa més de mitja jornada en període nocturn, el 25% sobre el salari base de tota la jornada.

Article 32

Plus de rotació de torns

32.1 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.

32.2 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 i festius.

32.3 Quan aquests torns incloguin el matí i la tarda, es percebrà un plus mensual la quantia del qual serà la que estableix la taula C.

Grup	A	B	C
A	47.876	38.534	29.192
B	39.702	31.528	23.354
C	35.615	28.025	20.434
D	29.192	22.186	15.181
E	26.857	19.851	12.845

Article 33

Complement de penositat, toxicitat, perillositat

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

33.2 Els treballadors que hagin de realitzar treballs d'aquestes característiques percebran un plus de 876 ptes. per dia treballat per cadascun dels conceptes.

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

33.4 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 salut laboral del centre corresponent, i s'ha de resoldre dins el 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 salut laboral no emeti l'informe dins el termini de 30 dies naturals a partir de la sol·licitud, la Comissió paritària emetrà resolució sobre el dret de percepció d'aquests complements.

33.5 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 el complement de penositat. En el cas que algun treballador percebés per aquests conceptes una quantia superior, se li respectarà la diferència amb caràcter personal.

33.6 Es reconeix, en concepte de perillositat, un complement de 17.516 ptes. (per 12 pagues), d'aplicació als tècnics especialistes, ATS i fisioterapeutes 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 34

Complement de comandament

S'estableix amb la finalitat de remunerar 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.

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

Acord per a la millora del funcionament de l'Administració i de les condicions de treball 1992

DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA	Mensual	Anual	Mensual	Anual
<i>Centres de la Direcció General de Justícia Juvenil</i>				
Director:				
Centres A	155.733	1.868.796	1.987	23.844
Centres B	118.653	1.423.836	1.514	18.168
Subdirector:				
Centres A	81.406	976.872	993	11.916
Centres B	62.023	744.276	757	9.084
Delegat de zona	74.109	889.308	984	11.808
Supervisor de programes d'intervenció	104.446	1.253.352	1.387	16.644
Delegat de recursos	49.882	598.584	662	7.944

La percepció d'aquests complements serà incompatible amb la dels complements de: festius, nocturnitat, torns i complement de centres de la Direcció General de Justícia Juvenil.

Acord per a la millora del funcionament de l'Administració i de les condicions de treball 1992

DEPARTAMENT DE LA PRESIDÈNCIA	Mensual	Anual	Mensual	Anual
<i>Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya</i>				
Director de centre	124.602	1.495.224	1.655	19.860
Sots-director de centre	105.057	1.260.684	1.395	16.740
Cap de departament	80.625	967.500	1.071	12.852
Encarregat de curs	9.060	108.720	120	1.440
<i>Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya</i>				
Cap d'àrea	74.110	889.320	984	11.808
<i>Institut Català de Serveis a la Joventut</i>				
Director d'alberg	32.616	391.392	433	5.196

Acord per a la millora del funcionament de l'Administració i de les condicions de treball 1992

DEPARTAMENT DE BENESTAR SOCIAL	Mensual	Anual	Mensual	Anual
<i>Institut Català d'Assistència i Serveis Socials</i>				
Coordinació administrativa i/o tècnica				
Coordinador de centre				
(Vacant, absència o malaltia del responsable)	19.592	235.104	260	3.120
Coordinació treballadors familiars				
(Assistents socials que tenen al seu càrrec 5 o més treballadors o bé un mínim de 10 casos)	10.027	120.324	133	1.596
<i>Centres de la Direcció General d'Atenció a la Infància</i>				
Director:				
Centres A	149.646	1.795.752	1.987	23.844
Centres B	114.014	1.368.168	1.514	18.168
Centres C	99.762	1.197.144	1.325	15.900
Subdirector:				
Centres A	74.823	897.876	993	11.916
Centres B	57.006	684.072	757	9.084
Coordinador comunitats infantils i juvenils				
Centres B i C	9.782	117.384	129	1.548

Acord per a la millora del funcionament de l'Administració i de les condicions de treball 1992

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Equips d'assessorament i orientació psicopedagògica (EAPS) i personal tècnic especialista dels centres públics d'educació especial (CPEE)				
Responsable de l'EAP	14.065	168.780	186	2.232

Directors de llars d'infants:

Els educadors de llars d'infants que desenvolupen les tasques de director de llars d'infants i que no tinguin la categoria professional de director i no estan, per tant, al grup A3, percebran, mentre duri el seu nomenament, un complement de:

	Mensual	Anual
Director	43.903	526.836

Aquest complement substitueix, compensa i absorbeix qualsevol altra retribució específica que es pugui percebre pel desenvolupament de les funcions de director/a de llars d'infants. Únicament podrà percebre el complement de director/a, l'educador/a que presti serveis a la llar d'infants i que resulti nomenat de conformitat amb el sistema de provisió següent:

A proposta de la llar d'infants, que haurà de garantir l'adequació de la proposta a les tasques pròpies del lloc de treball a proveir, i amb l'informe favorable de la Inspecció d'Ensenyament, es procedirà a fer el nomenament corresponent.

Aquest nomenament tindrà caràcter transitori i no podrà excedir un període de tres anys.

Aquest sistema de provisió serà d'aplicació mentre no s'estableixi una normativa específica al respecte.

En qualsevol cas, aquesta normativa suposarà deixar sense efectes els nomenaments duts a terme durant el període de transició.

En cas de reclassificació del personal educador de llars d'infants, es negociarà novament la quantia a percebre en concepte d'aquest complement de comandament.

Escoles Universitàries:

	Mensual	Anual
Director	42.078	504.936
Sots-director	29.311	351.732
Cap d'estudis	29.311	351.732
Secretari	21.953	263.436

La percepció d'aquest complement comportarà l'obligatorietat de realitzar dedicació exclusiva.

Article 35

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: 17.287 ptes. més 229 ptes. de l'Acord per a la millora del funcionament de l'Administració i de les condicions de treball, al mes, i per aquells llocs de treball les funcions dels quals es desenvolupen habitualment a l'interior dels centres penitenciaris.

B: 11.525 ptes. més 153 ptes. de l'Acord per a la millora del funcionament de l'Administració i de les condicions de treball, al mes, i 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 33 d'aquest Conveni.

Article 36

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

Acord per a la millora del funcionament de l'Administració i de les condicions de treball 1992

DEPARTAMENT D'AGRICULTURA, RAMADERIA I PESCA	Mensual	Anual	Mensual	Anual
<i>Centres docents</i>				
Director d'escola de capacitació agrària	30.540	366.480	406	4.872
Director de centre decapacitació agrària	30.540	366.480	406	4.872
Cap d'estudis	14.659	175.908	195	2.340
Secretari administrador	14.659	175.908	195	2.340
Orientador escolar i cap d'explotació	8.895	106.740	118	1.416
Cap de residència	28.459	341.508	378	4.536
Gerent d'escola de capacitació agrària	28.459	341.508	378	4.536

Acord per a la millora del funcionament de l'Administració i de les condicions de treball 1992

DEPARTAMENT DE TREBALL	Mensual	Anual	Mensual	Anual
<i>Residències de temps lliure</i>				
A2. Director de residència				
Les	122.159	1.465.908	1.622	19.464
Llançà	111.596	1.139.152	1.482	17.784
Tarragona	167.826	2.013.912	—	—
A3. Sots-director				
A3. Cap de cuina				
Tarragona	103.911	1.246.932	1.380	16.560
Les	78.462	941.544	1.041	12.492
Llançà	50.900	610.800	676	8.112

DEPARTAMENT DE CULTURA

	Mensual	Anual
Coordinador d'equip suport cultural	40.759	489.108
Coordinador d'equip dinamització lingüística	30.569	366.828
Responsable d'equip dinamització lingüística	20.379	244.548
Responsable d'equip suport cultural	15.285	183.420

DEPARTAMENT DE POLÍTICA TERRITORIAL I OBRES PÚBLIQUES

	Mensual	Anual
Coordinador general de conservació i explotació	12.228	146.736
Coordinador d'explotació i conservació	8.152	97.824
Coordinador de conservació	6.114	73.368

La percepció d'aquest complement implica una total disponibilitat horària en el supòsit de contingències imprevisibles o de força major en l'àmbit de l'obra pública.

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.

El complement s'estableix amb la finalitat de retribuir el 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: 17.287 ptes. més 229 ptes. de l'Acord per a la millora del funcionament de l'Administració i de les condicions de treball, al mes.

Centres B: 11.525 ptes. més 153 ptes. de l'Acord per a la millora del funcionament de l'Administració i de les condicions de treball, al mes.

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 quantitat següent:

Centres A: 28.811 ptes. més 382 ptes. de l'Acord per a la millora del funcionament de l'Administració i de les condicions de treball, al mes.

Centres B: 23.049 ptes. més 306 ptes. de l'Acord per a la millora del funcionament de l'Administració i de les condicions de treball, al mes.

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, i també amb el complement de comandament de direcció i subdirecció.

Article 37

Complements del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca

37.1 Complement de capacitació agrària.

Aquest complement retribueix la participació en activitats de formació i reciclatge adreçades a membres de l'empresa agrària 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 capacitació agrària de les categories següents i amb els imports que es detallen:

Acord per a la millora del funcionament de l'Administració i de les condicions de treball 1992

	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Professor llicenciat	9.595	115.140	122	1.464
Professor grup B	5.637	67.644	72	864
Monitors d'activitats docents	2.879	34.548	37	444

37.2 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 presten 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.

Acord per a la millora del funcionament de l'Administració i de les condicions de treball 1992

	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Guarda reserva de fauna	23.049	276.588	306	3.672
Guarda major	29.964	359.568	397	4.764
Guarda 1a reserva de fauna	26.506	318.072	352	4.224
Guarda reserva de fauna	23.049	276.588	306	3.672

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 38

Complement de lloc de treball de l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya.

Aquest complement el percebrà tot el professorat actual i de nou ingrés per l'import següent:

78.599 ptes. més 1.043 ptes. de l'Acord per a la millora del funcionament de l'Administració i de les condicions de treball, al mes.

La percepció d'aquest complement compensa i absorbeix el complement de conveni establert a l'article 27.3.

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 seran 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 condueixi 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 auto-

ritzada, 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'exces d'hores invertides per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents o esdeveniments extraordinaris en els serveis, sens perjudici 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. De mutu acord també pot acordar-se la seva compensació per temps de descans retribuït.

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, atès el caire de servei públic que es presta, es realitzen per circumstàncies de caràcter estructural derivades de la mateixa naturalesa de l'activitat de què es tracta, de 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 perquè 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 taules següents:

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

Triennis d'antiguitat

Categoria professional	Sense antiguitat	Sense antiguitat						
		1	2	3	4	5	6	7
A1	2.342	2.404	2.468	2.530	2.593	2.655	2.719	2.781
A2	2.174	2.246	2.319	2.389	2.462	2.534	2.606	2.679
A3	1.948	2.021	2.092	2.164	2.236	2.308	2.380	2.452
B	1.891	1.949	2.007	2.066	2.125	2.185	2.243	2.301
C1	1.878	1.932	1.988	2.042	2.096	2.151	2.205	2.259
C2	1.705	1.759	1.813	1.868	1.923	1.977	2.030	2.085
C3	1.591	1.645	1.699	1.753	1.808	1.863	1.916	1.971
D1	1.556	1.606	1.657	1.706	1.757	1.808	1.857	1.908
D2	1.455	1.505	1.556	1.606	1.657	1.706	1.757	1.808
D3	1.355	1.404	1.455	1.505	1.556	1.606	1.657	1.706
E1	1.331	1.377	1.422	1.468	1.514	1.561	1.607	1.652
E2	1.304	1.350	1.397	1.443	1.489	1.535	1.581	1.626

Categoria professional	Sense antiguitat														
	8	9	10	11	12	13	14	15							
A1	2.843	2.907	2.968	3.031	3.095	3.158	3.220	3.292							
A2	2.750	2.822	2.894	2.965	3.039	3.110	3.181	3.254							
A3	2.524	2.595	2.668	2.739	2.812	2.884	2.954	3.027							
B	2.359	2.418	2.476	2.534	2.593	2.651	2.710	2.770							
C1	2.314	2.368	2.422	2.476	2.531	2.585	2.640	2.695							
C2	2.139	2.194	2.249	2.303	2.357	2.411	2.465	2.520							
C3	2.025	2.079	2.134	2.189	2.243	2.298	2.351	2.405							
D1	1.957	2.007	2.057	2.108	2.157	2.208	2.257	2.308							
D2	1.857	1.908	1.957	1.977	2.057	2.108	2.157	2.208							
D3	1.757	1.808	1.857	1.908	1.957	2.007	2.057	2.108							
E1	1.699	1.744	1.791	1.837	1.883	1.929	1.976	2.021							
E2	1.673	1.718	1.764	1.811	1.857	1.903	1.948	1.995							

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

Triennis d'antiguitat

Categoria professional	Sense antiguitat	Sense antiguitat						
		1	2	3	4	5	6	7
A1	2.927	3.006	3.083	3.162	3.241	3.320	3.397	3.476
A2	2.718	2.809	2.898	2.989	3.078	3.168	3.258	3.347
A3	2.435	2.525	2.615	2.704	2.795	2.885	2.974	3.064
B	2.364	2.436	2.510	2.583	2.656	2.729	2.802	2.876
C1	2.349	2.416	2.484	2.553	2.621	2.688	2.756	2.826
C2	2.131	2.199	2.267	2.335	2.403	2.471	2.538	2.607
C3	1.988	2.056	2.123	2.191	2.259	2.326	2.395	2.463
D1	1.944	2.007	2.071	2.134	2.195	2.257	2.321	2.383
D2	1.818	1.882	1.944	2.007	2.071	2.134	2.195	2.257
D3	1.695	1.757	1.818	1.822	1.944	2.007	2.071	2.134
E1	1.663	1.721	1.778	1.836	1.893	1.951	2.008	2.066
E2	1.630	1.688	1.745	1.804	1.861	1.920	1.976	2.033

Categoria professional	Sense antiguitat														
	8	9	10	11	12	13	14	15							
A1	3.554	3.633	3.710	3.790	3.868	3.946	4.024	4.102							
A2	3.438	3.528	3.617	3.707	3.798	3.887	3.978	4.067							
A3	3.155	3.244	3.334	3.424	3.513	3.604	3.693	3.783							
B	2.949	3.022	3.096	3.168	3.242	3.314	3.388	3.460							
C1	2.892	2.960	3.027	3.096	3.163	3.231	3.299	3.368							
C2	2.673	2.742	2.810	2.878	2.946	3.013	3.081	3.150							
C3	2.531	2.599	2.667	2.735	2.802	2.870	2.940	3.007							
D1	2.448	2.509	2.572	2.634	2.725	2.760	2.822	2.886							
D2	2.321	2.383	2.448	2.509	2.572	2.634	2.697	2.760							
D3	2.195	2.257	2.321	2.383	2.448	2.509	2.572	2.634							
E1	2.124	2.180	2.238	2.295	2.354	2.411	2.469	2.526							
E2	2.091	2.148	2.206	2.263	2.321	2.378	2.436	2.493							

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 han de facilitar els complements necessaris de l'uniforme que corresponguin a cada treballador. Així mateix, 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 respectaran 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 contínua des de les 8 fins a les 15 hores, per a aquells treballadors que actualment gaudeixin d'aquesta jornada en l'esmentat període. Per necessitats del servei, els esmentats col·lectius 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, caldrà atènyer-se, 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, i també 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 complet 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 dos mesos.

En cas de desacord en el període de gaudiment de les vacances, caldrà atènyer-se 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, i 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 en una altra localitat.

c) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència: un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat: fins a quatre 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 el territori de Catalunya i dos si se celebra fora.

h) Al personal que abans de la signatura del I Conveni únic 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 durada 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 de personal s'atindran al que s'estableixi legalment sobre 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 mare si conviuen 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 se sol·liciti per tenir cura d'un fill.

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

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 què 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 aquell de què s'estava gaudint.

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

46.2 Excedència forçosa.

Dona 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 durada 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.

Dona 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 sens 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 el 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. Així mateix es facilitarà la permuta entre treballadors d'altres administracions.

Article 49

Viatges i dietes

49.1 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 fixa el Decret 337/1988, de 17 d'octubre, de regularització 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.

49.2 En les reunions de la mesa negociadora del Conveni únic del personal laboral i de la CIVE, convocades per l'Administració mateixa, quan els membres que han d'assistir s'hagin de desplaçar fora del terme municipal del lloc de treball on prestin els seus serveis, o del terme municipal on resideixin, quan no siguin alliberats i estiguin lliures de servei, anirà a càrrec del Departament on presta serveis el representant sindical, l'abonament de les indemnitzacions per les despeses de viatge i manutenció, d'acord amb la normativa vigent.

Qualsevol canvi que es pugui produir en aquesta matèria establerta a l'apartat 7 del pacte sobre drets sindicals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, s'estendrà en els mateixos termes al personal laboral.

49.3 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 percepció d'una indemnització mensual, per dinar, fraccionable de 24.460 ptes. La fracció per dia treballat serà de 1.223 ptes.

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

Aquest desplaçament dona dret a una indemnització diària de 3.366 ptes.

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 de lloc de treball, sempre que les necessitats i l'organització del treball ho permetin. En qualsevol cas serà condició indispensable que el treballador acrediti 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 professional quan 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 no 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 salut laboral

51.1 El treballador té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i salut laboral 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 de 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 salut laboral.

51.2 La Generalitat de Catalunya està obligada a promoure, formular i aplicar una adequada política de seguretat i salut laboral en els seus organismes i centres de treball, i també a facilitar la participació dels treballadors en aquesta política i garantir una formació pràctica i adequada dels treballadors que contracti o quan canviïn de lloc de treball o hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que ocasionin o puguin ocasionar riscos per al 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. Més específicament, el treballador tindrà l'obligació de:

- Utilitzar correctament els aparells, les eines, les substàncies perilloses, els equips de transport i altres medis.
- Utilitzar correctament l'equip de protecció individual.
- No variar intencionadament els dispositius de les màquines, eines i instal·lacions.
- Informar immediatament als seus superiors de les situacions que poden causar perill tant pels treballadors com pels usuaris.
- Col·laborar amb els membres del Comitè de salut laboral perquè es pugui complir tot el que s'hagi acordat en matèria de seguretat i salut.
- Seguir atentament els ensenyaments teòrics i pràctics en matèria de prevenció.
- Contribuir al compliment dels requisits per tal de garantir que el medi i les condicions de treball siguin segurs i no presentin riscos per a la seguretat i salut laboral.

51.4 Els comitès de seguretat i salut laboral 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. No obstant això, en aquells centres que no tinguin el nombre de treballadors

esmentat, es podran constituir comitès en funció de l'especial situació de risc existent.

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 salut laboral en què es presta el treball.

51.5 La composició del Comitè de seguretat i salut laboral 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. El nombre de representants per part de l'Administració ha de ser el mateix.

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:

- Complir les disposicions de l'Ordenança i totes aquelles que, en matèria de seguretat i salut laboral, siguin d'aplicació pertinent en els centres o llocs de treball, per raó de les activitats que s'hi realitzin.
 - Adoptar totes les mesures que calgui 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.
 - 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.
 - Establir serveis mèdics, bé propis o mancomunats amb altres organismes de l'Administració, en aquells centres de treball que ho requereixin.
 - Promoure la constitució d'organismes especialitzats de seguretat i salut laboral.
 - 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.
 - Elaborar els plans anuals de seguretat i salut laboral.
 - Fomentar i potenciar els serveis de medicina preventiva els quals posaran a disposició del personal amb caràcter gratuït, com a mínim, cada dos anys.
- 51.8 La Comissió de Seguretat i Salut Laboral 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, continuarà les seves tasques fins que es posi en funcionament el que preveu el capítol VIII, sobre salut laboral, de l'Acord de la mesa general de 28 de febrer de 1992, per a la millora del funcionament de l'Administració i

de les condicions de treball. Aquesta Comissió vetllarà per l'elaboració dels plans i els programes de seguretat i salut laboral i pel seu seguiment i coordinació, sens perjudici dels que es puguin acordar en cada organisme entre la direcció i els representants dels treballadors.

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'estableixen 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, calúmnia, 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:

- La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.
- L'endarreriment, la negligència i la descuidança en el compliment de les seves tasques.
- 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.
- La manca d'assistència al treball sense causa justificada, d'un o dos dies al mes.
- Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a cinc dies al mes.
- El descuit en la conservació dels locals, material i documents dels serveis.
- En general, l'incompliment dels deures per negligència o descuidança.
- Abandó injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

52.5 Són faltes greus les següents:

- La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, inferiors i resta dels companys.
- L'incompliment de les ordres 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.
- La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.
- L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador o dels altres treballadors.
- La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant tres dies al mes.
- Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies o menys de deu al mes.
- L'abandó del treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.
- La simulació de malaltia o accident.
- La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus

deures de puntualitat, assistència i permanència 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 dolós.

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

Accmiadament.

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 sens perjudici de la seva impugnació quan legalment sigui procedent.

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 per al servei, s'incoarà expedient disciplinari que haurà de ser substanciat en el termini de 60 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 de cautela.

En l'expedient haurà de constar:

a) Informe que ha ocasionat la iniciació d'actuacions.

b) Notificació al treballador.

c) Nomenament d'instructor.

d) Plec de càrrecs o proposta de sobreseïment.

e) Plec de descàrrecs.

f) Informe dels representants dels treballadors.

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

h) 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 molts 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 incorreran en responsabilitat i rebran la correcció i la 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 s'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

53.1 Jubilació forçosa.

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

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

c) 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 respecta, com a condició més beneficiosa, una gratificació per jubilació, equivalent a tres mensualitats del salari corresponent a la seva categoria, sempre que la tingüés reconeguda en el Conveni abans referenciat, en el moment de la signatura del Conveni interdepartamental.

d) 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 n'estigués gaudint en el moment de la signatura del Conveni interdepartamental i portés almenys quinze anys d'antiguitat a l'Administració, un premi de jubilació equivalent a tres mensualitats extraordinàries i a una mensualitat més per cada cinc anys que excedeixi els quinze primers.

53.2 Jubilació voluntària.

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

Als 64 anys: 275.000 ptes. i dues mensualitats.

Als 63 anys: 325.000 ptes. i quatre mensualitats.

Als 62 anys: 375.000 ptes. i sis mensualitats.

Als 61 anys: 425.000 ptes. i vuit mensualitats.

Als 60 anys: 475.000 ptes. i deu mensualitats.

Als efectes de reconeixement dels drets econòmics que estableix el paràgraf anterior, la sol·licitud de jubilació ha de ser formulada, com a mínim, 30 dies naturals abans del compliment de l'edat corresponent. Com a data inicial del còmput s'entén sempre la presentació de sol·licituds de jubilació. Si aquesta se sol·licita transcorregut aquest termini, es concedirà la jubilació amb el premi corresponent a l'escala immediatament inferior.

Aquest paràgraf no és aplicable a tots aquells treballadors als quals, per disposició general futura, es declari extingida la relació laboral per raó de l'edat.

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

53.4 Responsabilitat civil:

La Generalitat de Catalunya es farà càrrec, per si mateixa o mitjançant la cobertura d'una pòlissa d'assegurances realitzada a l'efecte, de la responsabilitat civil de tots els treballadors de la Generalitat sempre que s'esdevingui com a fruit de la realització de qualsevol actuació que aquests treballadors portin a terme en relació amb les funcions per a les quals hagin estat contractats o que li hagin estat encomanades, ja sigui dins o fora del centre de treball o *in itinere*, sens perjudici de poder exercir el dret de repetició quan legalment s'escaigui.

53.5 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.

53.6 Fons d'acció social:

Es crea un fons d'acció social que en cadascun dels exercicis, 1994, 1995, 1996 i 1997, ha d'estar compost pels imports que s'indiquen a continuació:

Any 1994. La suma de:

Un import de 123.221.789 ptes.

Un import de 45.172.181 ptes. provinents dels fons addicionals acordats en la Mesa General de 28 de febrer de 1992.

L'import corresponent al que hagi sobrat de l'anterior exercici.

Any 1995. La suma de:

Un import de 145.000.000 de ptes.

L'import corresponent als fons addicionals inclosos per a l'any 1994, 45.172.181 ptes. augmentats en el mateix percentatge que es fixi l'any 1995 per a les retribucions.

L'import corresponent al que hagi sobrat de l'anterior exercici.

Any 1996. La suma de:

Un import de 180.000.000 de ptes. que ha de quedar consolidat com a massa salarial del Fons d'acció social.

L'import corresponent als fons addicionals inclosos per a l'any 1995, augmentats en el ma-

teix percentatge que es fixi l'any 1995 per a les retribucions.

L'import corresponent al que hagi sobrat de l'anterior exercici.

Any 1997. La suma de:

L'import de la massa salarial consolidada en el Fons d'acció social l'any 1996, 180.000.000 de ptes. incrementat en el mateix percentatge que es fixi l'any 1997 per a les retribucions.

L'import que acordi la CIVE, dels fons addicionals provinents de l'Acord de la Mesa General de 28 de febrer de 1992.

L'import corresponent al que hagi sobrat de l'anterior exercici.

Aquests fons poden destinar-se, entre altres, a: Ajudes a disminuïts físics, psíquics i sensorials. Ajudes per centres infantils i beques d'estudi per als treballadors i els seus fills.

Ajudes per viduitat i orfanat.

Ajudes familiars.

Ajudes en situacions excepcionals.

Ajudes per a ulleres, audiòfons, pròtesis dentals, etc. i altres aparells ortopèdics que no faciliti la Seguretat Social.

Etc.

Es constituirà una Comissió d'acció social, la qual fixarà els criteris per a la concessió de les diferents ajudes, la dotació corresponent d'aquest fons social a cada àmbit i els barems que regulin la seva aplicació.

Aquesta Comissió es constituirà en el termini de 15 dies a partir de la signatura del III Conveni únic.

53.7 S'ha de contractar, amb càrrec a les dotacions del Fons d'acció social indicades en el punt anterior, una pòlissa d'assegurança per accidents que ha de comprendre tot el personal laboral inclòs en l'àmbit del III Conveni. L'assegurança ha de cobrir la mort o invalidesa per accident. El seu àmbit temporal són les 24 hores del dia durant tot l'any.

El capital a percebre és el següent:

2.000.000 de pta. en cas de mort per accident, i fins a 3.000.000 de pta. en cas d'invalidesa per accident, d'acord amb les condicions que la pòlissa d'assegurances estableixi.

La CIVE ha d'aprovar els continguts generals i el cost de la pòlissa.

Les parts assumeixen el compromís de tramitar amb la màxima celeritat la contractació de l'assegurança, en un termini màxim d'un mes. Mentre no s'hagi contractat la nova pòlissa, resta en vigor la corresponent al II Conveni únic.

L'assegurança té efecte en el termini d'un mes a partir de la signatura del III Conveni únic.

Article 54

Complements extrasalarials

54.1 Indemnitzacions per despeses de transports.

Les quanties reconegudes amb anterioritat a la signatura d'aquest Conveni es respecten i mantenen en els mateixos termes.

54.2 Habitatge, hostalatge i complement d'allotjament.

Els drets i les quanties reconeguts amb anterioritat a la signatura d'aquest Conveni es respecten i mantenen en els mateixos termes.

54.3 Instal·lació de menjador o indemnització per despeses de menjar.

S'estén al personal laboral el pacte que s'estableixi per al personal funcionari, amb la mateixa quantia i condicions.

En tot cas, s'han de respectar les condicions més beneficioses que tinguin els treballadors sobre el dret a menjar en els menjadors de l'Administració.

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, sense perjudici dels capítols 1 i 2 del títol II 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, la totalitat d'establiments dependents de cadascun dels departaments que radiquin en una mateixa província constitueix un únic centre de treball, 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'han d'exercir el delegat o els delegats de personal.

Els delegats de personal han d'exercir mancomunadament, davant la direcció del departament corresponent, la representació per a la qual van ser escollits i tenen les mateixes competències que els comitès d'empresa territorials.

55.4 Comitès d'empresa territorials

El comitè d'empresa territorial és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors per a la defensa dels seus interessos. S'han de constituir a cada centre de treball el cens del qual sigui de 50 treballadors o més.

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

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 se superi el màxim total d'hores que estableix l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, 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, s'han de constituir comitès intercentres a tots els departaments que tinguin delegats de personal o comitès d'empresa territorials en més d'una província.

En els departaments que tinguin fins a 250 treballadors: fins a 6 membres.

En els departaments que tinguin de 251 a 500 treballadors: 9 membres.

En els departaments que tinguin més de 500 treballadors: 13 membres.

En els departaments que només tinguin delegats de personal o comitè d'empresa territorial en una sola província, la representació corresponent a l'àmbit interprovincial l'han d'exercir aquests mateixos delegats de personal o comitè d'empresa territorial.

En els departaments on no hi hagi comitè d'empresa territorial ni delegats de personal, la negociació d'àmbit inferior correspon a la CIVE.

Els membres de cada comitè intercentres es designen entre els components dels diversos comitès d'empresa territorials i delegats de personal.

55.5.2 En la constitució del comitè intercentres s'ha de respectar la proporcionalitat dels sindicats, segons els resultats electorals de les últimes eleccions en cada àmbit específic.

55.5.3 Les normes de funcionament s'han d'aprovar per majoria simple en la primera sessió en què es constitueixi l'òrgan de representació esmentat.

55.5.4 Al cap de 15 dies de la signatura d'aquest Conveni tots els membres dels comitès territorials i delegats de personal han de ser convocats per tal que designin els membres que han de compondre el comitè intercentres.

55.5.5 Els membres de comitès intercentres han de disposar d'un màxim de 65 hores mensuals, incloses les derivades de la seva condició de membre del comitè d'empresa territorial, per dedicar-se a les seves funcions representatives.

Aquestes hores són acumulables en altres membres del comitè intercentres.

55.5.6 Funcions dels comitès intercentres:

En el seu àmbit específic, per analogia, els corresponen les funcions ja previstes per als comitès d'empresa territorials: negociar tots els temes específics previstos al Conveni únic que afectin exclusivament el personal del seu àmbit de representació i aquells que la CIVE li delegui.

55.6 Els delegats de personal, els membres dels comitès d'empresa territorials i els membres dels comitès intercentres, a més de les competències, les funcions, la capacitat, les garanties i els drets que reconeixen els articles 64, 65 i 68 de l'Estatut dels treballadors i altres disposicions legals, tenen els drets següents:

Disposar d'un local adequat i dotat del material i l'equip d'oficina necessaris per poder 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'han d'instal·lar en llocs clarament visibles per assegurar que la informació arribi als treballadors fàcilment.

55.7 Reunions i assemblees.

Els delegats de personal, els comitès d'empresa territorials, els comitès intercentres i les seccions sindicals legalment acreditats a l'Administració poden 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 la tarda, s'ha d'interpretar que la conclusió de la jornada es produeix a les 17.30 hores. Aquesta norma s'ha d'adequar als horaris especials. En qualsevol cas, la realització de reunions o d'assemblees no ha de perjudicar la prestació de serveis.

Únicament es poden concedir autoritzacions per a les reunions dins de la jornada laboral fins a un màxim de 36 hores anuals, de les quals 18

corresponen als delegats de personal i comitès d'empresa territorials i les 18 restants al Comitè intercentres i a les seccions sindicals.

El pre-avis de convocatòria s'ha 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 l'assemblea.

55.8 Representació sindical:

55.8.1 L'administració i els sindicats signant d'aquest Conveni es comprometen a promoure les condicions que facin possible 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 de l'Administració de la Generalitat s'ha de regular segons el que disposen el títol IV de la Llei orgànica de llibertat sindical, el pacte sobre activitat sindical de 26 de gener de 1990 i 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, per tal d'atendre 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 hagi 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 als organismes autònoms les sol·licituds de dispensa formulades per les organitzacions sindicals, per tal que, per part de la secretaria general del departament o 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 mentre 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 amb el pacte sobre activitat sindical signat en data 13 de novembre de 1991.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queden derogats tots els convenis col·lectius vigents amb anterioritat a l'Acord marc, aquest i els convenis posteriors derivats d'aquest, sens perjudici del que disposen l'article 9, referent a condicions més beneficioses, i l'article 54, sobre complements extrasalarials, d'aquest Conveni.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Els annexos d'aquest Conveni en formen part integrant.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

El complement d'homogeneïtzació del personal laboral dels equips d'assessorament i orientació psicopedagògica és de 29.451 pessetes mensuals.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

En el termini de 15 dies des de la data de signatura d'aquest Conveni, s'ha de procedir a la negociació de les següents matèries en el si de la CIVE:

a) Planificació de necessitats en matèria de personal i previsió d'ofertes públiques d'ocupació. Ampliació del nombre de llocs de treball de caràcter essencial ocupats per personal amb una relació laboral fixa.

b) Prevenció de riscos laborals.

c) Funcionament del personal laboral.

d) Control de l'absentisme.

e) Acció social.

f) Polítiques de formació:

La CIVE ha de desenvolupar la negociació d'acord amb els principis generals que s'esmenten a continuació:

Objecte i finalitat de les polítiques de formació.

1. L'administració ha d'abordar, cada cop de forma més intensa, problemes de tipus qualitatiu, derivats de la necessitat d'adaptar-se a les noves demandes de la societat.

Són necessaris els coneixements renovats i l'adaptació de valors i d'actituds professionals.

En aquest context la formació s'ha de considerar com una necessitat i una obligació professional.

2. La formació constitueix un element essencial en l'estratègia de canvi de l'Administració pública, un factor bàsic per incrementar la motivació i la integració dels empleats públics i un mecanisme eficaç i indispensable per articular-ne la mobilitat i la promoció.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA

Tramitació dels processos de selecció i promoció en curs

En el cas que en el moment d'entrar en vigor aquest Conveni es trobi en curs l'aprovació del concurs de trasllat derivat d'una oferta d'ocupació pública ja aprovada, tant aquest concurs com els subsegüents processos de nou ingrés i, si s'escau, de promoció interna, s'han de tramitar d'acord amb el que disposa el II Conveni únic.

ANNEX 1

Xofers dels serveis de representació—1 *Àmbit personal.*

Aquest annex afecta 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 conformitat 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 D1-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 efecte retributiu 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: 1.037 ptes./h.

Hores de presència nocturna: 1.348 ptes./h.

Hores extraordinàries: 1.832 ptes./h.

Hores nocturnes no de presència: 2.075 ptes./h.

Hores extres en festius oficials o diumenges: 2.570 ptes./h.

5.3 En cas de realització d'hores extraordinàries en festius oficials o diumenges, es garanteix una percepció mínima de 10.279 ptes., 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 7.329 ptes., 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 Es fixa la quantitat de 1.346 ptes. 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.*

Per al 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 23.049 ptes. més 306 de l'Acord per a la millora del funcionament de l'Administració i de les condicions de treball.

—7 *Pòlissa d'assegurances.*

Es cobreix el risc de mort o invalidesa per accident de treball mitjançant una pòlissa col·lectiva d'assegurança de 5.000.000 i de 10.000.000 de ptes., respectivament.

—8 En el cas de privació del permís de conduir derivat d'un acte fora de servei, al treballador se li respectaran les retribucions bàsiques i li seran assignades altres funcions durant el temps que duri aquella privació.

—9 En cas que la privació del permís de conduir es produeixi per un acte de servei, mentre sigui provisional es garantirà la percepció de les retribucions bàsiques i del complement del lloc de treball durant els tres mesos següents o fins que la sentència o resolució administrativa sigui ferma.

Durant aquest temps el treballador desenvoluparà els treballs que li siguin assignats pel departament o organisme al qual estigui adscrit.

—10 En el supòsit que a un conductor dins la jornada de treball i conduint un vehicle oficial, per causes alienes a la seva voluntat, li sigui imposada una multa per l'autoritat competent, l'Administració tramitarà els recursos pertinents i es farà càrrec de la multa, llevat dels casos en què sigui imputable a negligència del conductor.

—11 El Gabinet Jurídic Central o els serveis jurídics dels organismes corresponents prestaran l'assistència necessària en els procediments jurisdiccionals que es deriven d'accidents de tràfic en acte de servei, sens perjudici de l'assistència que correspongui a la companyia asseguradora ni de l'aplicació, si escau, del règim disciplinari amb les mesures que siguin adients. La responsabilitat civil subsidiària serà a càrrec de l'Administració, sens perjudici de poder exercir el dret de repetició quan legalment s'escaigui.

ANNEX 2

Mitjans de comunicació social de l'Estat

A més del que estableix aquest Conveni, al personal laboral procedent dels mitjans de comunicació social de l'Estat, se li respecta, com a condició més beneficiosa, sempre que n'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 dels mitjans de comunicació social de l'Estat 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:

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. Millores socials.

a) Les prestacions concedides en els casos de jubilació per la corresponent mutualitat, quan aquesta es produeixi a partir de l'entrada en vigor del Conveni, 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.

No té dret a l'esmentat complement qui no 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.

b) 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.

ANNEX 3

Entitat Autònoma d'Organització d'Espectacles i Festes—1 *Àmbit personal i funcional.*

Aquest annex és d'aplicació a tot el personal laboral que presti els seus serveis a l'Entitat Autònoma d'Organització d'Espectacles i Festes excepte el personal vinculat per relació laboral de caràcter especial.

—2 *Personal laboral adscrit als teatres.*

Als efectes d'aquest annex, s'entendrà personal laboral adscrit als teatres els treballadors que desenvolupin alguna de les especialitats professionals següents:

a) Personal de tramoia: maquinistes, lumino-tècnics, atrezzistes, tècnics de so i d'imatge, etc.

b) Personal al servei de l'escena: regidors, mestres interns, apuntadors, maquilladors, sastres, perruquers, etc.

c) Personal de sala: personal de lavabos, porters, guarda-robes, acomodadors, taquillers, etc.

d) Personal de producció.

2.1 Ordenació de la jornada laboral.

L'horari en còmput anual serà de 1.688 hores anuals amb un límit màxim de 9 hores diàries i mínim de 4 hores diàries excepte els diumenges per períodes de representació, a realitzar entre les 9 hores i les 24 hores. Si la durada de la funció o l'assaig general ho requereix, la jornada s'ha de perllongar fins a la 1 h de l'endemà. L'horari serà fixat per l'Administració dins d'aquest marc i d'acord amb les necessitats específiques de cada centre a l'inici de cada semestre.

L'Administració podrà pactar individualment amb cada un dels treballadors afectats i segons les necessitats de la programació i/o de la producció un complement salarial especial per desplaçament horari que serà de 407.580 ptes. anuals, que, en el cas d'aplicar-se al personal contractat en règim temporal s'ha de prorratejar segons la durada de la contractació, i que podrà ser aplicat al personal de tramoia, al personal al servei de l'escena o al personal de producció.

L'Administració haurà de comunicar amb 5 dies d'antelació l'horari concret a seguir. La percepció d'aquest complement és incompatible amb la del plus de torns els diumenges i festius i amb la del plus de rotació de torns.

2.2 Descans setmanal.

El personal laboral adscrit als teatres i la feina del qual estigui vinculada a les representacions públiques té dret a un descans setmanal d'un dia i mig ininterromput o de tres dies bisetmanalment ininterromputs, que serà fixat per l'Administració a l'inici de cada semestre, d'acord amb les necessitats específiques de cada centre. Pels períodes de representacions públiques, els diumenges tindran la consideració de dies de treball als efectes d'aquest annex, i els dilluns i els dimarts al matí, fins a les 3 de la tarda, tindran la consideració de descans.

Per tal de compensar aquest fet es fixa un complement salarial de 10.190 ptes. mensuals (12 pagues) per treball en diumenges. La percepció d'aquest complement serà incompatible amb la del plus de diumenges i festius i amb el de rotació de torns.

Si, per motiu de la programació i/o la producció, es treballa en dia de descans, a proposta del treballador, les hores efectivament treballades el dia sencer de descans es poden abonar com si fossin extraordinàries normals o nocturnes, segons el cas, incrementades en un 75% o compensades totalment o parcialment amb un 200% de descans compensatori. En cas d'opció de percebre hores extraordinàries, aquestes no poden sobrepassar en cap cas el límit màxim d'hores que estableixi la normativa vigent en el moment de l'opció, i en el cas d'exhaurir-se aquest límit o optar el treballador pel descans compensatori, aquest es fixa segons les necessitats del servei. S'exceptuen d'aquestes condicions l'endemà del dia sencer de descans les hores treballades durant el període de descans d'aquest dia, que es poden retribuir o compensar amb descans com a hores extraordinàries normals, segons les necessitats del servei.

2.3 Festius treballats.

Els dies festius treballats es retribuiran amb una quantitat suplementària equivalent a una jornada de treball, i en compensació gaudirà d'identiques hores de descans de les que hagi treballat durant la jornada festiva. Si el dia de descans és festiu i es treballa, les hores treballades es retribuiran com si fossin extraordinàries, normals o nocturnes, incrementades en un 100% o amb un 200% de descans compensatori, fixat segons les necessitats del servei.

2.4 Retribució d'eventuals.

En els contractes eventuais esporàdics de tècnics que per motiu de la producció i/o la programació s'hagin de formalitzar per períodes inferiors a 10 dies, es fixa una retribució diària de 10.190 ptes. per als tècnics C1 i de 7.500 ptes. per als auxiliars oficials de 1a D1, per jornada de 7,5 hores de treball, que inclou el prorrateig de pagues extraordinàries, vacances i descans.

2.5 Menyscapte de diners.

Els taquillers percebran en concepte de menyscapte de diners un complement de 2.802 ptes. mensuals. Aquest plus obliga a fer-se càrrec de les diferències en menys que es puguin produir. Tindrà dret a percebre aquest plus qualsevol persona que presti els seus serveis a una taquilla dels locals dependents de l'Entitat Autònoma d'Organització d'Espectacles i Festes.

2.6 Bolos.

Bolo, als efectes d'aquest annex, implica el desenvolupament de totes les tasques normals en cada una de les seves especialitats per dur a terme l'activitat de l'espectacle fora de la localitat on presta els seus serveis el treballador per períodes inferiors a 10 dies a cada localitat. Els trasllats a centres de treball de l'Entitat o a espais on aquesta programi de la mateixa població o de la seva àrea metropolitana, no tindran la consideració de *bolo*.

El *bolo* pot ser normal i/o intensiu.

El *bolo* normal és aquell en el qual es realitzen treballs de muntatge o desmuntatge o assaigs i/o representacions cara al públic en horari de treball (7,5 hores).

El *bolo* intensiu és aquell en el qual en un mateix dia es realitza el desplaçament i els treballs de muntatge o desmuntatge, o que, a més de les representacions cara al públic i/o els assaigs, es realitzen treballs de muntatge i/o desmuntatge.

Els *bolos* es retribuiran de la manera següent:

a) *Bolo* normal: complement diari de 4.000 ptes.

b) *Bolo* intensiu: complement diari de 13.000 ptes.

Si es contracta personal eventual per a la realització de bolos, s'acreditaran les següents retribucions diàries, que inclouen el prorrateig de pagues extraordinàries i vacances:

a) *Bolo* normal: 11.209 ptes.

b) *Bolo* intensiu: 22.417 ptes.

En el cas de retribució per bolos no s'aplicaran les retribucions d'eventualitat que estableix el punt 2.4 d'aquest annex.

En tots els casos, es tindrà dret a les indemnitzacions per desplaçament del domicili habitual en els termes que preveu el Decret 337/1988.

—3 Complement de lloc de treball.

Per al personal adscrit a l'Entitat Autònoma d'Organització d'Espectacles i Festes (EAOEF) s'estableixen els complements mensuals (12 pagues) de lloc de treball que s'indiquen a con-

tinuació com a compensació a les especials circumstàncies que cada un comporta quant a responsabilitat, confiança, dedicació i control.

Coordinador de Centres d'espectacles: 91.707 ptes.

Director tècnic de teatre: 76.423 ptes.

Responsable de comptabilitat financera de l'EAOEF: 71.328 ptes.

Assessor legal EAOEF: 71.328 ptes.

Coordinador de l'Àrea Tècnica d'Espectacles: 61.138 ptes.

Administrador de centres d'espectacles: 45.854 ptes.

Responsable tècnic d'espectacles (cap lumino-tècnica, cap maquinària...): 45.854 ptes.

Responsable sala espectacles: 20.379 ptes.

Els treballadors que perceben un complement de Conveni superior al complement de lloc de treball que ocupen no percebran aquest últim complement. Els treballadors que perceben un complement de Conveni inferior al complement fixat pel lloc de treball que ocupen únicament percebran un complement de lloc de treball equivalent a la diferència entre els dos complements.

—4 Complement d'especial dedicació.

Integrat per aquelles quanties de caràcter variable i no periòdic que pugui percebre el treballador en concepte d'una més gran dedicació i/o especialitat dels treballs.

(95.018.062)

RESOLUCIÓ

de 9 de febrer de 1995, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de comerç tèxtil de la província de Barcelona per al període de 1.2.1994 a 31.1.1995.

Vist el text de l'acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de comerç tèxtil de la província de Barcelona, presentada en data 15 de novembre de 1994, i de conformitat amb el que disposen els articles 90.2 i 90.3 de l'Estatut dels treballadors, l'article 11.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya i altres normes d'aplicació.

RESOLC:

—1 Disposar el registre de l'acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de comerç tèxtil de la província de Barcelona al Registre de convenis d'aquesta Delegació Territorial de Treball.

—2 Disposar-ne la publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* i al *Butlletí Oficial* de la província.

Barcelona, 9 de febrer de 1995

JOSÉ ANTONIO GÓMEZ CID
Delegat territorial de Barcelona

ACTA

de la sessió realitzada per la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de comerç tèxtil de la província de Barcelona el dia 11 de novembre de 1994