

## DEPARTAMENT D'AGRICULTURA, RAMADERIA I PESCA

### ORDRE

de 2 de febrer de 1999, per la qual es modifica l'Ordre de 31 de juliol de 1998, per la qual s'estableix un règim d'ajuts compensatoris a les explotacions agràries del programa zonal de l'avellaner.

Vista la conveniència de modificar l'Ordre de 31 de juliol de 1998, per la qual s'estableix un règim d'ajuts compensatoris a les explotacions agràries del programa zonal de l'avellaner i de modificació de les condicions de l'Ordre de 17 de novembre de 1995 (DOGC núm. 2700, d'11.8.1998), per tal d'harmonitzar els compromisos als quals els beneficiaris estan sotmesos pel que fa a la introducció de mètodes i sistemes de lluita contra l'erosió,

### ORDENO:

#### Article únic

Es modifica el paràgraf a.1) de l'article 4.1.1 de l'Ordre de 31 de juliol de 1998, el qual queda redactat de la manera següent:

"Fins a 10.000 ptes./ha/any per a la conservació dels murs, terrasses i bancals que asseguruen el manteniment del sòl agrícola."

Barcelona, 2 de febrer de 1999

FRANCESC XAVIER MARIMON I SABATÉ  
Conseller d'Agricultura, Ramaderia i Pesca  
(99.032.095)

### RESOLUCIÓ

de 2 de febrer de 1999, per la qual s'aprova la constitució i la inscripció d'una societat agrària de transformació.

La sol·licitud presentada per l'entitat que figura a l'annex d'aquesta Resolució s'ajusta al que disposen el Reial decret 1776/1981, de 3 d'agost, pel qual s'aprova l'Estatut que regula les societats agràries de transformació (BOE núm. 194, de 14.8.1981), i l'Ordre de 27 de gener de 1989 (DOGC núm. 1108, de 17.2.1989).

Vista la proposta de qualificació favorable formulada pel Servei Jurídic,

### RESOLC:

#### Article únic

Aprovar la constitució i la inscripció de la societat agrària de transformació (SAT) que es detalla a l'annex d'aquesta Resolució.

Barcelona, 2 de febrer de 1999

LLUIS VÁZQUEZ I PUEYO  
Secretari general

### ANNEX

SAT: Fruitsa.  
Núm. d'inscripció: 1.396 CAT.  
Domicili: ctra. de Bell-lloc a Tèrmens, s/n, Bellví, comarca del Pla d'Urgell (Lleida).  
(99.032.092)



## DEPARTAMENT DE TREBALL

### RESOLUCIÓ

de 8 de gener de 1999, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del 4t Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi de conveni núm. 7900692).

Vist el text del 4t Conveni col·lectiu únic de treball d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, subscrit per la part empresarial per la representació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i per la part social per la representació de Comissions Obreres (CCOO), la Unió General de Treballadors (UGT) i el Sindicat de l'Administració de Catalunya (SAC) els dies 19 de novembre de 1998 i 30 de desembre de 1998, 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; els articles 11.2 i 37.4 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

### RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del 4t Conveni col·lectiu únic de treball d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui en el DOGC.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 8 de gener de 1999

RAFAEL ORTIZ I CERVELLÓ  
Director general de Relacions Laborals

*Transcripció literal del text signat per les parts 4t*

CONVENI  
únic del personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Article 1  
Determinació de les parts que concerten aquest Conveni

Aquest 4t Conveni únic ha estat negociat per l'Administració de la Generalitat de Catalunya i per les organitzacions sindicals de CCOO, de la UGT, de la USTEC-CATAC i del SAC/I-CSC.

Article 2  
Àmbit personal

Aquest Conveni és d'aplicació al personal que, amb relació juridicolaboral, 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 el personal d'aquestes no estigui sotmès a un règim estatutari específic.

Queda exclòs del present Conveni:  
El personal que presta serveis en:  
entitats de dret públic sotmeses a dret privat,

empreses de caràcter públic creades per la Generalitat de Catalunya, siguin societats amb participació majoritària o siguin societats vinculades,

el personal que presta serveis en consorcis en els quals participi 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 3  
Àmbit funcional

Les normes contingudes en aquest Conveni afecten els centres de treball de tots els departaments, organismes autònoms de la Generalitat de Catalunya i altres organismes inclosos en l'àmbit d'aplicació de la Llei de la funció pública actualment existents o que es creïn en el futur, i hi són d'aplicació.

Article 4  
Àmbit territorial  
L'àmbit territorial del present Conveni és el de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

Article 5  
Aplicació del Conveni col·lectiu únic al personal laboral que es transfereixi a la Generalitat de Catalunya

Per a l'aplicació del Conveni col·lectiu 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 nombre de treballadors inferior a 6, 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 especialment per a aquesta negociació, en nombre no superior a 6 membres per a cada una de les dues parts.

Article 6  
Vigència  
Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura i tindrà vigència fins al 31 de desembre del 1999, amb efectes econòmics retroactius des de l'1 de gener de 1998.

Article 7  
Pròrroga i denúncia  
Aquest Conveni s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produïx 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 8***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, d'acord amb el previst a l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, efectúe el control de la legalitat, i que com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici, la jurisdicció laboral anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar 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 9***Clàusula de garantia*

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

**Article 10***Condicions més beneficioses*

Es respectaran *ad personam*, com a condicions més beneficioses, les reconegudes en els convenis col·lectius o contractes de treball que eren vigents a l'entrada en vigor del 1r 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.

**Article 11***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 treball establertes prèviament, sens perjudici del que disposa l'article anterior.

**Article 12***Comissió Paritària (CIVE)*

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni es constituirà, d'acord amb l'article 85.2.e) de l'Estatut dels treballadors, una Comissió Paritària per a la Interpretació, la Vigilància i l'Estudi del Conveni (CIVE), que estarà formada per 8 representants de l'Administració i 8 representants de les organitzacions sindicals negociadores. En la composició de la CIVE es respectarà la proporcionalitat dels sindicats signants segons els resultats electorals tinguts en compte per a la composició de la Mesa Negociadora.

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

12.1 Interpretar, vigilar, estudiar i aplicar el Conveni únic.

12.2 Negociar i acordar les modificacions retributives previstes en els articles 26 i concordants d'aquest Conveni.

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

12.4 Introduir en el text del Conveni el contingut dels acords presos per la CIVE en aquelles matèries previstes en les disposicions transitòries corresponents.

12.5 Estudiar i aprovar o, si escau, denegar les reclamacions als grups i categories professionals.

12.6 Determinar les funcions de cadascuna de les categories professionals i aprovar les modificacions del nomenclàtor.

12.7 Emetre informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre interpretació del que s'ha pactat.

12.8 Tenir coneixement de les modificacions de la plantilla que afectin de forma substancial el volum de qualsevol departament o organisme.

12.9 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 5 d'aquest Conveni.

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

12.11 Tenir coneixement de l'aplicació, control i seguiment dels plans que en matèria de salut laboral es determinin tant a les comissions paritàries com en els comitès de salut i seguretat laboral, i que afectin el personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

12.12 Entendre dels conflictes col·lectius d'interessos i d'interpretació de norma que es puguin plantejar en l'àmbit del Conveni, amb caràcter previ a la jurisdicció competent.

12.13 Entendre de totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest Conveni, i de la determinació dels procediments per solucionar les discrepàncies en el si de la Comissió.

Els acords de caràcter vinculat adoptats per la CIVE seran objecte d'inscripció en el registre esmentat en l'article 2 del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, i es publicaran, si escau, en el DOGC.

Els acords de la CIVE tindran plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest Conveni; s'adoptaran per majoria 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 13***Organització del treball*

13.1 L'organització del treball és facultat de l'Administració i la seva aplicació concreta correspon als titulars dels comandaments de les diferents unitats orgàniques dels àmbits administratius afectats per aquest Conveni, sens perjudici del dret de representació col·lectiva regulat en l'Estatut dels treballadors.

13.2 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, i amb la finalitat de garantir en qualsevol cas el manteniment de la relació laboral amb el treballador, es pot procedir a la

redistribució d'efectius. Les formes de la redistribució poden consistir en:

13.2.1 Trasllats forçosos derivats de canvis d'adscripció de llocs entre unitats, departamentals o interdepartamentals.

13.2.2 Concursos de canvi de destinació limitats al personal fix de l'àmbit afectat. Els llocs obtinguts mitjançant redistribució s'han d'entendre com a provisió definitiva.

13.2.3 Supressió de llocs ocupats que es declari amortitzats, quan restin vacants.

13.3 Com a mesures instrumentals d'ajut a la redistribució, es poden establir plans específics de formació i capacitat professional adreçats al personal afectat per aquesta reassignació.

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

13.4 Els departaments subjectes a una reconversió o a una reestructuració de les seves unitats que comporti l'aplicació de les mesures estipulades en el paràgraf segon, han de donar als representants dels treballadors informació justificativa de les mesures aplicables, de la configuració de la nova estructura dels llocs de treball i de les garanties d'estabilitat dels treballadors en la seva relació laboral amb la Generalitat de Catalunya.

**Article 14***Modificació de condicions substancials de treball*

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.

**Article 15***Mobilitat funcional*

15.1 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.

#### 15.2 Encàrrec de categoria superior

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.

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.

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.

#### 15.3 Treballs de categoria inferior

Si per necessitats preceptives 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 seva 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 16

##### *Plantilles de personal*

Correspon a l'Administració l'elaboració i publicitat de les plantilles de personal.

A aquestes plantilles s'especificaran degudament classificats els llocs de treball existents i es farà constar el grup, el subgrup, la categoria professional i l'especialitat, si s'escau, i la localitat, per centres de treball.

En el darrer trimestre de l'any, els departaments lliuraran als comitès o delegats de personal una actualització de les plantilles, així com la informació sobre la previsió de l'ocupació per a l'any següent.

#### Article 17

##### *Classificació professional*

17.1 La classificació professional té per objecte assignar a cada treballador unes funcions,

dins d'un sistema ordenat en grups, subgrups i categories professionals (i, si s'escau, especialitats), el qual especifica el contingut general de les prestacions de treball d'acord amb les aptituds professionals i les titulacions.

17.2 En matèria de classificació professional cal atènyer-se al que disposen els articles 22 i 39 de l'Estatut dels treballadors, i al que s'ha pactat en aquest Conveni.

17.3 La categoria professional fixa les possibles activitats laborals que corresponen a un lloc de treball o a un conjunt de llocs de treball del mateix nivell d'aptitud professional, i comprèn un component definitori del contingut bàsic o dominant de la prestació professional, sens perjudici de preveure la possibilitat de realització de funcions accessòries de categories professionals equivalents quan així ho exigeixin les necessitats tècniques i organitzatives, per tal de dotar el sistema classificatori amb aquest component de flexibilitat en l'ordenació del treball.

S'estableixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació, de coneixements o d'experiència exigits per accedir-hi:

Grup A: tècnics superiors i comandaments. Títol de grau superior o equivalent, o capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat), llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

Grup B: tècnics mitjans. Títol de grau mitjà o equivalent, o capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat), llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

Grup C: tècnics especialistes i comandaments intermedis. Títol de batxillerat o formació professional de 2n grau o equivalent, o capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat).

Grup D: tècnics auxiliars i personal especialitzat. Títol de graduat escolar o formació professional de 1r grau o equivalent, o capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat).

Grup E: personal de serveis auxiliars. Certificat d'escolaritat, o capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat).

L'equivalència s'entén referida a les titulacions anteriors a la LOGSE.

A l'efecte de la promoció interna, també 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.

17.4 Els grups s'ordenen en subgrups. Aquests determinen el mateix nivell salarial bàsic de les categories professionals que hi són inclosos.

17.5.1 La definició de funcions expressa les activitats bàsiques més representatives de cada categoria professional.

17.5.2 A banda dels supòsits de categories professionals equivalents i dels supòsits de polivalència, la mobilitat funcional entre categories d'un mateix grup professional no tindrà altres limitacions que les derivades de l'exigència de titulació acadèmica o professional i de la manca de coneixements del treballador per

desenvolupar les tasques principals d'un nou lloc de treball.

L'Administració haurà d'assegurar les accions formatives necessàries per facilitar als treballadors afectats la seva progressiva adaptació al nou lloc de treball.

17.5.3 Per racionalitzar la distribució de funcions entre el personal en determinats centres de treball, excepcionalment es podran establir llocs de treball de funcions polivalents. A aquest efecte, per polivalència s'entén la concurrència en un mateix lloc de treball de les funcions pròpies de més d'una categoria professional durant un terç de la jornada, com a mínim.

Els llocs de treball considerats de funcions polivalents han de ser identificats en la relació de llocs de treball (RLT) prèvia consulta amb el Comitè Intercentres d'àmbit departamental i ratificats per la CIVE.

Les funcions concretes d'aquests llocs de treball es definiran mitjançant un annex als contractes de treball, tot fent constar expressament les diferents categories que conformen la polivalència.

A efectes de classificació professional, s'atendrà a la categoria professional prevalent, entenent que prevalen les funcions de la categoria professional amb nivell retributiu superior de les que es desenvolupin durant la major part de la jornada.

17.5.4 La necessitat de creació d'una nova categoria professional serà tramesa a la CIVE. Aquesta Comissió decidirà sobre la seva inclusió o no dins d'alguna de les denominacions existents o la creació d'una nova categoria. En aquest cas, procedirà a la definició de funcions corresponents.

17.6 A l'efecte de les convocatòries de nou accés, cal acreditar els coneixements generals tècnics en aquella titulació de les previstes per al seu grup i la seva categoria professional que estiguin directament relacionades amb el lloc de treball a proveir.

17.7.1 A l'efecte de les convocatòries de canvi de destinació, l'experiència professional en el desenvolupament de funcions en el mateix lloc de treball a proveir (o un altre de categoria professional equivalent), demostrada durant el període de prova establert per l'article 20.d) d'aquest Conveni, en els supòsits en què per llei no s'exigeixi la titulació, s'entén com a capacitació provada, sens perjudici de la seva valoració en concurs.

#### 17.7.2 Certificats personals

L'Administració, a petició dels treballadors, ha de lliurar certificats acreditatius del temps de serveis prestats, amb el detall del grup, la categoria professional i les retribucions percebudes. Aquests certificats s'hauran d'admetre per acreditar la capacitació provada, als efectes de canvi de destinació, sempre que tinguin relació amb la plaça a proveir.

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

17.9 En cas de conflicte sobre l'adscripció d'una categoria a un treballador o a un grup de treballadors, sens perjudici del que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, i la ulterior i definitiva competència del jutjat social, les persones interessades o la mateixa Administració, han de sotmetre la qüestió al coneixement

la resolució de la CIVE; en aquest cas, poden concórrer a les sessions de la Comissió un representant dels departaments o organismes i un representant dels treballadors afectats. Si la Comissió adopta un acord que elimina la discordança, aquest s'haurà d'aplicar immediatament i posarà fi al conflicte.

17.10 Qualsevol reclamació sobre l'adscripció de categoria (i, si s'escau, especialitat), grup o subgrup, s'ha de resoldre en el termini màxim de dos mesos a comptar des de la data de la reclamació a 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

*Nomenclàtor de categories professionals d'acord amb la classificació que estableix l'article 17 del Conveni únic*

Les categories a funcionaritzar s'identifiquen amb el símbol \*, i les categories a extingir s'identifiquen amb el símbol \*\*. Això suposa que no es pot produir cap cobertura pel sistema d'accés fora dels supòsits que preveu l'article 30 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, en matèria de funció pública.

#### 18.1 Grup A. Tècnics superiors i comandaments

##### A1 Titulats superiors

1. Enginyer informàtic
2. Periodista
3. Enòleg
4. Professor de l'INEFC (catedràtic)
5. Relacions públiques
6. Metge
7. Conservador de béns culturals
8. Musicòleg \*\*
9. Tècnic de gestió i administració sanitària
10. Llicenciat \*\* (inclou antics Titulat superior \*\* i Doctor \*\* —informàtic, professor...—)
11. Enginyer \*
12. Arquitecte \*
13. Professor d'escola de capacitació agrària \*

En el cas de les categories del núm. 10, es procedirà a adaptar-les a categories professionals més concretes, si s'escau. En cas contrari, restaran a extingir o a funcionaritzar.

##### A2 Caps de primera

1. Caps de primera d'administració (inclou els antics com. unitat. estr. compl. i tèc. sup. esp. cap. prov.)
2. Caps de primera de manteniment
3. Tècnic superior informàtic
4. Protocol-Relacions públiques \*\*

En el cas de les categories del núm. 1, es procedirà a adaptar-les a aquesta denominació i s'assenyalaran les que són a extingir o a funcionaritzar.

##### A3 Caps de 2a

1. Caps de 2a d'administració (inclou els antics com. unit. estr. no compl. i tèc. sup. cap. prov.)
2. Caps de 2a de manteniment
3. Cap de 2a cuiner
4. Pilot aeri
5. Professor d'escola de capacitació agrària \*
6. Director de llar d'infants \*\*

En el cas de les categories del núm. 1, es procedirà a adaptar-les a aquesta denominació i s'assenyalaran les que són a extingir o a funcionaritzar.

#### 18.2 Grup B. Tècnics mitjans

##### B1 Titulats mitjans

1. Informàtic de gestió
2. Informàtic de sistemes
3. Logopeda
4. Fisioterapeuta
5. Audioprotesista
6. Psicomotricista
7. Podòleg
8. Diplomada en infermeria
9. Terapeuta ocupacional
10. Monitor de formació ocupacional (inclou antic monitor, mestre d'oficis i de taller)
11. Educador social (educador especialitzat, educador d'adults, animador sociocultural —inclou ludotecaris—)
12. Pilot marina mercant
13. Perit
14. Diplomada en estadística
15. Tutor de residència
16. Restaurador de béns culturals
17. Dinamitzador lingüista
18. Mestre especialista d'educació especial \*
19. Mestre especialista d'educació física \*
20. Mestre especialista d'educació primària \*
21. Arquitecte tècnic \*
22. Enginyer tècnic agrícola \*
23. Enginyer tècnic forestal \*
24. Enginyer de mines \*
25. Enginyer de telecomunicacions \*
26. Enginyer tècnic d'obres públiques \*
27. Enginyer tècnic de topografia \*
28. Enginyer tècnic industrial \*
29. Professor d'escola de capacitació agrària \*
30. Especialista de documentació \*
31. Diplomada en treball social \*
32. Titulats mitjans especialistes \*\*
33. Tècnics mitjans \*\*
34. Educador de llar d'infants (sentència 247/94) \*\*

En el cas de les categories dels núm. 32 i 33, es procedirà a l'adaptació de categories professionals més concretes, si escau. En cas contrari, restaran a extingir o a funcionaritzar.

##### B2 Tècnics mitjans

1. Educador de llars d'infants
2. Regidor
3. Tècnic mitjà informàtic \*\*

#### 18.3 Grup C. Tècnics especialistes i comandaments intermedis

##### C1 Tècnics i encarregats

1. Tècnic especialista: d'arts gràfiques, lluminotècnic, maquinista, sastre, so i imatge, manteniment d'helicòpter, d'explotació de carreteres, d'animació sociocultural, cuiner, controlador pecuari, conductor (permís E), operador de control, d'oficina de Benestar Social, sobrestant d'obres públiques, informàtic, guarda major de reserva de fauna
2. Encarregat
3. Governant
4. Tècnic administratiu \*
5. Delineant superior \*
6. Analista de laboratori \*
7. Tècnic ITV \*\*
8. Tècnic docent \*\*

##### C3 Especialistes i caps d'equip

1. Especialista d'oficis
2. Conductor (carnet C)
3. Operador de maquinària pesada

##### 4. Tècnic auxiliar d'obres públiques

5. Pràctic topògraf
6. Vigilant d'explotació de carreteres
7. Guarda 1a de reserva de fauna
8. Responsable de magatzem
9. Cap d'equip
10. Tècnic de centres de disminuïts psíquics
11. Educador de centres públics d'educació especial
12. Patró maquinista d'embarcació
13. Guarda major fluvial
14. Inspector revisor de maquinària
15. Bussejador
16. Comptable
17. Analista
18. Sotsgovernant
19. Delineant \*
20. Oficial administratiu \*
21. Auxiliar tècnic de biblioteca \*
22. Auxiliar tècnic \*\* (inclou aquests i els tècnics auxiliars que no són de PTOPI)
23. Oficial industrial de 1a \*\*
24. Operador d'ordinador \*\*
25. Monitor \*\*

#### 18.4 Grup D1. Tècnics auxiliars i personal especialitzat

##### D1 Auxiliars-oficials de 1a

1. Oficial de 1a: paleta, mecànic, electricista, cuiner, jardiner, agrari, llauener, electricista d'automòbil, manteniment, maquinista, tractorista, gruísta, reprografia, fuster, costurer, operador de ràdio, arts gràfiques (oficial de 1a de registre, de vendes, d'informació, de serveis tècnics: a adaptar, a funcionaritzar o a extingir).
2. Conductor (carnet B)
3. Guarda fluvial
4. Guarda de reserva de fauna
5. Emmagatzemador
6. Analista de 2a
7. Vigilant d'obres
8. Vigilant auxiliar d'explotació
9. Auxiliar d'inspecció de transport
10. Auxiliar sanitari
11. Recepcionista
12. Auxiliar administratiu \* (inclou antic operador de terminal d'ordinador)
13. Treballador familiar \*\*

##### D2 Ajudants-oficials de 2a

1. Oficials de 2a: paleta, mecànic, electricista, cuiner, jardiner, agrari, manteniment, pintor, calefector, basculer, cambrer, socorrista, vaquer, caminaire, laboratori, bugades, pràctic especialitzat, auxiliar de topografia, auxiliar d'interinat, autòpsies (ajudant de serveis tècnics: adaptar a oficis).
2. Motorista
3. Vetllador
4. Recepcionista
5. Telefonista
6. Personal de serveis especialitzats: peó, netejador, ordenança
7. Auxiliar administratiu (inclou operador de terminal d'ordinador) \*

#### 18.5 Grup E. Personal de serveis auxiliars

Aquestes categories són polivalents dins d'aquest grup.

1. Peó-mosso
2. Netejador (inclou cambrer-netejador i ajudant de cuina-netejador)
3. Ajudants d'ofici: cuiner, jardiner, bugader, costurer, forestal i manteniment (inclou antic personal de tasques diverses).

4. Guarda
5. Porter
6. Subaltern \* (inclou conserge, ordenança i repartidor)

#### Article 19

##### *Situació d'incompatibilitat*

19.1 Són de plena aplicació al personal compres 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 desplegament dictades.

19.2 Tot treballador que hagi de cessar en el treball per causa d'incompatibilitat sobrevinuda 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 Ofertes d'ocupació públiques

L'oferta d'ocupació pública ha d'incloure totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari. Totes les places incloses en una oferta han d'haver estat convocades prèviament en un concurs de canvi de destinació, llevat d'aquelles que restin vacants com a resultat de la participació del treballador que la ocupava en el mateix concurs.

Per tal de garantir el funcionament adequat dels serveis, el Govern pot autoritzar l'aprovació successiva d'ofertes parcials d'ocupació pública.

No es pot amortitzar ni modificar cap plaça ofertada fins a la resolució de les convocatòries d'oferta d'ocupació.

###### 20.2 Nou accés i sistemes de selecció

La finalitat de la selecció és fer que el personal seleccionat sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades a la categoria professional i/o especialitat del lloc de treball ofertat en el marc dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com publicitat en l'accés a la funció pública.

El personal laboral fix al servei de l'Administració de la Generalitat ha d'accedir al seu lloc de treball d'acord amb l'oferta d'ocupació pública, mitjançant convocatòria pública i a través dels sistemes de concurs, oposició o concurs oposició.

Amb caràcter general, l'accés es farà pel sistema de concurs oposició.

La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament.

Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; incloent proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i altres que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits a la relació de llocs. També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb l'especialitat del lloc de treball.

###### 20.3 Contingut de les convocatòries

Les convocatòries per a l'accés les han de fer els departaments corresponents i han de contenir, en tot cas, el següent:

20.3.1 La determinació del nombre total de places a cobrir, el grup, el subgrup, la categoria professional i si s'escau l'especialitat i les funcions amb la localitat i centre de treball on s'hagin de desenvolupar.

20.3.2 Els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, d'acord amb les relacions de llocs de treball, especificant el nivell exigut de coneixement oral i escrit de la llengua catalana.

20.3.3 Establir els llocs de treball que es poden desenvolupar per persones amb minusvàlua amb els sistemes d'acreditació d'aquestes.

20.3.4 L'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació (model oficial).

20.3.5 Presentació de sol·licituds i terminis.

20.3.6 Sistema selectiu.

20.3.7 Proves que s'han de celebrar i mèrits que s'han de valorar.

20.3.8 Sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

20.4 Mèrits en els procediments de selecció.

Amb caràcter general, el personal laboral fix es selecciona mitjançant el procediment de concurs oposició. Excepcionalment, es pot seleccionar personal dels grups D i E per concurs de mèrits, si no existeix certificat de professionalitat de la tasca pròpia de la categoria a desenvolupar.

20.4.1 En cas de concurs oposició, el procediment ha d'incloure:

Primera fase. Oposició:

Les proves a realitzar, amb la puntuació mínima que s'estableixi per superar aquesta fase d'oposició. A aquestes proves tindran caràcter eliminatori.

La valoració d'aquesta fase no pot superar el 50% de la puntuació màxima total en el cas dels grups A i B. Per a l'accés als grups C, D i E, la fase d'oposició es puntuarà entre el 35 i el 50%. Es podrà arribar al 50% amb l'acord del Comitè Intercentres i si no hi hagués acord el percentatge serà del 35%.

Segona fase. Concurs:

Els mèrits i 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.

20.4.2 En cas de concurs, únicament s'inclourà la fase especificada en el punt anteriorment descrit.

La valoració dels mèrits i les capacitats en aquesta fase es fa d'acord amb els conceptes següents:

###### 20.4.2.1 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 altres de nivell superior que es puguin al·legar com a mèrit.

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 20% de la puntuació màxima total.

###### 20.4.2.2 Formació i perfeccionament

S'han de valorar exclusivament els que versin sobre matèries directament relacionades amb les funcions pròpies del lloc de treball convocat, en funció de la durada, dificultat, programa i existència de proves qualificadores.

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 20% de la puntuació màxima total.

###### 20.4.2.3 Experiència professional

S'ha de valorar la que ha tingut lloc en igual o similar categoria, i el grau de similitud entre el contingut tècnic dels llocs ocupats anteriorment pels candidats i els dels llocs de treball ofertats.

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 50% de la puntuació màxima total.

###### 20.4.2.4 Coneixement de la llengua catalana

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 10% de la puntuació màxima total.

###### 20.5 Òrgans de selecció

El secretari general de cada departament és el competent per convocar a nou accés i ha de designar per a cada convocatòria la composició d'un tribunal o 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 proposta d'aquest últim correspon al Comitè Intercentres, o si s'escau als delegats de personal o membres dels comitès d'empresa territorials d'entre els seus membres; si no n'hi ha, el representant l'ha de nomenar 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. En cada tribunal o òrgan tècnic de selecció, és convenient designar-hi un mateix nombre de membre suplents.

A 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.

Concloent les proves, es proposarà a l'òrgan competent la llista de candidats per a la formalització de contractes de treball, que en cap cas podran excedir del nombre de places convocades. Qualsevol proposta d'aprovat que contravingui l'anteriorment establert serà nul·la de ple dret.

El secretari general procedirà a la formalització dels contractes prèvia justificació de les condicions de capacitat i mèrits i requisits exigits a la convocatòria. Fins que es formalitzin els contractes i s'incorporin als llocs de treball corresponents, els aspirants no tindran dret a cap percepció econòmica.

###### 20.6 Contractació

Els llocs de treball que constitueixin activitat regular, normal i permanent dels departaments de la Generalitat, dels seus organismes autònoms i de les entitats gestores de la Seguretat Social 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 cate-

goria professional per la qual es contracta el treballador.

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.

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: 6 mesos

Treballadors del grup B: 6 mesos

Treballadors del grup C: 2 mesos

Treballadors del grup D: 2 mesos

Treballadors del grup E: 2 mesos

Durant aquest període, el treballador té els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixos en plantilla del mateix grup, subgrup i categoria professional, i durant aquest període pot rescindir la seva 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 els representants dels treballadors o, si s'escau, a la Comissió Paritària d'aquest Conveni. Quan el treballador hagi superat positivament el període de prova, el cap de la unitat corresponent haurà d'acreditar, mitjançant una certificació oficial, aquesta situació de fixesa de la relació laboral.

Als treballadors que accedeixin a la condició de fix i que anteriorment i sense solució de continuïtat 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.

Als nous treballadors se'ls informarà dels riscos específics que afectin al seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables.

## Article 21

### *Mobilitat voluntària. Concursos de canvi de destinació*

#### 21.1 Procediment general

Els departaments han de convocar concursos de canvi de destinació per dotar totes les places vacants incloses en la relació de llocs de treball, dins els límits pressupostaris i d'acord amb les directrius de política de personal.

El concurs de canvi de destinació consisteix en la provisió dels llocs de treball vacants de conformitat amb la prelación següent:

##### 21.1.1 Reingrés d'excedents voluntaris

##### 21.1.2 Trasllat i ascens

Els concursos de canvi de destinació per al personal fix els han de convocar els departaments corresponents en el DOGC.

La competència per convocar correspon al secretari general de cada departament.

El concurs de canvi de destinació es regeix per la corresponent convocatòria, que s'ha d'ajustar al que disposa aquest Conveni i garantir l'estricta compliment dels principis constitucionals de mèrit, capacitat i igualtat, així com de publicitat.

Pot participar-hi tot el personal laboral fix de plantilla de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni,

sempre que es reuneixin els requisits de participació.

#### 21.2 Contingut de les convocatòries

Tota convocatòria de canvi de destinació ha d'indicar:

El nombre de places a cobrir

La seva denominació i identificació, és a dir:

Grup, subgrup, categoria professional i/o especialitat i funcions, d'acord amb el nomenclàtor de categories professionals de l'article 18 d'aquest Conveni.

En el cas que la denominació que consti en la relació de llocs de treball (RLT) no s'adeqüi al nomenclàtor, aquesta relació s'haurà d'adaptar al que disposa la norma del Conveni, amb efectes legals immediats, sens perjudici del temps emprat en el procediment de modificació de la RLT.

Localització del lloc: localitat i centre on està adscrit el lloc de treball, direcció general o organisme al qual pertany orgànicament.

La composició de l'òrgan tècnic amb característiques idèntiques a les que es regulen en l'article 20 d'aquest Conveni.

L'òrgan al qual s'han d'adreçar les sol·licituds, terminis de presentació, procediment i sistema de recursos.

Sistemes d'acreditació de mèrits i capacitats i barems de qualificació.

Els requisits de participació que s'han de reunir en la data de la publicació de la convocatòria.

Poden prendre part en la fase de trasllat els treballadors fixos:

21.2.1 En situació d'excedència voluntària que hagin sol·licitat el reingrés en el termini legalment previst, per ocupar vacant d'igual categoria dins del mateix grup professional, amb preferència d'obtenció de plaça, tal com disposa l'article 46.1 d'aquest Conveni.

21.2.2 En actiu de la mateixa categoria professional i, si s'escau, especialitat que les de la vacant a la qual concursen.

Poden prendre part a la fase d'ascens de categoria els treballadors fixos:

21.2.3 En actiu del mateix grup professional o del grup professional immediatament inferior que el del lloc convocat, si la categoria professional que comporta correspon a la mateixa àrea de funcions assimilables o disposi de la titulació adient.

Podrà fer-se una excepció al límit del grup professional superior únicament en els casos que la CIVE determini i sempre que els treballadors afectats posseeixin la titulació exigida per exercir les funcions corresponents a la categoria professional que es trobi inclosa en el grup superior, a més del compliment dels dos anys mínims d'antiguitat en el grup inferior, posseir els requisits i superar les proves de mèrit i capacitat corresponents.

El termini de presentació de sol·licituds serà de 15 dies hàbils des de la publicació de la convocatòria en el DOGC.

La valoració dels diferents conceptes s'efectuarà d'acord amb el barem que estableixi la corresponent convocatòria, amb la finalitat d'adjudicar els nous llocs de treball als candidats més idonis per desenvolupar-los i, en aquest sentit, s'han de tenir en compte l'antiguitat, els coneixements professionals d'acord amb la trajectòria i actuació del treballador i la qualitat dels treballs realitzats en cada categoria.

21.3 Els concursos de canvi de destinació es valoren d'acord amb els conceptes següents:

#### 21.3.1 Els mèrits

La puntuació dels mèrits ha de ser un 70% de la puntuació màxima total.

La valoració de les capacitats i aptituds s'han de quantificar en funció de la missió, les tasques i les responsabilitats dels llocs convocats, d'acord amb el que s'estableixi a la corresponent convocatòria. També s'ha de tenir en compte l'experiència en el desenvolupament de funcions iguals o similars de l'àrea corresponent. Per garantir la idoneïtat dels candidats, es pot exigir l'elaboració de proves professionals o altres tècniques de selecció o la valoració d'informes d'avaluació normalitzats que facin possible la constatació dels mèrits al·legats.

#### 21.3.2 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.

#### 21.3.3 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 seva dificultat, la durada, els programes, l'existència de proves qualificadores.

#### 21.3.4 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.

21.3.5 Antiguitat (anys de serveis prestats a l'Administració)

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'hagin prestat els serveis.

#### 21.3.6 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), D), E) i F) de l'apartat anterior ha de ser del 5% de la puntuació màxima total. La puntuació de l'apartat C) ha de ser del 10% de la puntuació màxima total.

#### 21.4 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 en el llistat provisional, per tal que el candidat seleccionat pugui manifestar la seva renúncia al lloc de treball. En aquest cas, 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 amb col·lectius amb un nombre elevat de personal de característiques homogènies quant a grup, subgrup, categoria i especialitat, es procurarà la realització de concursos de canvi de destinació que impliquin l'adjudicació de totes les vacants resultants. En aquests casos, l'adjudicació ha de ser irrenunciable. La renúncia s'ha de fer durant el termini de reclamacions exposat en la publicació del llistat provisional d'admesos i exclosos.

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.

#### 21.5 Provisió de llocs de comandament

Els llocs de comandament s'han de proveir mitjançant concurs d'acord amb les bases de la corresponent convocatòria.

Els equips d'assessorament psicopedagògic (EAP) han d'escollir, d'entre els seus integrants, una persona que, entre altres funcions, ha de representar i coordinar l'EAP d'acord amb el que estableix l'Ordre de 20 de maig de 1983, i que rebrà, mentre ocupi aquest lloc de treball, el complement corresponent.

En el departament de Justícia, els llocs de comandament seran proveïts per contractes laborals indefinits dels grups professionals i, si s'escau, de les categories professionals següents:

Director i subdirector de centres de DGAI i DGMPAJJ: titulats superiors, grup A o titulats mitjans, subgrup B1.

Subdirector d'àrea sanitària i cap de serveis sanitaris de centres penitenciaris: titulats superiors, metge, subgrup A1.

Cap d'infermeria de centres penitenciaris: titulats mitjans, diplomats en infermeria, subgrup B1.

Coordinador de centres i coordinadors de comunitats infantils: titulat mitjà, educador, subgrup B1.

Coordinadors de Medi Obert i delegats de recursos: titulats superiors, grup A i Titulats mitjans, subgrup B1.

El procediment per a la provisió d'aquests llocs serà mitjançant concurs d'acord amb les bases pactades entre el Departament de Justícia i el Comitè Intercentres, llevat dels coordinadors de comunitats infantils, els quals seran nomenats i destituïts pel director general d'Atenció a la Infància a proposta de la majoria de l'equip edu-

catiu del centre, exercint-se aquest càrrec de forma rotatòria.

Els càrrecs de comandament han d'ésser nomenats per un període de 3 anys, i es podran renovar fins a un màxim de dues vegades, per períodes de 3 anys cada vegada. Podran cessar a petició pròpia, de comú acord o per voluntat de la Direcció General mitjançant escrit en què constin les raons que motiven la proposta de cessament. Pel que fa als coordinadors de medi obert, coordinadors de centres i delegats de recursos, no podran ésser cessats durant els tres anys següents al seu nomenament, si no és en virtut d'expedient disciplinari.

Les retribucions específiques assignades a cada lloc de comandament s'estableixen a l'article 34 d'aquest Conveni, les quals es percebran únicament mentre s'ocupi el càrrec corresponent.

El desenvolupament de les funcions de comandament determina la reserva del lloc de treball base.

#### Article 22

##### *Preavis 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 preavis determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el preavis.

#### Article 23

##### *Reserva de places per a persones disminuïdes*

La Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids, estableix com a principi general que els poders públics, entre ells la Generalitat, han de prestar tots els recursos necessaris per tal que les persones disminuïdes 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 de poder assolir que el 2% de la plantilla de l'Administració de la Generalitat de Catalunya es cobreixi per persones discapacitades que tinguin reconeguda la condició legal de disminuïdes, es reserva fins a un 3% de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública en els termes i les condicions que estableix el Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de Funció Pública.

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

Com a mesura de protecció per part dels poders públics respecte dels col·lectius més desfavorits, i per tal de fomentar una adequada i decidida política d'inserció sociolaboral d'aquests col·lectius, la Generalitat de Catalunya

promourà la contractació, d'acord amb la normativa i mecanismes vigents en matèria laboral, de persones amb discapacitat intel·lectual considerada com a límit i anomenada *borderline*, en el si del sector públic de la Comunitat Autònoma, prenent totes aquelles mesures i accions tendents a assolir aquest objectiu.

#### 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 20 d'aquest Conveni, sense que això impliqui la cobertura de vacant.

24.2 Als efectes previstos a l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors i de l'article 31.2 de la Llei de Pressupostos, els departaments i les entitats autònomes poden contractar personal temporalment per a executar obres i per a prestar serveis corresponents a alguna de les inversions incloses en el pressupost i a càrrec d'aquest.

Per a l'execució dels programes d'ocupació i en especial els plans de formació i inserció, als efectes previstos en l'esmentat article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors i prèvia negociació amb el Comitè Intercentres, comitès d'empresa territorials o delegats de personal, es podran fer contractacions per obra o servei determinat, que malgrat estiguin limitats en el temps, tinguin en principi una durada incerta per la seva llargada durada, i depenguin alhora de fons pressupostaris específics a l'efecte.

24.3 També es pot fer ús de la contractació de durada determinada prevista a l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors per causa de l'increment temporal o excepcional i urgent del volum de treball que no es pot cobrir per plantilla fixa.

24.4 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, o per cobrir llocs de treball vacants mentre no siguin proveïdes reglamentàriament amb les persones que n'hagin obtingut la titularitat mitjançant el procediment legalment establert en 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 IT, en especial les dels llocs que es declarin com essencials en cas de vaga.

24.6 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.

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

24.8 En matèria de preavis caldrà atènyer-se al que es disposi a la normativa vigent.

24.9 L'Administració notificarà als representants legals dels treballadors la còpia bàsica dels contractes realitzats, d'acord amb l'Estatut dels treballadors.

24.10 La selecció de personal laboral temporal es realitzarà d'acord amb el que disposa l'apartat 1 del present article.

Excepcionalment, per causa d'urgència, es pot procedir a la contractació de personal temporal directament, sense necessitat de convocatòria. En aquest cas, el personal s'ha de seleccionar d'acord amb criteris objectius negociats 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.

A aquests efectes, 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 i s'utilitzarà per ordre de puntuació.

També es procurarà integrar a col·lectius de persones afectades per diferents tipus de disminució, per iniciar-los al món laboral.

Quant al període de prova, s'aplicarà el que estableix l'article 20 d'aquest Conveni per al personal laboral fix.

**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**

26.1 La reordenació dels conceptes retributius dels fulls acreditatius de la recepció de salaris ha d'adaptar-se a la normativa aplicable.

26.2 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.

26.3 L'Administració de la Generalitat de Catalunya ha d'abonar els salaris meritats en períodes mensuals. Així mateix, ha d'estendre els rebuts de salari en els models oficials o bé substituïts degudament desglossats i amb es-

pecificació de les retencions practicades, pres-tacions de la Seguretat Social i bases per les quals es cotitza, amb lliurament al treballador del duplicat del rebut.

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

26.5 Els treballadors tindran dret a préstecs, concedits per la Generalitat, en les mateixes condicions que les establertes per al personal funcio-nari.

26.6 L'increment salarial per a l'any 1999 i següents anys de vigència, l'han de negociar l'Administració i els sindicats en el si de la CIVE, d'acord amb el previst per a la massa salarial a la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per als esmentats anys.

26.7 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 IV Conveni únic, pugui establir-se per als exercicis de 1998, 1999 i 2000 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.

**Article 27**

*Retribucions bàsiques*

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

27.1 Salari base (inclou antic acord millora. 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 1998*

Subgrup	SB Mensual	SB Anual	CH Mensual	CH Anual	Total Mensual	Total Anual
A 1	224.220	3.139.080	27.955	335.460	252.175	3.474.540
A 2	208.033	2.912.462	27.955	335.460	235.988	3.247.922
A 3	194.548	2.723.672	27.955	335.460	222.503	3.059.132
B 1	184.372	2.581.208	24.858	298.296	209.230	2.879.504
B 2	177.032	2.478.448	24.858	298.296	201.890	2.776.744
C 1	162.356	2.272.984	17.494	209.928	179.850	2.482.912
C 3	145.285	2.033.990	17.494	209.928	162.779	2.243.918
D 1	136.717	1.914.038	14.255	171.060	150.872	2.085.098
D 2	132.121	1.849.694	14.255	171.060	146.376	2.020.754
E	123.783	1.732.962	13.920	167.040	137.703	1.900.002

**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 d'homogeneïtzació dels EAPS**

El complement d'homogeneïtzació per al personal laboral dels equips d'assessorament i orientació psicopedagògica anterior al I Conveni únic és de 32.211 ptes. mensuals.

**27.4 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. Aquest complement s'ha d'incrementar un 2,1% per a l'any 1998.

**Article 28**

*Complement d'antiguitat*

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

Grup	Mensual	Anual
A .....	6.090	85.260
B .....	5.524	77.336
C .....	4.958	69.412
D .....	4.390	61.460
E .....	3.824	53.536

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. Cas de passar a percebre un trienni de grup superior, es procedirà a compensar i absorbir aquest complement personal.

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

Quant a la forma d'abonament de l'antiguitat, s'entén que la totalitat dels triennis de cada treballador es percep segons la quantia corresponent al darrer grup professional, amb efectes econòmics a partir de l'1 de gener de 1997 i sense efectes retroactius.

Quant al reconeixement de serveis previs, al personal laboral no li és aplicable la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'Administració Pública llevat de l'aplicació prevista per al personal transferit.

Es reconeixera el temps de serveis prestats com a laboral en l'Administració de la Generalitat de Catalunya, sempre que existeixi continuïtat de la relació contractual. A aquests efectes s'entén com a relació continuada les extincions contractals inferiors a 15 dies si el treballador és novament contractat per a realitzar les mateixes funcions en la mateixa categoria professional o equivalent.

#### 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

##### *Plus de diumenges i festius*

Al personal que, d'acord amb la distribució anual de la jornada laboral ordinària, hagi de prestar serveis els diumenges i els festius, se li abonarà un complement salarial per cada diumenge o festiu treballat equivalent a:

H1=horari de menys de 9 hores; H2=horari de més de 9 hores

Grup	H1	H2
A .....	8.000 ptes.	10.500 ptes.
B .....	7.000 ptes.	9.500 ptes.
C .....	6.000 ptes.	8.000 ptes.
D .....	5.000 ptes.	7.000 ptes.
E .....	4.500 ptes.	6.000 ptes.

Pel còmput del nombre d'hores treballades en festiu es tindran en compte les hores treballades des de les 0 hores fins les 24 hores del diumenge o festiu.

La percepció d'aquest plus serà incompatible amb el plus de rotació de torns.

Al personal que, per necessitats del servei, hagi de fer torns de treball els diumenges i els festius, se li garanteix el gaudiment de dos diumenges al mes i de la meitat dels festius de l'any, amb l'excepció del personal contractat específicament

per a prestar els seus serveis en diumenges i festius, al qual tampoc li serà d'aplicació el plus regulat en aquest article.

Al personal que fins a la data d'aplicació d'aquest Conveni, percebia quantitats superiors a les establertes en les columnes del quadre pactat en aquest article, continuarà percebent les mateixes quantitats, encara que aquestes no experimentaran cap increment durant la vigència d'aquest 4t Conveni.

#### 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 .....	52.364	42.146	31.929
B .....	43.424	34.483	25.542
C .....	38.954	30.652	22.350
D .....	31.929	24.266	16.603
E .....	29.374	21.713	14.050

#### 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 958 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 percebien.

33.4 El dret a la percepció d'aquests complements ha de ser reconegut per la CIVE 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 CIVE 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 19.158 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 s'ha de percebre durant el temps que s'estigui ocupant un lloc de treball de les característiques esmentades.

S'han de retribuir per aquest concepte els llocs de treball següents amb les quanties que a continuació s'assenyalen:

##### DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA

	Mensual	Anual
<i>Centres de la Direcció General de Mesures Penals Alternatives i Justícia Juvenil</i>		
Director:		
Centres A .....	172.503	2.070.036
Centres B .....	131.430	1.577.160
Subdirector:		
Centres A .....	90.122	1.081.464
Centres B .....	68.664	823.968
Coordinador-B1:		
Centres A .....	62.630	751.560
Centres B .....	56.246	674.952
Coordinador de medi obert .....		
	68.618	823.416
Delegat de recursos .....		
	55.281	663.372

##### *Centres de la Direcció General d'Atenció a la Infància*

	Mensual	Anual
Director:		
Centres A .....	165.845	1.990.140
Centres B .....	126.356	1.516.272
Subdirector:		
Centres A .....	82.923	995.076
Centres B .....	63.177	758.124
Coordinador-B1-:		
Centres A .....	62.630	751.560
Centres B .....	56.246	674.952
Coordinador de medi obert .....		
	68.618	823.416
Coordinador comunitats infantils .....		
	79.810	957.720
Delegat de recursos .....		
	55.281	663.372

	Mensual	Anual
<i>Direcció General de Serveis Penitenciaris i Rehabilitació</i>		
Subdirector àrea sanitària		
CP Homes .....	197.766	2.373.192
CP Quatre Camins,		
Brians, Ponent .....	193.590	2.323.080
Cap dels serveis sanitaris		
CP Dones .....	171.423	2.057.076
CP Joves .....	177.820	2.133.840
Cap serveis infermeria		
CP Homes, Q. Camins,		
Ponent, Brians .....	148.809	1.785.708

La percepció d'aquests complements és incompatible amb la de qualsevol altre complement de jornada o de lloc de treball previst en aquest Conveni.

## DEPARTAMENT DE LA PRESIDÈNCIA

	Mensual	Anual
<i>Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya</i>		
Cap d'àrea .....	82.132	985.584

*Escoles universitàries:*

	Mensual	Anual
Director .....	46.022	552.264
Sotsdirector .....	32.058	384.696
Cap d'estudis .....	32.058	384.696
Secretari .....	24.011	288.132

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

## DEPARTAMENT DE BENESTAR SOCIAL

	Mensual	Anual
Coordinador de centre (Vacant, absència o malaltia del responsable) .....	21.714	260.568
Coordinació treballadors familiars (Assistents socials que tenen a càrrec seu 5 o més treballadors o bé un mínim de 10 casos) .....	11.114	133.368
Delegat de zona .....	71.338	856.056

Aquest complement és incompatible amb el complement de conveni que actualment puguin estar percebent aquests professionals, i l'absorbeix.

## DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

	Mensual	Anual
Director de serveis educatius .....	20.753	249.036

## Directors de llars d'infants:

A cada llar d'infants un educador exercirà les funcions de direcció.

En tant no s'hagi regulat per reglament el sistema de nomenament de director de llar d'infants, exerciran les funcions de direcció les educadores de l'extingida categoria professional de director de llar d'infants, enquadrats en el subgrup A3, i en absència de personal d'aquesta categoria, l'educador que presti serveis a la llar i que resulti nomenat de conformitat amb el sistema de provisió següent:

A proposta de l'equip de cada llar d'infants, que ha de garantir l'adequació de la proposta a les tasques pròpies del lloc de treball a proveir, amb l'informa favorable de la Inspecció d'Ensenyament, s'ha de procedir a fer el nomenament corresponent. Aquest nomenament té

caràcter transitori i no pot excedir un període de quatre anys.

Donades les diferents condicions individuals de grup i subgrup de les persones que poden ocupar la direcció de la llar, es fixa de forma general un complement de direcció de lloc de treball base B2 Educador de llar d'infants i en funció de les condicions individuals esmentades s'adaptarà individualment aquest complement per tal que les retribucions globals anuals es corresponguin a les del lloc de treball, és a dir, les del subgrup B2 amb complement de direcció. El complement es percebrà en dotze mensualitats iguals.

	Mensual	Anual
Director		
B2 Educador .....	60.234	722.808
B1 A adaptació .....	51.671	620.052
A3 A adaptació .....	36.703	440.436

## DEPARTAMENT D'AGRICULTURA, RAMADERIA I PESCA

	Mensual	Anual
<i>Centres docents</i>		
Director escola capacit. agrària .....	33.847	406.164
Director de centre de capacit. agrària .....	33.847	406.164
Cap d'estudis .....	16.248	194.976
Secretari administrador ...	16.248	194.976
Orientador escolar i cap d'explotació .....	9.859	118.308
Cap de residència .....	31.540	378.480
Gerent d'escola de capacitació agrària .....	31.540	378.480

## DEPARTAMENT DE TREBALL

	Mensual	Anual
<i>Residències de temps lliure</i>		
A2. Director de residència		
Les .....	135.384	1.624.608
Llançà .....	123.677	1.484.124
Tarragona .....	183.555	2.202.660
A3. Sotsdirector .....	99.834	1.198.008
A3. Cap de cuina		
Tarragona .....	115.160	1.381.920
Les .....	86.954	1.043.448
Llançà .....	56.411	676.932

## DEPARTAMENT DE CULTURA

	Mensual	Anual
Coordinador d'equip suport cultural .....	44.580	534.960
Coordinador d'equip dinamització lingüística* ..	33.435	401.220
Responsable d'equip dinamització lingüística* ..	22.289	267.468
Responsable d'equip suport cultural .....	16.718	200.616
<i>Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya</i>		
Director de centre .....	138.090	1.657.080
Sotsdirector de centre ...	116.430	1.397.160
Cap de departament .....	89.353	1.072.236
Encarregat de curs .....	10.042	120.504

*Biblioteca de Catalunya*

	Mensual	Anual
Coordinador processos bibliogràfics* .....	164.670	1.976.040
Responsable processos bibliogràfics* .....	53.534	642.408

	Mensual	Anual
Responsable gestió administrativa * .....	68.433	821.196

## DEPARTAMENT DE POLÍTICA TERRITORIAL I OBRES PÚBLIQUES

	Mensual	Anual
Coordinador general de conservació i explotació .....	13.374	160.488
Coordinador de conservació .....	6.688	80.256

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.

## DEPARTAMENT DE MEDI AMBIENT

	Mensual	Anual
Director-Conservador Parc Natural La Garrotxa .....	223.367	2.680.404

## DEPARTAMENT DE SANITAT I SEGURETAT SOCIAL

	Mensual	Anual
<i>Informàtics de Institut Català de la Salut</i>		
Comandament ciutats sanitàries		
A1 .....	248.922	2.987.064
A2 .....	267.416	3.208.992
Comandament grans estructures sanitàries		
A1 .....	90.171	1.082.052
A2 .....	108.666	1.303.992
Comandament petites estructures		
A1 .....	67.171	806.052
A2 .....	85.666	1.027.992
Coordinador de projectes		
A1 .....	22.421	269.052
A2 .....	40.916	490.992

Aquest complement és incompatible amb el complement de conveni que actualment puguin estar percebent aquests professionals.

## Article 35

*Complements de lloc de treball del Departament de Justícia**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:

19.159 ptes. al mes, i 229.908 ptes. l'any; per aquells llocs de treball les funcions dels quals es desenvolupen habitualment a l'interior 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.

*Complement de lloc de treball dels metges i diplomats en infermeria dels centres penitenciaris*

Aquests complements afecten tots els contractats laborals que presten serveis en els centres penitenciaris amb categoria professional de metges (A1) i Diplomats en Infermeria (B1) amb una jornada específica d'acord amb el model organitzatiu sanitari de la Direcció General de Serveis Penitenciaris i de Rehabilitació.

A més dels conceptes salarials fixats en les taules retributives corresponents als subgrups esmentats i el complement de lloc de treball de centre penitenciari previst a l'article 35, s'estableixen els següents complements retributius:

#### Complement d'assistència continuada

Aquest complement d'assistència continuada retribueix l'especial distribució de la jornada de treball que implica la prestació de serveis en jornada diürna, nocturna, festiva i/o localització, de forma rotativa per tal de garantir l'assistència continuada durant les 24 hores dels dia i els 365 dies de l'any.

La percepció d'aquest complement és incompatible amb la percepció dels complements de nocturnitat, festius i rotació de torns establerts als articles 30, 31 i 32 d'aquest Conveni.

S'estableix la quantia del complement en funció del tipus i la freqüència de la rotació dels professionals en l'assistència continuada segons els centres.

	Mensual	Anual
Metges centres A i CP Dones .....	71.913	862.956
Metges centres B .....	78.312	939.744
Diplomats en infermeria centres A .....	52.061	624.732
Diplomats en infermeria centres B .....	36.425	437.100

#### Complement de major dedicació

Retribueix les hores de guàrdia de presència física i/o de localització que efectuen els metges i diplomats en infermeria en els centres penitenciaris que suposen una prolongació de la jornada ordinària anual.

Els professionals que realitzen guàrdies de presència física no poden superar les 162 hores de presència la jornada en còmput anual establerta en aquest Conveni.

Els professionals que realitzen guàrdies de localització no podran superar les 1688 hores de presència física, incloent-hi les hores derivades de la localització.

La percepció d'aquest complement és incompatible amb la percepció d'hores extraordinàries.

	Mensual	Anual
Metges .....	44.206	530.472
Diplomats en infermeria .....	31.575	378.900

#### Complement específic de metges i diplomats en infermeria de centres penitenciaris

Retribueix l'especial responsabilitat i complexitat que envolta l'activitat professional dels metges i diplomats en infermeria de centres penitenciaris, en el tractament i prevenció de malalties fora del marc hospitalari, així com la responsabilitat jurídicolegal derivada de les seves actuacions.

	Mensual	Anual
Metges .....	21.441	257.292
Diplomats en infermeria ..	13.273	159.276

#### Complement de centres de menors

Aquest complement el percebran els treballadors que prestin serveis als centres dependents de la Direcció General de Mesures Penals Alternatives i Justícia Juvenil i de la Direcció General d'Atenció a la Infància.

El complement s'estableix amb la finalitat de retribuir el personal per les especials circum-

tàncies de perillositat, penositat i/o toxicitat que concorren en la prestació de serveis dins la dinàmica i estructura organitzativa dels centres esmentats, als quals s'integren, en la quantia següent:

Centres A: 19.159 ptes. al mes; 229.908 l'any.  
Centres B: 12.773 ptes. al mes; 153.276 l'any.

Les categories professionals amb funcions educatives, 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: 31.929 ptes. al mes; 383.148 l'any.  
Centres B: 25.545 ptes. al mes; 306.540 l'any.

La percepció del complement de centres de menors serà incompatible amb la percepció del complement de perillositat, penositat i/o toxicitat i del complement de comandament.

#### Complement de medi obert

Aquest complement retribueix l'especialització tècnica que comporta el desenvolupament de les tasques d'intervenció socioeducativa en el seguiment de mesures penals alternatives a la privació de llibertat, imposades a adults, i el seguiment de mesures judicials o administratives de medi obert imposades a menors, així com l'assessorament tècnic i atenció a víctimes.

El percebran els contractats laborals amb la categoria professional d'educador, subgrup B1, que desenvolupin funcions en medi obert, adscrits a les següents unitats administratives.

Servei d'execució de mesures i Servei d'assessorament tècnic i atenció a víctimes de la Direcció General de Mesures Penals Alternatives i Justícia Juvenil.

Servei d'atenció i diagnòstic i Servei de recursos per als menors de la Direcció General d'Atenció a la Infància.

Les corresponents seccions de les delegacions territorials en els esmentats àmbits.

Aquest complement té un import de 20.000 ptes. mensuals i 240.000 ptes. anuals.

#### Article 36

##### Complements del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca

36.1 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:

	Mensual	Anual
Professor grup A .....	10.629	127.548
Professor grup B .....	6.245	74.940

36.2 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 la de reserves de fauna i guarda de reserves de fauna que prestin serveis en reserves nacionals de caça i zones

de caça controlada, per raó de les circumstàncies i condicions que concorren en el desenvolupament de les funcions pròpies de la seva categoria.

	Mensual	Anual
Guarda major .....	33.208	398.496
Guarda la reserva de fauna .....	29.376	352.512
Guarda reserva de fauna .....	25.545	306.540

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 37

##### Complement de lloc de treball del Departament de Cultura

##### Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya

Aquest complement el percebrà tot el professorat actual i de nou ingressat per l'import següent: 87.108 ptes. al mes; 1.045.296 ptes. l'any.

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

##### Biblioteca de Catalunya

	Mensual	Anual
Responsable de gestió de material bibliogràfic* .....	20.462	245.544
Responsable d'àrees específiques* .....	42.943	515.316
Responsable de gestió específica* .....	16.676	200.112
Responsable de consergeria* .....	29.813	357.756
Responsable de subalterns de tarda* ....	12.941	155.292

#### Article 38

##### Altres complements de llocs de treball

##### Complements del Departament de Governació

	Mensual	Anual
Tècnics especialistes de manteniment d'helicòpters .....	60.000	720.000

Aquest complement retribueix les especials circumstàncies i condicions que concorren en el desenvolupament de les funcions pròpies de la seva categoria, especialment per la distribució irregular de la jornada, per la total disponibilitat horària en el supòsit de contingències imprevisibles o de força major, per la responsabilitat de la tasca assignada i per la realització periòdica de serveis de reten que impliquen el seu desplaçament a un altre centre de treball.

##### Complements del Departament d'Ensenyament

	Mensual	Anual
Complement singular docent de serveis educatius .....	38.155	457.860

S'exclouen de la percepció d'aquest complement els logopedes que prestin serveis als centres de recursos per a deficients auditius (CREDA) i els assistents socials que prestin els seus serveis als equips d'assessorament i orientació psicopedagògica (EAP).

*Complements del Departament de Treball**Oficines de Treball de la Generalitat (OTG)*

	Mensual	Anual
Auxiliars administratius* D1 .....	9.962	119.544
Tècnics administratius* C1 .....	9.962	119.544

*Complements del Departament de Sanitat i Seguretat Social*

	Mensual	Anual
Tècnics de gestió i administració sanitària .....	186.190	2.234.280

La percepció d'aquest complement absorbeix el complement de conveni.

**Article 39***Productivitat*

S'estén a tot el personal laboral de la Generalitat de Catalunya el que disposa l'article 67.3 de la Llei 17/1985, de 23 de juliol, sobre complement de productivitat per als funcionaris. Per aquest motiu els són d'aplicació les normes que dicti el Consell Executiu per a l'aplicació de l'esmentat complement en el mateix percentatge o quantia per a cadascun dels grups professionals, A, B, C, D i E. Les parts acorden que el 50% de la quantia tingui una distribució lineal a partir de l'any 1999 i durant la vigència d'aquest Conveni.

**Article 40***Hores extraordinàries*

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

40.2 Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es porti a terme de més respecte la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Conveni.

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

40.4 Les hores extraordinàries s'abonaran en la quantia fixada en la taula inserida en aquest article, o bé es compensaran de mutu acord per temps equivalents de descans retribuït, a raó d'una hora i trenta minuts per cada hora extraordinària, i d'una hora quaranta cinc minuts per cada hora extraordinària nocturna i/o festiva; dins els quatre mesos següents a la seva realització. A aquestes hores compensades no computaran als efectes d'allò previst en l'apartat 3 precedent.

40.5 Queda prohibit fer hores extraordinàries en el període nocturn d'acord amb el previst en l'article 36.1 de l'Estatut dels treballadors, llevat dels casos següents:

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

40.5.2 Perquè es derivin d'irregularitats en el relleu de torns per causes no imputables a l'Administració.

40.6 Es considerarà que les hores extraordinàries en l'àmbit d'aquest Conveni, atès el ca-

ràcter de servei públic que es presta, es porten a terme per circumstàncies de caràcter estructural.

Els secretaris generals dels departaments i els directors dels organismes han d'adoptar les mesures necessàries per tal de vetllar perquè no es facin hores extraordinàries 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 faci possible fer-les en aquells períodes d'activitat que sigui necessària una intensificació del treball en la plantilla.

40.8 Trimestralment, s'ha d'enviar a la Direcció General de la Funció Pública una comunicació de les hores extraordinàries fetes pels treballadors de cada departament. Aquesta informació s'ha de trametre immediatament a la CIVE.

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

HN=hora extra normal; HE=hora extra nocturna i/o festiva

Grup	HN	HE
A .....	2.509	3.136
B .....	2.026	2.533
C .....	2.013	2.517
D .....	1.667	2.083
E .....	1.427	1.782

**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 realitzen.

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 s'establiran les corresponents compensacions per superar les 35 hores setmanals.

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

**42.6 Horaris**

42.6.1 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 del primer Conveni s'estiguin realitzant.

42.6.2 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.

42.6.3 Així mateix serà d'aplicació la flexibilitat horària prevista en l'article 3 del Decret 173/1996, de 23 de maig, sobre jornada i horari de treball, únicament per als treballadors que realitzin l'horari general en idèntiques condicions que el personal funcionari d'administració i tècnic.

També es pot dispensar de treballar al personal que realitza l'horari general durant la tarda anterior a les festivitats de Divendres Sant, Nadal, Cap d'any, Reis i la corresponent a la festa major local, llevat del personal que estigui adscrit als serveis que determini com a essencials la Direcció General de la Funció Pública, a proposta dels respectius departaments.

Els departaments adoptaran mesures per tal que el personal que ha prestat serveis essencials pugui compensar el temps a raó d'una hora i 30 minuts lliures per cada hora de temps treballat.

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 laboral ordinària en còmput anual. Així mateix, s'establiran les corresponents compensacions per superar les 35 hores setmanals del període d'estiu i les tardes anteriors a les festivitats de Divendres Sant, Nadal, Cap d'any, Reis i la festa major local.

## 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:

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

44.2 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.

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

44.4 Per a exàmens finals en centres oficials: les 24 hores anteriors. Per a altres proves definitives i alliberadores: el temps indispensable per realitzar-les.

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

44.6 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.

44.7 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.

44.8 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.

44.9 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.

44.10 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 d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, es podrà també demanar amb les mateixes condicions la reducció de la jornada.

44.11 Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'Administració i justificació de la necessitat de la seva realització dins la jornada de treball.

## 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 sis 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 per-

sonal s'atindran al que s'estableixi legalment sobre aquesta matèria.

Per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, en casos de malalties greus, es pot concedir una llicència de 3 mesos, prorrogables excepcionalment a tres mesos més, sense retribució.

## Article 46

*Suspensió del contracte de treball*

Sens perjudici del que disposen els articles 45 a 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. L'excedència voluntària es concedirà dins el termini màxim de 20 dies des de la seva sol·licitud.

La durada d'aquesta situació no pot ser inferior a un any ni superior a quinze, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat. Aquest dret només pot ser exercit altra vegada si han transcorregut 4 anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària, llevat del supòsit que se sol·liciti per tenir cura d'un fill.

46.1.1 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 subgrup en què es produeixin, sempre que s'hagi manifestat per escrit el desig de reingressar abans de caducar el període d'excedència.

Aquest escrit s'ha de dirigir preferentment al departament on el treballador prestant els seus serveis, sense perjudici del que disposa l'article 38.4 de la Llei 30/1992, de 26 de desembre, del règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú. Si la sol·licitud s'adreça a la Direcció General de la Funció Pública, aquesta unitat ha de trametre dita sol·licitud a la secretaria general del departament on estigui adscrita la unitat de la darrera destinació del treballador excedent.

46.1.1.1 En el cas que el treballador posseeixi la condició de fix de plantilla es procurarà el reingrés als llocs de treball del centre, unitat o organisme on va estar adscrit. Si això no fos possible es procurarà el reingrés en qualsevol altra unitat del departament, procurant també oferir la mateixa localitat o altres municipis els nuclis urbans dels quals estiguin units sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o de transport, o altres localitats properes a la seva residència, si existeixen vacants.

Cas que el departament no tingui cap vacant dotada pressupostàriament i no coberta, haurà de seguir l'ordre de prelación següent, tenint en compte el criteri de localitat.

46.1.1.2 Si existeixen vacants ocupades per treballadors amb contracte d'interinitat, s'extingirà el de menys antiguitat, considerant la reincorporació com a provisió definitiva.

46.1.1.3 Si existeixen vacants reservades, el reingrés es farà efectiu com a provisió provisional, i serà obligatòria la participació del treballador en el primer concurs de canvi de destinació que es convoqui.

46.1.1.4 Si existeixen vacants a amortitzar, el reingrés es farà efectiu provisionalment, i serà

obligatòria la participació del treballador en el primer concurs de canvi de destinació, o es podrà procedir a la mobilitat funcional d'aquest.

46.1.1.5 Si el departament contesta negativament l'ofertament de reingrés, la Direcció General de la Funció Pública, verificarà les vacants del departament. Cas de no trobar cap, s'enviarà la sol·licitud a la resta de departaments. Si després d'aquest procés no s'ha trobat cap plaça, el reingrés s'efectuarà mitjançant la seva participació en concursos de canvi de destinació.

Aquest reingrés es produeix d'acord amb el procediment previst en l'article 21 d'aquest Conveni.

46.1.1.6 Cas que el treballador no ostenti la condició de personal fix de plantilla, haurà de participar en concurs de canvi de destinació.

46.1.2 No obstant l'anterior, en el cas de que, en el moment de sol·licitar el reingrés, s'hagin convocat concursos de canvi de destinació per a llocs de categoria professional igual o similar, el treballador excedent haurà de participar necessàriament. Per categoria similar, s'entén aquella inclosa dins el mateix subgrup retributiu que, pel contingut tècnic de les seves funcions, pugui ésser desenvolupat amb eficàcia pel treballador que ostenta una altra, atès el seu nivell d'aptitud i habilitats. Aquest reingrés comportarà l'adequació a la nova categoria professional.

46.1.3 La negativa del treballador a reincorporar-se al lloc de treball ofertat o a participar en els concursos que se li hagin ofertat documentalment comporta la renúncia al seu dret per desistiment voluntari, així com l'extinció de la relació contractual.

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, en el seu cas 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

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

#### 46.3 Maternitat

En el supòsit de part, la suspensió de la relació 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 o administrativa d'acolliment o 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 substitutori

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 de 30 dies naturals 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 preveuen la Llei 22/1998, de 6 de juliol, el Reial Decret 266/1995, de 24 de febrer, i el Conveni de col·laboració administrativa vigent.

46.5 Suspensió del contracte de treball per privació de llibertat

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

#### 46.6 Situació d'incompatibilitat

El treballador que, com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats, hagi d'optar per un dels llocs de treball, quedarà en aquell del qual cessi en situació d'excedència voluntària, fins i tot en el cas que no hagi complert un any d'antiguitat en el servei; romandrà en aquesta situació un any, com a mínim, i conservarà indefinidament el dret preferent al reingrés en vacant d'igual o similar categoria a la seva, que hi hagi o es produeixi en la plantilla del centre, departament, organisme o qualsevol altre lloc de l'Administració de la Generalitat en què es trobi excedent.

Per a fer efectiu el reingrés, s'aplicarà el procediment previst en l'apartat 1 d'aquest article i en l'article 21 d'aquest Conveni.

### Article 47

#### Mobilitat geogràfica

En matèria de trasllat i desplaçament s'estarà al que es disposa en l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

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 imposit com a sanció per decisió de l'autoritat competent.

### Article 48

#### Mobilitat interadministrativa i permutes

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.

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 ni estiguin lliures de servei, anirà a càrrec del Departament on presta serveis el representant dels treballadors, 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 26.760 ptes. La fracció per dia treballat serà de 1.338 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 3.681 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 acreditat degudament que cursa amb regularitat aquests estudis.

50.3 Els organismes de l'Administració, directament o en règim de concert amb centres oficials o reconeguts, organitzaran cursos de capacitació professional per a l'adaptació dels treballadors a les modificacions tècniques imposades per normativa de rang superior sobre titulacions, com també cursos de reconversió 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 absentar-se 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 Les parts acorden la submissió al Capítol IV, sobre formació i annex 1 sobre criteris de planificació i gestió de la formació de l'Acord de la Mesa General sobre l'ocupació i les condicions de treball dels empleats públics de la Generalitat per al període 1997-1999.

En compliment d'allò que es va pactar en l'esmentat Capítol IV es constituirà una comissió paritària de seguiment de formació entre l'Administració i els sindicats signants del Conveni col·lectiu, en les condicions que s'estableixen en l'esmentat annex 1 i que dependrà de la CIVE.

#### 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 Les parts pacten l'aplicació del Pacte sobre drets de participació dels empleats públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, d'11 de juliol de 1996.

#### 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:

52.4.1 La incorrecció amb el públic i amb els companys subordinats.

52.4.2 L'endarreriment, la negligència i la descurança en el compliment de les seves tasques.

52.4.3 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.

52.4.4 La manca d'assistència al treball sense causa justificada, d'un o dos dies al mes.

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

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

52.4.7 En general, l'incompliment dels deures per negligència o descurança.

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

52.5 Són faltes greus les següents:

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

52.5.2 L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o de les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei, dins dels límits de l'article 108.2.b) del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

52.5.3 La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.

52.5.4 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.

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

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

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

52.5.8 La simulació de malaltia o accident.

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

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

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

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

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

52.5.14 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.

52.5.15 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:

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

52.6.2 La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei, dins dels límits de l'article 108.2.b) del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre.

52.6.3 El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.

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

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

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

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

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

52.6.9 Les ofenses verbals o físiques als caps o càrrecs de l'Administració de la Generalitat, així com als companys o subordinats del lloc de treball.

52.6.10 L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

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

52.7.1 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. En aquest cas no es pot computar el termini de prescripció, que començarà si la sanció no es fa efectiva en la nòmina del mes següent.

52.7.2 Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de 2 dies a 10 dies.

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

52.7.3 Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 mesos.

Inhabilitació per a l'ascens per un període de dos a sis anys.

Trasllat forçós sense dret a indemnització.

Acomiadament.

52.8.1 Procediment sancionador

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

Les sancions seran executives immediatament sense perjudici de la seva impugnació quan legalment 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'incorà 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 de l'instructor 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.

52.8.5 En allò no previst en aquest procediment sancionador serà d'aplicació, amb caràcter supletori, el reglament de règim disciplinari de la funció pública de la Generalitat de Catalunya, Decret 243/1995, de 27 de juny.

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 sis 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 en l'ordenament jurídic laboral vigent.

52.13 Se sancionat l'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals en els termes previstos en la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS).

Article 53

*Millores socials*

53.1 Jubilació forçosa

53.1.1 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'igual categoria professional o altres de diferent categoria que s'hagin creat per transmissió de les vacants esmentades.

53.1.2 L'edat de jubilació establerta al paràgraf anterior es considera sense 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.

53.1.3 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 tingui reconeguda en el Conveni abans referenciat, en el moment de la signatura del Conveni interdepartamental.

53.1.4 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'estigui 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: 400.000 ptes. i dues mensualitats.

Als 63 anys: 450.000 ptes. i quatre mensualitats.

Als 62 anys: 500.000 ptes. i sis mensualitats.

Als 61 anys: 550.000 ptes. i vuit mensualitats.

Als 60 anys: 600.000 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 treball.

#### 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 temporal (IT)

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

#### 53.6 Fons d'acció social

Es crea un fons d'acció social que en cadascun dels exercicis, 1998, 1999 i 2000, ha d'estar compost pels imports que s'indiquen a continuació:

Any 1998. La suma de: 195.000.000 de pessetes.

Any 1999. La suma de: 200.000.000 de pessetes.

Any 2000. La suma de: 205.000.000 de pessetes.

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

Ajudes per viudat i orfenesa.

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 IV 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 IV 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:

3.000.000 de ptes. en cas de mort per accident, i fins a 6.000.000 de ptes. 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 III Conveni únic.

L'assegurança té efecte en el termini d'un mes a partir de l'1 de gener de 1999.

### Article 54

#### Complements extrasalarials

54.1 Indemnitzacions per despeses de transports

Les quanties reconegudes amb anterioritat a la signatura del II Conveni únic es respecten i entenen en els mateixos termes.

54.2 Habitatge, hostalatge i complement d'allotjament

Les quanties reconegudes amb anterioritat a

la signatura del II Conveni únic es respecten i mantenen en els mateixos termes.

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

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

### 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 d'empresa 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.

A 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 dels 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 pro-

dueix 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 preavis 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, 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 22 treballadors representants legals 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 i en el repartiment es respectarà la proporcionalitat dels sindicats signants segons els resultats electorals tinguts en compte per a la composició de la Mesa Negociadora.

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 dispensa 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 drets sindicals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de 7 d'abril de 1995.

#### 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 10, referent a condicions més beneficioses.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Els annexos d'aquest Conveni en formen part integrant.

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

El personal al servei de l'Administració de la Generalitat amb vinculació definitiva no laboral que ocupi llocs de treball que tinguin assignades tasques corresponents a alguna categoria professional inclosa en l'article 18 d'aquest Conveni i sempre que aquesta categoria no sigui a extingir o a funcionaritzar, podrà participar en els concursos de provisió de places laborals corresponents a aquella categoria o altres similars en els termes previstos a les bases de les respectives convocatòries.

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

Les parts signants acorden que en el procés de nou ingrés previst en l'article 20 d'aquest IV Conveni col·lectiu únic que s'efectui d'acord amb l'oferta d'ocupació pública per al període 1998-1999, hi pugui participar el personal laboral que presti els seus serveis professionals a l'Administració de la Generalitat amb un contracte de treball de caràcter temporal subscrit bé en raó de la seva titulació, bé per la seva capacitat provada en el desenvolupament professional.

Aquesta Disposició Transitòria s'aplicarà únicament al personal laboral temporal contractat amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni.

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA

Durant el període de vigència d'aquest IV Conveni col·lectiu únic, s'impulsarà el procés de funcionalització previst en la disposició transitòria 10 del Decret 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

Les parts acorden que l'esmentat procés s'iniciï durant el primer semestre de 1999, pels empleats públics amb vincle laboral enquadrats en el grup A, tècnics superiors, i B, tècnics mitjans, segons la classificació professional i nomenclàtor

establerta en els articles 17 i 18 d'aquest IV Conveni col·lectiu únic. La resta de funcionalitzacions s'iniciaran durant la vigència del Conveni.

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA QUARTA

D'acord amb l'article IV del capítol II de l'Acord sobre l'ocupació i les condicions de treball dels empleats públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, al personal laboral li serà d'aplicació en la mateixa quantia, forma i moment el complement "que permeti l'increment del reconeixement econòmic i professional, sense necessitat de canvi de lloc" una vegada s'arribi a l'acord d'aplicació al personal funcionari. La seva adequació i corresponent materialització correspondrà a la CIVE.

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA CINQUENA

Els processos selectius de personal derivats de les ofertes d'ocupació públiques aprovades abans de la signatura d'aquest Conveni, es tramitaran, pel que fa a les categories professionals com si de l'anterior sistema de classificació professional es tractessin, sense perjudici de la seva adaptació immediata al nou sistema, un cop finalitzats els corresponents processos de selecció.

Quant als processos que es trobin en fase de tramitació s'adaptaran al nou sistema, prèviament a l'aprovació definitiva del Govern.

#### 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 pe-

riode, 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: 1.134 ptes./h.

Hores de presència nocturna: 1.474 ptes./h.

Hores extraordinàries: 1.963 ptes./h.

Hores nocturnes no de presència: 2.224 ptes./h.

Hores extres en festius oficials o diumenges: 2.754 ptes./h.

5.3 En cas de realització d'hores extraordinàries en festius oficials o diumenges, es garanteix una percepció mínima de 11.012 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 7.852 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 1.472 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 25.545 ptes.

#### —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 derivin 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 complets 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

complets els seixanta anys d'edat, tinguin reconeguts quaranta anys d'antiguitat a l'Administració.

b) Qualsevol treballador amb seixanta anys complets 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, lumínics, atrezzoistes, tècnics de so i d'imatge, etc.

b) Personal al servei de l'escena: regidors, mestres interns, apuntadors, maquilladors, sastre, 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 445.795 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 permanència, 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 tre-

ball 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 11.146 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 motius de la producció i/o la programació s'hagin de formalitzar per períodes inferiors a 10 dies, es fixa una retribució diària de 11.146 ptes. per als tècnics C1 i de 8.203 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 3.065 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 4.374 ptes.
- b) Bolo intensiu: complement diari de 14.218 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: 12.260 ptes.
- b) Bolo intensiu: 24.519 ptes.

En 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 continuació, com a compensació a les especials circumstàncies que cada un comporta quant a responsabilitat, confiança, dedicació i control:

Coordinador de centres d'espectacles: 100.303 ptes.

Director tècnic de teatre: 83.586 ptes.

Responsable de comptabilitat financera de l'EAOEF: 78.012 ptes.

Assessor legal EAOEF: 78.012 ptes.

Coordinador de l'Àrea Tècnica d'Espectacles: 66.868 ptes.

Administrador de centres d'espectacles: 50.152 ptes.

Responsable tècnic d'espectacles (cap lumino tècnica, cap maquinària...): 50.152 ptes.

Responsable sala espectacles: 22.289 ptes.

Els treballadors que percebin un complement de Conveni superior al complement de lloc de treball que ocupen no percebran aquest últim complement. Els treballadors que percebin 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.

(99.036.016)

### RESOLUCIÓ

de 25 de gener de 1999, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball d'exhibició cinematogràfica de la província de Barcelona per a l'any 1998 (codi de conveni núm. 0801695).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de exhibició cinematogràfica de la província de Barcelona subscrit pel gremi d'empresaris d'ex-

hibició cinematogràfica de Barcelona, CGT, UGT i CCOO el dia 21 d'abril de 1998, i de conformitat amb el que disposen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

#### RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball d'exhibició cinematogràfica de la província de Barcelona per a l'any 1998 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

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

Barcelona, 25 de gener de 1999

JOSÉ ANTONIO GÓMEZ CID  
Delegat territorial de Barcelona

*Traducció del text original signat per les parts*

#### CONVENI

col·lectiu de treball d'exhibició cinematogràfica de la província de Barcelona, per a l'any 1998

#### CAPÍTOL I

*Disposicions generals*

#### Article 1

*Àmbit territorial*

Aquest Conveni s'aplica a la província de Barcelona.

#### Article 2

*Àmbit funcional*

Queden compreses en l'àmbit d'aquest Conveni les empreses dedicades a l'exhibició cinematogràfica.

#### Article 3

*Àmbit personal*

Aquest Conveni inclou tot el personal empleat als locals d'exhibició cinematogràfica, llevat dels empleats que exerceixen a les empreses les funcions incloses al punt 3, apartats c), e) i f), de l'article 1 de l'Estatut dels treballadors, així com els treballadors de les empreses subcontractistes de restauració.

#### Article 4

*Àmbit temporal*

Aquest Conveni entrarà en vigor una vegada s'hagi signat i presentat a la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya. No obstant això, els efectes econòmics es retrotrauran a l'1 de gener de 1998.

#### Article 5

*Compensació i absorció*

Es duran a terme la compensació i l'absorció quan els salaris realment abonats en conjunt i còmput anual siguin més favorables per als treballadors que els fixats en l'ordre normatiu convencional de referència.