

NÚM. EXTRAORDINARI 7  
NÚM. EXTRAORDINARI 7  
NÚM. EXTRAORDINARI 7  
NÚM. EXTRAORDINARI 7  
NÚM. EXTRAORDINARI 7

# Funció Pública

Butlletí bimestral de comunicació interna • Secretaria General d'Administració i Funció Pública • 2n període • novembre de 2000

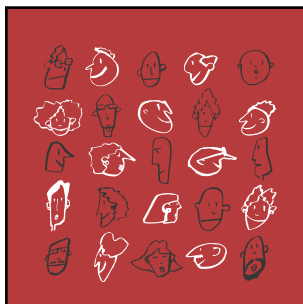


Generalitat de Catalunya  
Departament de Governació  
i Relacions Institucionals



## V Conveni col·lectiu únic

d'àmbit de Catalunya del personal laboral  
de la Generalitat de Catalunya



**Butlletí bimestral de comunicació interna**

**Secretaria General d'Administració**

**i Funció Pública**

**Plaça de Catalunya, 19. 08002 Barcelona**

**Tel. 93 306 96 12 / 93 304 27 84**

**[rosa\\_mateo@governacio.ri-gencat.es](mailto:rosa_mateo@governacio.ri-gencat.es)**

**[jgarcia@governacio.ri-gencat.es](mailto:jgarcia@governacio.ri-gencat.es)**

**Producció i impressió: El Tinter SAL**

**Tiratge d'aquesta edició: 1.000 exemplars**

**Dipòsit legal: B.489-1988**

**ISSN: 0214-0020**



Generalitat de Catalunya  
Departament de Governació  
i Relacions Institucionals

# SUMARI

|   | <u>pàgina</u> |   | <u>pàgina</u> |
|---|---------------|---|---------------|
| Article 1 Determinació de les parts que concerten aquest Conveni  | <b>4</b>      | Article 29 Pagues extraordinàries   | <b>20</b>     |
| Article 2 Àmbit personal  | <b>4</b>      | Article 30 Plus de diumenges i festius  | <b>20</b>     |
| Article 3 Àmbit funcional   | <b>4</b>      | Article 31 Plus de nocturnitat  | <b>20</b>     |
| Article 4 Àmbit territorial   | <b>4</b>      | Article 32 Plus de rotació de torns   | <b>20</b>     |
| Article 5 Aplicació del Conveni col·lectiu únic al personal laboral que es transfereixi a la Generalitat de Catalunya                   | <b>4</b>      | Article 33 Complement de penositat, toxicitat, perillositat   | <b>21</b>     |
| Article 6 Vigència  | <b>4</b>      | Article 34 Complement de comandament  | <b>21</b>     |
| Article 7 Pròrroga i denúncia   | <b>4</b>      | Article 35 Complementos de lloc de treball del Departament de Justícia  | <b>24</b>     |
| Article 8 Vinculació a la totalitat   | <b>4</b>      | Article 36 Complementos del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca  | <b>25</b>     |
| Article 9 Clàusula de garantia  | <b>5</b>      | Article 37 Complement de lloc de treball del Departament de Cultura   | <b>26</b>     |
| Article 10 Condicions més beneficioses  | <b>5</b>      | Article 38 Altres complementos de llocs de treball  | <b>26</b>     |
| Article 11 Compensació i absorció   | <b>5</b>      | Article 39 Productivitat  | <b>27</b>     |
| Article 12 Comissió paritària per a la Interpretació, la Vigilància i l'Estudi del Conveni (CIVE)                                       | <b>5</b>      | Article 40 Hores extraordinàries  | <b>27</b>     |
| Article 13 Organització del treball   | <b>6</b>      | Article 41 Roba de treball  | <b>28</b>     |
| Article 14 Modificació de condicions substancials de treball  | <b>6</b>      | Article 42 Jornada  | <b>28</b>     |
| Article 15 Mobilitat funcional  | <b>6</b>      | Article 43 Vacances   | <b>29</b>     |
| Article 16 Plantilles de personal   | <b>7</b>      | Article 44 Permisos   | <b>29</b>     |
| Article 17 Classificació professional   | <b>8</b>      | Article 45 Llicències   | <b>30</b>     |
| Article 18 Nomenclàtor de categories professionals d'acord amb la classificació que estableix l'article 17 del Conveni col·lectiu únic. | <b>9</b>      | Article 46 Suspensió del contracte de treball   | <b>30</b>     |
| Article 19 Situació d'incompatibilitat  | <b>11</b>     | Article 47 Mobilitat geogràfica   | <b>33</b>     |
| Article 20 Oferta d'ocupació pública. Nou accés. Contractació   | <b>11</b>     | Article 48 Mobilitat interadministrativa permutes   | <b>33</b>     |
| Article 21 Mobilitat voluntària. Concursos de canvi de destinació   | <b>14</b>     | Article 49 Viatges i dietes   | <b>33</b>     |
| Article 22 Preavis en el cessament voluntari  | <b>16</b>     | Article 50 Formació, perfeccionament i promoció professional  | <b>33</b>     |
| Article 23 Reserva de places per a persones disminuïdes   | <b>16</b>     | Article 51 Seguretat i salut laboral  | <b>35</b>     |
| Article 24 Contractació temporal  | <b>17</b>     | Article 52 Règim disciplinari   | <b>36</b>     |
| Article 25 Contractes a temps parcial en la modalitat de fixos i periòdics de caràcter discontinu                                       | <b>18</b>     | Article 53 Millores socials   | <b>38</b>     |
| Article 26 Condicions econòmiques   | <b>18</b>     | Article 54 Complementos extrasalarials  | <b>39</b>     |
| Article 27 Retribucions bàsiques  | <b>19</b>     | Article 55 Drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors de l'Administració de la Generalitat de Catalunya | <b>39</b>     |
| Article 28 Complement d'antiguitat  | <b>20</b>     | Annex 1 Xofers dels serveis de representació  | <b>43</b>     |
|   |               | Annex 2 Mitjans de comunicació social de l'estat  | <b>45</b>     |
|   |               | Annex 3 Entitat autònoma d'organització d'espectacles i festes  | <b>45</b>     |
|   |               | Annex 4 Experts en formació ocupacional del departament de treball  | <b>47</b>     |
|   |               | Annex 5 Professorat de religió de secundària  | <b>47</b>     |

## Article 1 - Determinació de les parts que concerten aquest Conveni

Aquest V Conveni únic ha estat negociat per l'Administració de la Generalitat de Catalunya i per les organitzacions sindicals CCOO, UGT i IAC.

## Article 2 - Àmbit personal

Aquest Conveni és d'aplicació al personal que, amb relació jurídic-laboral, presta o presti 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 a:

- 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 presupost 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 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. La negociació col·lectiva l'han de portar a terme la representació de l'Administració, d'una banda, i els representants dels treballadors del Departament afectat amb els representants que els treballadors traspassats designin especialment per a aquesta negociació, de l'altra, en nombre no superior a 6 membres per a cada una de les dues parts.

Per tal de procedir a adequar les categories al nomenclator del conveni, es tindran en consideració les funcions que s'estaven desenvolupant en l'Administració d'origen i les que s'han de desenvolupar en l'Administració de la Generalitat.

Els efectes econòmics que es derivin dels acords que s'adoptin seran retroactius a la data efectiva del traspass.

De l'aplicació del present conveni al personal laboral que es transfereixi a la Generalitat de Catalunya i dels acords que s'adoptin s'informarà a la Comissió Paritària per a la Interpretació, vigilància i estudi del Conveni (CIVE), que haurà de verificar la seva adequació al marc normatiu establert en aquest conveni.

## Article 6 - Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2003, amb efectes econòmics retroactius des de l'1 de gener de 2000, llevat de disposició en contrari en el seu text articulat.

## Article 7 - Pròrroga i denúncia

Aquest Conveni s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia en el termini de preavis 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.

Denunciat el present conveni, el seu contingut normatiu es mantindrà en vigor en tant no s'arribi a un acord sobre un nou conveni.

## 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, efectués el control de la legalitat o les parts interessades impugnessin el conveni directament davant dels Tribunals, i que com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici o impugnació, 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 o, en el seu cas, establir mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, 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 jurícolaborals 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 I 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 per a la Interpretació, la Vigilància i l'Estudi del Conveni (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 signants. 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:

- a) Interpretar, vigilar, estudiar i aplicar el Conveni únic.
- b) Estudiar periòdicament l'adequació de les retribucions de cada lloc de treball per assegurar que les assignades a cadascun d'ells guarden la relació procedent amb el contingut d'especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, perillositat o penositat i amb la finalitat de mantenir l'equilibri de les retribucions adaptant-lo a les noves realitats econòmiques i de prestació del servei públic.  
La Comissió paritària elevarà el resultat d'aquest estudi, que tindrà caràcter orientatiu i no vinculant, a la Comissió negociadora d'aquest Conveni per tal de negociar i acordar, si s'escau, la seva aplicació durant el primer trimestre de cada any.
- c) Rebre informació sobre la preparació i el disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública.
- d) Rebre informació sobre les reclassificacions professionals i adscripció definitiva als grups i categories professionals.
- e) Emetre informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre interpretació del que s'ha pactat.
- f) Tenir coneixement de les modificacions de la plantilla que afectin de forma substancial el volum de qualsevol departament o organisme.
- g) Rebre informació sobre 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.
- h) Participar en la determinació dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general.
- i) 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.
- j) Conèixer 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.
- k) Rebre informació sobre les modificacions de la relació de llocs de treball en relació a la consideració d'un lloc de treball de funcions polivalents.
- l) 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 vinculant adoptats per la CIVE seran objecte d'inscripció en el Registre referenciat a l'article 2 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, i es publicaran, si escau, al DOGC.

Els acords de la CIVE tindran plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest Conveni; s'adoptaran per majoria de 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 de temps suficient per a l'exercici de les seves funcions així com per a l'assistència a les reunions.

## 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:

- a) Trasllats forçosos derivats de canvis d'adscripció de llocs entre unitats, departamentals o interdepartamentals. En aquests casos es procurarà facilitar la vacant més propera a la residència del treballador.
- b) 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.
- c) Supressió de llocs ocupats que es declarin a amortitzar, quan restin vacants.

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

El temps d'assistència als cursos de capacitació 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 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. Aquest 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:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) 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 justificades 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 entre tots els treballadors de l'àrea afectada que reuneixin els requisits necessaris per efectuar les funcions i comportarà la reserva del lloc base.

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 preemptòries 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 en cap cas els dos mesos cada any 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.

### 15.4 Protecció de la maternitat

De conformitat amb el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, modificada per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, quan l'avaluació de riscos reveli un risc per a la seguretat i la salut de la treballadora en situació d'embaràs o part recent o per al fetus o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, s'adoptaran les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps o torns de treball no resulti possible, o quan malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiqui el metge de la seguretat social o de la mútua que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb la seva situació.

Aquest canvi de lloc de treball o funció es farà de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efec-

tes fins el moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació al lloc de treball o funció d'origen.

En tots aquests supòsits serà necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i el del Comitè de Seguretat i Salut Laboral del Departament d'adscripció de la treballadora els quals hauran de ser emesos en el termini màxim de 15 dies.

En cap cas l'adaptació o canvi de lloc de treball per protecció de la maternitat comportarà cap modificació en les condicions retributives de la treballadora.

### 15.5. Adaptació o canvi de lloc de treball per motius de salut

De conformitat amb el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, modificada per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, l'Administració garantirà la protecció de la salut dels treballadors, que per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes, siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries.

En el supòsit que l'adaptació no sigui possible i amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral, s'haurà d'encarregar al treballador l'exercici de funcions d'un lloc de treball que pugui desenvolupar del seu mateix grup o categoria professional, sempre i quan el treballador reuneixi els requisits per proveir aquest lloc de treball.

El canvi de lloc de treball per aquest sistema ha de comportar un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec de l'Administració, per poder desenvolupar les noves tasques que se li assignin.

En tots aquests supòsits serà necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i el del Comitè de Seguretat i Salut Laboral del Departament d'adscripció del treballador/a, els quals hauran de ser emesos en el termini màxim de 30 dies.

El treballador percebrà les retribucions del lloc que desenvolupava, llevat dels complements de lloc de treball que percebrà els corresponents al nou lloc. En el supòsit que les retribucions totals en el nou lloc siguin inferiors, el treballador tindrà dret a percebre un complement per la diferència entre aquestes i les que percebia.

### Article 16 - Plantilles de personal

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

En aquestes plantilles es relacionaran 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, en el seu cas, especialitats), i agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació laboral que es correspon amb aquestes.

**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 contemplar 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 classificador 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:** Títol universitari de grau superior o equivalent, o capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat), llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

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

**Grup C:** Títol de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a Formació Professional de 2n grau, o equivalent o capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat).

**Grup D:** Títol de Graduat en Educació Secundària, Graduat Escolar, Tècnic corresponent a cicles formatius de grau mitjà, Tècnic Espe-

cialista corresponent a Formació Professional de 1r grau o equivalent o capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat).

**Grup E:** Certificat d'escolaritat.

A tots els efectes, 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 incloses.

### 17.5

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

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.

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) previ acord amb el comitè intercentres d'àmbit departamental.

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, caldrà atènyer-se 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.

D'aquestes modificacions de la relació de llocs de treball de personal laboral serà informada la Comissió Paritària per la vigilància, estudi i interpretació d'aquest conveni (CIVE).

**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 capacitat provada, sens perjudici de la seva valoració en concurs.

2. Certificats personals.

L'Administració, a petició dels treballadors, ha de lliurar certificats acreditatius del temps de serveis prestats, amb el detall del grup, subgrup, la categoria professional, la descripció de les tasques i les retribucions percebudes. Aquests certificats s'hauran d'admetre per acreditar la capacitat provada.

**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 a una categoria d'un treballador o d'un grup de treballadors, sens perjudici del que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, i definitiva competència del jutjat social, la reclamació serà resolta pel Departament previ acord amb els representants dels treballadors, en el termini màxim d'un mes a comptar des de la data de la reclamació.

De les resolucions que s'adoptin en aquesta matèria, s'informarà a la Comissió Paritària per a la Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE).

### 17.10 Identificació del personal

El personal laboral de la Generalitat de Catalunya ha d'estar identificat mitjançant una targeta identificativa, llevat que es trobi en espais on per regla general no hi accedeixi el públic, i, en tots els casos, sempre que es relacioni amb aquest, de conformitat amb el que disposen les resolucions de 8 de novembre de 1994 i 27 de gener de 1995.

## Article 18 - Nomenclador 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.

#### A1.

1. Analista informàtic
2. Periodista
3. Professor d'escola de capacitació agrària\*
4. Professor d'escola de capacitació nàutico-pesquera\*
5. Professor de l'INEFC -catedràtic-
6. Professor\*
7. Metge
8. Conservador de bens culturals
9. Musicòleg \*\*
10. Llicenciat \*
11. Enginyer \*
12. Arquitecte \*
13. Tècnic de gestió i administració sanitària

#### A2.

1. Caps de primera d'administració (inclou els antics comandaments d'unitat d'estructura complexa i tècnic superior especialista per capacitat provada)
2. Caps de primera de manteniment
3. Analista-programador 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 funcionaritzar.

#### A3.

1. Caps de 2a. d'administració (inclou els antics comandaments d'unitat d'estructura no complexa i tècnic superior per capacitat provada)
2. Caps de 2a. de manteniment
3. Cap de 2a. cuiner
4. Pilot aeri
7. Professor d'escola de capacitació agrària\*
8. Professor d'escola de capacitació nàutico-pesquera\*
9. 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

#### B1.

1. Programador informàtic
2. Logopeda
3. Fisioterapeuta

4. Audioprotesista
5. Podòleg
6. Diplomata en infermeria
7. Monitor de formació ocupacional
8. Educador social:
  - educador especialitzat
  - educador d'adults
  - animador sociocultural -inclou ludotecaris
9. Pilot marina mercant
10. Pèrit
11. Diplomata en estadística
12. Tutor de residència.
13. Restaurador de béns culturals
14. Dinamitzador lingüista
15. Arquitecte tècnic \*
16. Enginyer tècnic d'obres públiques \*
17. Professor d'escola de capacitació agrària\*
18. Professor d'escola de capacitació nàutico-pesquera\*
19. Especialista de documentació \*
20. Diplomata en treball social \*
21. Titulats mitjans especialistes\*
22. Tècnics mitjans \*
23. Educador de llar d'infants (sentència 247/94)\*\*
24. Tècnic d'empreses i activitats turístiques
25. Tècnic operativa gestió loteries
26. Professor\*

## B2.

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

A partir de l'1 d'octubre de l'any 2000 aquest subgrup B2 s'integra, a tots els efectes, en el subgrup B1.

## 18.3 GRUP C.

### C.1

1. Tècnic especialista
  - d'arts gràfiques
  - luminotècnic
  - maquinista
  - sastre
  - so i imatge
  - manteniment d'helicòpter
  - d'explotació de carreteres
  - d'animació sociocultural
  - cuiner
  - control pecuari
  - conductor (permís e)
  - operador de control
  - d'oficina de benestar social
  - sobrestant d'obres públiques
  - informàtic
  - guarda major de reserva de fauna
  - d'obres públiques (aprovat per la CIVE)
  - projeccionista de cinema
  - sortejos
  - expropiacions

2. Encarregat
3. Governant
4. Tècnic Administratiu \*
5. Delineant superior \*
6. Analista de laboratori \*
7. Tècnic docent \*\*
8. Traductor-intèrpret
9. Tècnic de xarxa de vigilància de la contaminació atmosfèrica (1)
10. Tècnic d'unitats mòbils de la vigilància de la contaminació atmosfèrica (1)
11. Cabussador professional-patró (2)
12. Educador de centres públics d'educació especial (1)

(1) La classificació professional de treballadors en les categories professionals identificades amb els números 9, 10 i 12 tindrà efectes econòmics i administratius a partir del dia 1 d'octubre de l'any 2000.

(2) La classificació professional del cabussador professional-patró en aquest grup professional tindrà efectes econòmics i administratius a partir del dia 1 d'octubre de l'any 2000.

### C.2

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. reserva de fauna
8. Responsable de magatzem
9. Responsable de bar
10. Cap d'equip
11. Tècnic de centres de disminuïts psíquics
12. Guarda major fluvial
13. Inspector revisor de maquinària
14. Analista
15. Sots-governant
16. Delineant \*
17. Oficial administratiu \*
18. Auxiliar tècnic de biblioteca \*
19. Auxiliar tècnic \*\*
20. Oficial industrial de 1a. \*\*
21. Operador d'ordinador \*\*
22. Monitor \*\*
24. Especialista en gestió de loteries
25. Auxiliar d'inspecció de transport (1)

(1) La classificació professional de l'auxiliar d'inspecció de transport en aquest grup professional tindrà efectes econòmics i administratius a partir del dia 1 d'octubre de l'any 2000.

## 18.4 GRUP D.

### D1.

1. Oficial de 1a.
  - paleta
  - mecànic
  - electricista
  - cuiner
  - jardiner
  - agrari
  - llauner
  - manteniment
  - maquinista
  - tractorista
  - reprografia
  - fuster
  - costurer
  - arts gràfiques
  - taller-ràdio
  - autòpsies
  - bugader
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 sanitari
10. Recepcionista
11. Auxiliar administratiu\*(inclou antic operador terminal d'ordinador) (1)
12. Treballador familiar \*\*
13. Taquiller (1)
14. Guia d'informació de monument o museu (1)

(1) La classificació professional de treballadors en aquestes categories professionals tindrà efectes econòmics i administratius a partir del dia 1 d'octubre de l'any 2000.

### D2.

1. Oficials de 2a.
  - paleta
  - mecànic
  - electricista
  - cuiner
  - jardiner
  - agrari
  - manteniment
  - calefactor
  - basculer
  - cambrer
  - socorrista
  - vaquer
  - caminaire
  - laboratori
  - bugader
  - pràctic especialitzat

- auxiliar de topografia
- auxiliar d'internat

2. Motorista
3. Vetllador
4. Recepcionista
5. Telefonista
6. Personal de serveis especialitzats: ordenança\*, peó, netejador

## 18.5 GRUP E.

Aquestes categories són polivalents dins d'aquest grup.

1. Peó-mosso
2. Netejador
3. Cambrer-netejador
4. Ajudant de cuina-netejador
3. Ajudants d'ofici
  - cuiner
  - jardiner
  - bugader
  - costurer
  - forestal
  - serveis generals (inclou manteniment i 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 comprès dintre de l'àmbit d'aquest Conveni les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració pública, de manera particular la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, la Llei 53/1984, de 26 de desembre, el Decret 98/1985, d'11 d'abril, i també les normes de desenvolupament dictades.

**19.2** Tot treballador que hagi de cessar en el treball per causa d'incompatibilitat sobrevinguda 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 l'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 oferta 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 ofert 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, previ informe de la Direcció General de la Funció Pública i han de contenir, en tot cas, el següent:

- 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.
- els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, d'acord amb les relacions de llocs de treball, especificant el nivell exigít de coneixement oral i escrit de la llengua catalana. D'acord amb la llei 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, els estrangers podran participar, d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, en les convocatòries d'accés sempre i quan reuneixin els requisits esmentats anteriorment i els que siguin exigits en la normativa vigent.
- establir els llocs de treball que es poden desenvolupar per persones amb minusvalies amb els siste-

mes d'acreditació d'aquestes.

- l'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació (model oficial).
- presentació de sol·licituds i terminis.
- sistema selectiu.
- proves que s'han de celebrar i mèrits que s'han de valorar.
- 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.

### A) 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 i els temaris de referència. 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.

### B) En cas de concurs, únicament s'inclourà la segona 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:

#### 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.

### **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.

### **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 oferts.

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

### **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 designarà un mateix nombre de membres 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.

Concloues 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'aprovats 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'incorporen als llocs de treball corresponents, els aspirants no tindran dret a cap percepció econòmica.

## **20.6. Contractació**

Els llocs de treball de personal laboral 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 categoria 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 motivadament de la seva decisió els representants dels treballadors o, si s'escau, 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 el 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.

Els concursos de canvi de destinació hauran d'incloure totes les places vacants ocupades mitjançant encàrrec de treballs de categoria superior, sempre i quan s'hagin superat els terminis a què fa referència l'article 15.2 d'aquest conveni.

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

1. Reingrés d'excedents voluntaris
2. Trasllet i ascens

Els concursos de canvi de destinació per al personal fix els han de convocar els departaments corresponents, previ informe de la Direcció General de la Funció Pública, mitjançant la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

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 tot el personal laboral fix de plantilla de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, sempre que es reuneixin els requisits de participació.

No es pot amortitzar ni modificar cap plaça convocada fins a la resolució del concurs de canvi de destinació.

### 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 d'imputacions.

- 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 les convocatòries de concursos de canvi de destinació, els següents treballadors:

En la fase de reingrés d'excedents voluntaris, poden prendre part els treballadors en situació d'excedència voluntària, per ocupar vacant d'igual o similar categoria dins del mateix grup professional, amb preferència d'obtenció de plaça, tal com disposa l'article 46.1 d'aquest Conveni.

En la fase de trasllat i ascens poden prendre part els treballadors fixos en actiu de la mateixa categoria professional i, si s'escau, especialitat que les de la vacant a la qual concursen i aquells que es troben 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 es disposa de la titulació adient.

Podrà fer-se una excepció al límit del grup professional superior sempre i quan 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.

D'aquesta excepció, que haurà de ser aprovada pel Departament i el seu comitè intercentres, se n'informarà a la CIVE per tal que verifiqui la seva adequació al marc normatiu establert en aquest conveni.

D'acord amb el que disposa l'article 52 d'aquest conveni no podran participar en la modalitat d'ascens, mentre duri el compliment de la sanció, els treballadors que hagin estat sancionats amb la suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concursos d'ascens per un període d'un a dos anys com autors-responsables d'una falta de caràcter greu o amb la sanció d'inhabilitació per a l'ascens per un període de dos a sis anys com autors-responsables d'una falta de caràcter molt greu.

El termini de presentació de sol·licituds serà de 15 dies hàbils comptadors des de l'endemà de la data 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 l'experiència del treballador i la qualitat dels treballs realitzats en cada categoria.

En els concursos de canvi de destinació es valoren els mèrits i capacitats següents:

#### **A)- Capacitats professionals.**

La puntuació d'aquest apartat 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.

Queden exempts de la realització d'aquestes proves aquells treballadors que participin en la fase de reingrés al servei actiu i en la fase de trasllat, sempre i quan optin a places de la seva mateixa categoria professional i, si s'escau, especialitat. En aquest cas, a aquests treballadors se'ls atorgarà la puntuació màxima que les bases prevegin per a la realització de les proves.

#### **B)- Les titulacions acadèmiques.**

Aquestes s'han de valorar quan siguin rellevants per al lloc de treball a proveir, d'acord amb el que estableixi la corresponent convocatòria i sempre que no s'hagin exigit com a requisit exclouent per participar-hi. No s'han de valorar els títols acadèmics de nivell inferior que siguin necessaris per assolir les titulacions exigides en la convocatòria, ni per assolir-ne d'altres de nivell superior que es puguin al·legar com a mèrit.

#### **C)- La formació i el perfeccionament.**

S'han de valorar exclusivament els cursos de formació i perfeccionament que versin directament sobre matèries relacionades amb les tasques pròpies dels llocs de treball. Amb els mateixos criteris es valoraran les publicacions i l'activitat docent desenvolupada pels aspirants. Es poden valorar en funció de la seva dificultat, la durada, els programes, l'existència de proves qualificadores.

#### **D)- 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.

#### **E)- Antiguitat (anys de serveis prestats a l'Administració).**

S'ha de valorar per anys de servei a l'Administració, podent-se fraccionar per mesos la valoració d'aquest apartat. El barem corresponent pot diferenciar la puntuació tenint en compte la diferent naturalesa dels llocs en els quals s'hagin prestat els serveis.

#### **F)- Altres mèrits i capacitats**

S'ha de valorar la destinació prèvia del cònjuge, si també treballa a l'Administració Pública, 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.

### **21.3 Procediment**

Transcorreguts els terminis previstos de presentació de sol·licituds, l'òrgan tècnic exposarà la llista d'aspirants admesos i exclosos, amb indicació dels motius d'exclusió.

Realitzada la valoració del concurs, l'òrgan tècnic farà pública la resolució provisional del concurs mitjançant una llista que inclourà tots els candidats indicant la puntuació assolida. En aquesta llista s'indicaran expressament els candidats seleccionats que hagin assolit una puntuació igual o superior a la que s'estableixi com a mínima en 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. Transcorregut aquest termini, l'òrgan tècnic efectuarà la publicació de la llista definitiva de resolució del concurs.

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 de servei 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 tots els departaments es realitzaran concursos de canvi de destinació que impliquin l'adjudicació de totes les vacants resultants, sempre i quan aquestes es corresponguin a categories objecte de la convocatòria. En aquests casos, l'adjudicació ha de ser irrenunciable.

Obtingut el canvi de destinació per la participació en una modalitat (trasllat o ascens), no se'n pot

sol·licitar un de nou en la mateixa modalitat fins que hagin transcorregut dos anys de treball efectiu. En les diferents convocatòries poden establir-se terminis inferiors quan això no afecti el servei.

El concurs de canvi de destinació es resoldrà per resolució del Secretari General del Departament convocant; aquesta resolució es publicarà en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

## 21.4 Provisió de llocs de comandament

**21.4.1** Els llocs de comandament s'han de proveir mitjançant concurs d'acord amb les bases de la corresponent convocatòria, que s'ajustaran al que preveuen els anteriors apartats.

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 d'origen.

**21.4.2** 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.

**21.4.3** 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 DGM-PAJJ: 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 inter-centres, 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 educatiu del centre, de manera que aquest càrrec s'exercirà de forma rotatòria.

Els càrrecs de comandament han de ser 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 se'n podrà disposar el cessament durant els tres anys següents al seu nomenament, si no és en virtut d'expedient disciplinari.

## 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 li'n 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 un 5% de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública, d'acord amb el que disposa la lletra a) de l'article 27 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre amb la modificació introduïda per la Llei 4/2000, de 26 de maig de mesures fiscals i administratives.

La Comissió Paritària d'aquest Conveni ha de vetllar per l'estricta compliment de la reserva esmentada i per tal que aquesta s'efectuï sobre tots els grups i categories professionals.

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 Ge-

neralitat 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, en el si del sector públic de la comunitat autònoma, i prendrà totes aquelles mesures i accions tendents a assolir aquest objectiu.

L'Administració i les organitzacions sindicals signants d'aquest conveni potenciaran la signatura de convenis de col·laboració amb entitats sense afany de lucre per dur a terme programes d'inserció laboral, amb l'objectiu de facilitar l'entrada en el món del treball a les persones amb dificultats d'integració laboral. Aquests programes han de garantir un accés en igualtat de condicions per a totes les entitats que reuneixin els requisits que s'estableixin. Periòdicament s'informarà a la CIVE de les places ocupades per personal amb discapacitats.

## 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 executar obres i per 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 que estiguin limitats en el temps, tinguin en principi una durada incerta per la seva llarga 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 el 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 per-

sones 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 a 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** Els períodes de prova són els que estableix l'article 20 d'aquest Conveni per al personal laboral fix. Quan un treballador no superi el període de prova s'informarà al comitè intercentres del Departament.

**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, entre d'altres, 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 col·lectius de persones afectades per diferents tipus de disminució, per iniciar-los al món laboral.

**24.11** Durant la vigència d'aquest conveni, únicament de forma excepcional es contractarà la prestació de serveis mitjançant empreses de treball temporal. En qualsevol cas, la contractació d'aquestes empreses ha de reunir els requisits següents:

a) motivada per les causes previstes a l'article 197 de la Llei de contractes de les administracions públiques, en la redacció establerta a la Llei 53/1999.

- b) únicament per a activitats complementàries a les normals de l'administració.
- c) quan no sigui possible la contractació de personal de la borsa de treball.
- d) que la durada no sigui superior a 15 dies.

Aquestes empreses, quan passin a prestar serveis a la Generalitat de Catalunya hauran d'adquirir el compromís d'aplicar als seus treballadors, les condicions de treball establertes en el conveni català d'empreses de treball temporal vigent.

D'aquestes contractacions s'informarà al Comitè Intercentres del Departament.

## 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 efectuin aquesta activitat cada vegada que s'hagi de realitzar i tindran la consideració, a efectes laborals, de treballadors fixos de caràcter discontinu.

**25.2** L'esmentada comunicació es farà per anti-guitat, dins de cada especialitat i, en cas d'incompliment, el treballador podrà reclamar en el procediment per acomiadament davant el jutjat social. El període per a l'exercici de l'acció comença el dia que tingui coneixement de la falta de convocatòria.

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

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

## Article 26 - Condicions econòmiques

Normes generals:

- a) La reordenació dels conceptes retributius i dels fulls acreditatius de la recepció de salaris ha d'adaptar-se a la normativa aplicable.
- b) La modificació de l'estructura dels fulls salarials del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, per tal d'adaptar-los a les noves taules salarials, segons el que disposa l'apartat anterior, no ha de suposar cap disminució de les retribucions globals anteriors, ni creació de complements personals transitoris.

c) L'Administració de la Generalitat de Catalunya ha d'abonar els salaris meritats en períodes mensuals. Així mateix, ha d'estendre els rebuts de salari en els models oficials o bé substitutius degudament desglossats i amb especificació de les retencions practicades, prestacions de la Seguretat Social i bases per les quals es cotitza, amb lliurament al treballador del duplicat del rebut.

d) El treballador i els seus representants legals, amb la corresponent autorització, tindran dret a percebre bestretes 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.

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

f) L'increment de la massa salarial per al 2000 i la resta de millores addicionals previstes en aquest article, així com les acordades amb anterioritat a aquest conveni estan incloses en les retribucions salarials i en la resta de clàusules obligacionals previstes en el present V Conveni Col·lectiu Únic.

g) Amb efectes d'1 de gener de l'any 2000 la massa salarial del personal laboral de l'administració de la generalitat experimentarà un augment global del 2% respecte a la corresponent per al l'exercici de 1999, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes objecte de comparació de conformitat amb el que es preveu en l'article 25.1 de la Llei de pressupostos de la generalitat de Catalunya per al 2000.

A banda de l'esmentat augment, per a l'any 2000 també es dotarà un fons de l'1'1% de la massa salarial, amb l'objectiu de promoure polítiques de modernització i racionalització de l'Administració, així com de millorar la prestació dels serveis i la qualitat del treball públic i la incentivació de la productivitat, d'acord amb el que s'estableix en els punts 2 i 5.2 de l'Acord general sobre condicions de treball de data 12 de juliol de 2000.

La plasmació dels augments expressats en els dos paràgrafs precedents es fixa directament a les taules salarials, complements i conceptes econòmics previstos en el present v conveni col·lectiu únic.

h) L'increment salarial per a l'any 2001 i següents anys de vigència serà el previst per a la massa salarial a la Llei de pressupostos de la Generalitat per als esmentats anys, que serà objecte de negociació entre l'Administració i els sindicats legítims, d'acord amb el procediment negociador previst a l'article 89 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.

Per a l'exercici 2000 es dota d'un fons addicional de 218 milions de pessetes i per a l'exercici 2001 es dota d'un fons addicional de 178 milions de pessetes, per tal d'implementar mesures de

classificació professional i adequar les retribucions de determinats llocs de treball. La plasmació d'aquestes mesures es fixa en les taules salarials i en la resta de clàusules obligacionals previstes en el present V Conveni col·lectiu únic.

Així mateix, per als exercicis 2002 i 2003 es dota d'un fons addicional de 73,5 milions de pessetes per a cada any, per tal d'implementar mesures de classificació professional i per assegurar que les retribucions de cada lloc de treball s'adeqüen a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, perillositat o penositat així com per adaptar les retribucions del conveni a les noves realitats econòmiques i de prestació del servei públic. La plasmació d'aquestes mesures es fixa en les taules salarials i en la resta de clàusules obligacionals previstes en el present V Conveni col·lectiu únic.

- i) 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 V Conveni col·lectiu únic, pugui establir-se de forma general per als exercicis de 2000, 2001, 2002 i 2003 per al personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa Sectorial de negociació del personal d'administració i tècnic de la Generalitat de Catalunya.

## Article 27 - Retribucions bàsiques

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

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

De conformitat amb el que es preveu en l'article 26 g) precedent, en els anys 2001, 2002 i 2003 el sou base s'incrementarà en els següents imports anuals després d'aplicar l'increment interanual a les retribucions vigents l'any immediatament anterior.

| Subgrup | 2001   | 2002   | 2003   |
|---------|--------|--------|--------|
| B1      | 25.000 | 15.000 | 15.000 |
| C2      | 10.000 | 15.000 | 15.000 |
| E       | 20.000 | 10.000 | 10.000 |

**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.

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 33.890 ptes. mensuals.

**27.3** Complement de Conveni. Amb independència de la jornada laboral i de l'horari partit o continu que realitzin els treballadors afectes als convenis que els eren d'aplicació fins al 31 de desembre de 1989, s'han de respectar ad personam les diferències salarials existents entre el sou base més el complement d'homogeneïtzació que estableix aquest Conveni i el salari real que els treballadors estaven percebent. Aquest complement s'ha d'incrementar un 3,35% per a l'any 2000.

## Taules salarials 2000

| SUBGRUP | SOU BASE |           | C. HOMOGENEÏTZACIÓ |         | TOTAL   |           |
|---------|----------|-----------|--------------------|---------|---------|-----------|
|         | mensual  | anual     | mensual            | anual   | mensual | anual     |
| A1      | 237.166  | 3.320.324 | 29.413             | 352.956 | 266.579 | 3.673.280 |
| A2      | 220.053  | 3.080.742 | 29.413             | 352.956 | 249.466 | 3.433.698 |
| A3      | 205.796  | 2.881.144 | 29.413             | 352.956 | 235.209 | 3.234.100 |
| B1      | 195.586  | 2.738.204 | 26.154             | 313.848 | 221.740 | 3.052.052 |
| B2      | 187.864  | 2.630.096 | 26.154             | 313.848 | 214.018 | 2.943.944 |
| C1      | 171.719  | 2.404.066 | 18.406             | 220.872 | 190.125 | 2.624.938 |
| C2      | 153.671  | 2.151.394 | 18.406             | 220.872 | 172.077 | 2.372.266 |
| D1      | 144.598  | 2.024.372 | 14.999             | 179.988 | 159.597 | 2.204.360 |
| D2      | 139.739  | 1.956.346 | 14.999             | 179.988 | 154.738 | 2.136.334 |
| E       | 130.925  | 1.832.950 | 14.646             | 175.752 | 145.571 | 2.008.702 |

## Article 28 - Complement d'antiguitat

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

| Grup | Mensual | Anual  |
|------|---------|--------|
| A    | 6.408   | 89.712 |
| B    | 5.813   | 81.382 |
| C    | 5.218   | 73.052 |
| D    | 4.620   | 64.680 |
| E    | 4.024   | 56.336 |

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 concep- te d'antiguitat s'han d'adequar a les fixades pels nous trien- nis i l'excés s'ha de mantenir com a com- plement personal d'antiguitat. Cas de passar a per- cebre un trienni de grup superior, es procedirà a compensar i absorbir aquest complement perso- nal.

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

Quant a la forma d'abonament de l'antiguitat, s'en- tén que la totalitat dels trien- nis 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 perso- nal 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 reconeixerà el temps de serveis prestats com a laboral en l'Administració de la Generalitat de Cata- lunya, sempre que existeixi continuïtat de la relació contractual. A aquests efectes s'entén com a rela- ció continuada les extincions contractuals inferiors a 15 dies si el treballador és novament contractat per realitzar les mateixes funcions en la mateixa ca- tegoria professional o equivalent.

## Article 29 - Pagues extraordinàries

El personal laboral percebrà dues pagues extraor- dinàries l'any, una al mes de juny i l'altra al mes de desembre. Aquestes pagues inclouen el sou base i trien- nis i, si s'escau, el complement personal d'anti- guitat.

## 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 com-

plement salarial per cada diumenge o festiu treba- llat equivalent a:

| GRUP | Horari de 9 h o menys | Horari de més de 9 h |
|------|-----------------------|----------------------|
| A    | 8.417                 | 11.048               |
| B    | 7.365                 | 9.995                |
| C    | 6.313                 | 8.417                |
| D    | 5.261                 | 7.365                |
| E    | 4.735                 | 6.313                |

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

Per al personal que amb anterioritat a l'entrada en vigor del IV Conveni Col·lectiu Únic percebia quan- titats superiors a les fixades en aquest article, aquest plus es percebrà d'acord amb el sistema i les quantitats aleshores d'aplicació, encara que no experimentaran cap increment durant la vigència d'aquest V Conveni.

## Article 31 - Plus de nocturnitat

S'estableix un plus del 25 % sobre el salari base per als treballadors que de manera continuada o periò- dica 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 ser- vei o per la naturalesa del treball que desenvolupin, hagin de treballar habitualment en torns rotatius durant les 24 hores del dia, inclosos festius i diu- menges, 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    | 55.093 | 44.343 | 33.593 |
| B    | 45.687 | 36.280 | 26.874 |
| C    | 40.985 | 32.250 | 23.516 |
| D    | 33.593 | 25.531 | 17.469 |
| E    | 30.905 | 22.845 | 14.783 |

### 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 1.009 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 pels representants del departament conjuntament amb els representants del personal 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, els representants del departament conjuntament amb els representants del personal emetran resolució sobre el dret de percepció d'aquests complements.

D'aquestes resolucions serà informada la CIVE que haurà de verificar la seva adequació al marc normatiu establert en aquest conveni.

**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 supe-

rior, se li respectarà la diferència amb caràcter personal.

**33.6** Es reconeix, en concepte de perillositat, un complement de 20.157 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.

Únicament 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

##### Centres de la Direcció General de Mesures Penals Alternatives i Justícia Juvenil

|                           | Mensual | Anual     |
|---------------------------|---------|-----------|
| Director:                 |         |           |
| • Centres A               | 181.492 | 2.177.904 |
| • Centres B               | 138.279 | 1.659.348 |
| Subdirector:              |         |           |
| • Centres A               | 94.819  | 1.137.828 |
| • Centres B               | 72.242  | 866.904   |
| Coordinador -B1-          |         |           |
| • Centres A               | 65.894  | 790.728   |
| • Centres B               | 59.178  | 710.136   |
| Coordinador de medi obert | 72.195  | 866.340   |
| Delegat de recursos       | 58.163  | 697.956   |

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

|                                  | Mensual | Anual     |
|----------------------------------|---------|-----------|
| Director:                        |         |           |
| • Centres A                      | 174.487 | 2.093.844 |
| • Centres B                      | 132.941 | 1.595.292 |
| Subdirector:                     |         |           |
| • Centres A                      | 87.244  | 1.046.928 |
| • Centres B                      | 66.470  | 797.640   |
| Coordinador-B1-:                 |         |           |
| • Centres A                      | 65.894  | 790.728   |
| • Centres B                      | 59.178  | 710.136   |
| Coordinador de medi obert        | 72.195  | 866.340   |
| Coordinador comunitats infantils | 83.969  | 1.007.628 |
| Delegat de recursos              | 58.163  | 697.956   |

**Direcció General de Serveis Penitenciaris i Rehabilitació**

|   | Mensual  | Anual     |
|---|----------|-----------|
|   | any 2000 |           |
| Subdirector àrea sanitària                  |          |           |
| CP Homes                                    | 216.071  | 2.592.852 |
| C Quatre Camins, Brians, Ponent             | 211.678  | 2.540.136 |
| Cap dels serveis sanitaris                  |          |           |
| CP Dones                                    | 186.356  | 2.236.272 |
| CP Joves                                    | 193.086  | 2.317.032 |
| Cap serveis infermeria                      |          |           |
| CP Homes, Q. Camins, Ponent, Brians i Dones | 161.229  | 1.934.748 |

Per a l'any 2001, s'incrementaran aquests complements després d'aplicar l'increment retributiu anual als vigents per a l'any 2000, en les següents quanties:

|   | Mensual  | Anual  |
|---|----------|--------|
|   | any 2001 |        |
| Subdirector àrea sanitària                  |          |        |
| CP Homes                                    | 6.856    | 82.272 |
| C Quatre Camins, Brians, Ponent             | 6.856    | 82.272 |
| Cap dels serveis sanitaris                  |          |        |
| CP Dones                                    | 6.000    | 72.000 |
| CP Joves                                    | 6.000    | 72.000 |
| Cap serveis infermeria                      |          |        |
| CP Homes, Q. Camins, Ponent, Brians i Dones | 4.666    | 55.992 |

Per a l'any 2002 s'incrementaran aquests complements després d'aplicar l'increment retributiu anual als vigents per a l'any 2001, en les següents quanties:

|   | Mensual  | Anual   |
|---|----------|---------|
|   | any 2002 |         |
| Subdirector àrea sanitària                  |          |         |
| CP Homes                                    | 9.144    | 109.728 |
| C Quatre Camins, Brians, Ponent             | 9.144    | 109.728 |
| Cap dels serveis sanitaris                  |          |         |
| CP Dones                                    | 6.000    | 72.000  |
| CP Joves                                    | 6.000    | 72.000  |
| Cap serveis infermeria                      |          |         |
| CP Homes, Q. Camins, Ponent, Brians i Dones | 4.668    | 56.016  |

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     |
|--|---------|-----------|
| Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya |         |           |
| Cap d'àrea                                   | 86.412  | 1.036.944 |

**DEPARTAMENT D'UNIVERSITATS, RECERCA I SOCIETAT DE LA INFORMACIÓ**

| Escoles universitàries: |        |         |
|-------------------------|--------|---------|
| Director                | 48.421 | 581.052 |
| Sots-director           | 33.730 | 404.760 |
| Cap d'estudis           | 33.730 | 404.760 |
| Secretari               | 25.263 | 303.156 |

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

**DEPARTAMENT DE BENESTAR SOCIAL**

|  | Mensual | Anual   |
|--|---------|---------|
| Responsable d'Equip Cívic Polivalent -efectes 1.10.2000- (Vacant, absència o malaltia del responsable) | 22.846  | 274.152 |
| Coordinador de centre (Vacant, absència o malaltia del responsable)                                    | 22.846  | 274.152 |
| Coordinadors d'infermeria de les residències de l'ICASS (grup B-1)                                     | 31.804  | 381.648 |
| Delegat de zona  | 75.056  | 900.672 |

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

**DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT**

|   | Mensual | Anual   |
|---|---------|---------|
| Director de serveis educatius                     | 21.835  | 262.020 |
| Adjunt al director dels CREDA -efectes 1.10.2000- | 7.743   | 92.916  |

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'informe 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 glo-

bals 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<br>(fins al 30.09.2000) | 63.374  | 760.488 |
| B1 Adaptació                        | 54.365  | 652.380 |
| A3 Adaptació                        | 39.195  | 470.340 |

#### DEPARTAMENT D'AGRICULTURA, RAMADERIA I PESCA

|   | Mensual | Anual   |
|---|---------|---------|
| Centres docents                           |         |         |
| Director d'escola de capacitació agrària  | 35.612  | 427.344 |
| Director de centre de capacitació agrària | 35.612  | 427.344 |
| Cap d'estudis                             | 17.096  | 205.152 |
| Secretari administrador                   | 17.096  | 205.152 |
| Orientador escolar i cap d'explotació     | 10.374  | 124.488 |
| Cap de residència                         | 33.184  | 398.208 |
| Gerent d'escola de capacitació agrària    | 33.184  | 398.208 |

|   | Mensual | Anual   |
|---|---------|---------|
| Centres docents (Efectes 1.10.2000)       |         |         |
| Director d'escola de capacitació agrària  | 50.000  | 600.000 |
| Director de centre de capacitació agrària | 50.000  | 600.000 |
| Cap d'estudis                             | 30.000  | 360.000 |
| Secretari administrador                   | 30.000  | 360.000 |
| Orientador escolar i cap d'explotació     | 13.000  | 156.000 |
| Cap de residència                         | 33.184  | 398.208 |
| Gerent d'escola de capacitació agrària    | 50.000  | 600.000 |

#### DEPARTAMENT DE TREBALL

|                             | Mensual | Anual     |
|-----------------------------|---------|-----------|
| Residències de temps lliure |         |           |
| A2. Director de residència  |         |           |
| Les                         | 142.439 | 1.709.268 |
| Llançà                      | 130.122 | 1.561.464 |
| Tarragona                   | 193.119 | 2.317.428 |
| B1 Director de residència*  |         |           |
| Les                         | 174.243 | 2.090.916 |
| Llançà                      | 161.926 | 1.943.112 |
| Tarragona                   | 224.923 | 2.699.076 |
| A3. Sots-director           | 105.037 | 1.260.444 |
| A3. Cap de cuina            |         |           |
| Tarragona                   | 121.161 | 1.453.932 |
| Les                         | 91.486  | 1.097.832 |
| Llançà                      | 59.351  | 712.212   |

\* efectes 1.10.2000

#### DEPARTAMENT DE CULTURA

|  | Mensual | Anual     |
|--|---------|-----------|
| Coordinador d'equip suport cultural              | 46.904  | 562.848   |
| Coordinador d'equip dinamització lingüística*    | 35.178  | 422.136   |
| Responsable d'equip dinamització lingüística*    | 23.452  | 281.424   |
| Responsable d'equip suport cultural              | 17.590  | 211.080   |
| Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya |         |           |
| Director de centre                               | 145.286 | 1.743.432 |
| Sots-director de centre                          | 122.497 | 1.469.964 |
| Cap de departament                               | 94.010  | 1.128.120 |
| Encarregat de curs                               | 10.566  | 126.792   |
| Biblioteca de Catalunya                          |         |           |
| Coordinador processos bibliogràfics*             | 173.251 | 2.079.012 |
| Responsable processos bibliogràfics*             | 56.324  | 675.888   |
| Responsable gestió administrativa *              | 71.999  | 863.988   |

#### DEPARTAMENT DE POLÍTICA TERRITORIAL I OBRES PÚBLIQUES

|   | Mensual | Anual   |
|---|---------|---------|
| Coordinador general de conservació i explotació | 14.072  | 168.864 |
| Coordinador de conservació                      | 7.038   | 84.456  |

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 | 235.006 | 2.820.072 |

#### DEPARTAMENT DE SANITAT I SEGURETAT SOCIAL

|  | Mensual | Anual     |
|--|---------|-----------|
| Informàtics de Institut Català de la Salut |         |           |
| Comandament ciutats sanitàries             |         |           |
| A1   | 261.893 | 3.142.716 |
| A2   | 281.350 | 3.376.200 |
| Comandament grans estructures sanitàries   |         |           |
| A1   | 94.871  | 1.138.452 |
| A2   | 114.328 | 1.371.936 |
| Comandament petites estructures            |         |           |
| A1   | 70.672  | 848.064   |
| A2   | 90.130  | 1.081.560 |
| Coordinador de projectes                   |         |           |
| A1   | 23.590  | 283.080   |
| A2   | 43.049  | 516.588   |

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

## Article 35 - Complement de lloc de treball del Departament de Justícia

### 35.1 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: 20.158 ptes. al mes, i 241.896 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.

### 35.2 Complement de lloc de treball de personal sanitari dels centres penitenciaris

Aquests complements afecten el personal sanitari que presta serveis en els centres penitenciaris amb una jornada específica d'acord amb el model organitzatiu sanitari d'atenció continuada 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 en aquest article 35, s'estableixen els complements retributius següents:

#### 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 i/o festiva, ja sigui de presència física 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 - presència física         | 96.331  | 1.155.972 |
| Metges - localització             | 82.393  | 988.716   |
| Diplomats en infermeria centres A | 69.392  | 832.704   |
| Diplomats en infermeria centres B | 38.324  | 459.888   |

#### Complement de major dedicació.

Retribueix les hores de guàrdia de localització que efectuen els metges i les guàrdies en dissabtes, diumenges i festius dels diplomats en infermeria en els centres penitenciaris amb localització (Cen-

tres B) que suposen una prolongació de la jornada ordinària.

Els professionals que realitzen guàrdies de localització no poden superar les 1648 hores de presència física en el centre.

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

|                                   |        |         |
|-----------------------------------|--------|---------|
| Metges - localització             | 46.510 | 558.120 |
| Diplomats en infermeria centres B | 33.221 | 398.652 |

#### Complement de guàrdia de 24 hores de presència física.

Aquest complement retribueix la realització de guàrdies de presència física en els centres durant 24 hores en dissabtes, diumenges i festius intersetmanals.

| Per guàrdia any 2000              |        |
|-----------------------------------|--------|
| Metges - presència física         | 27.000 |
| Diplomats en infermeria Centres A | 19.000 |

Per a l'any 2001, aquest complement s'incrementarà després d'aplicar l'increment retributiu anual als imports vigents per a l'any 2000, en les següents quanties:

| Per guàrdia any 2001              |       |
|-----------------------------------|-------|
| Metges - presència física         | 1.500 |
| Diplomats en infermeria Centres A | 1.000 |

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.

#### Complement específic de personal sanitari de centres penitenciaris

Retribueix l'especial responsabilitat i complexitat que envolta l'activitat professional del personal sanitari 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<br>any 2000 | Anual   |
|-------------------------|---------------------|---------|
| Metges                  | 28.559              | 342.708 |
| Diplomats en infermeria | 18.631              | 223.572 |
| Auxiliars sanitaris     | 8.000               | 96.000  |

Per a l'any 2001, aquest complement s'incrementarà després d'aplicar l'increment retributiu anual als imports vigents per a l'any 2000, en les següents quanties:

|                         | Mensual<br>any 2001 | Anual  |
|-------------------------|---------------------|--------|
| Metges                  | 6.000               | 72.000 |
| Diplomats en infermeria | 4.666               | 55.992 |
| Auxiliars sanitaris     | 4.000               | 48.000 |

Per a l'any 2002 aquest complement s'incrementarà després d'aplicar l'increment retributiu anual als imports vigents per a l'any 2001, en les següents quanties:

|                         | Mensual<br>any 2002 | Anual  |
|-------------------------|---------------------|--------|
| Metges                  | 6.000               | 72.000 |
| Diplomats en infermeria | 4.668               | 56.016 |

### 35.3 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 circumstàncies 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:

|           | Mensual | Anual   |
|-----------|---------|---------|
| Centres A | 20.158  | 241.896 |
| Centres B | 13.439  | 161.268 |

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:

|           | Mensual | Anual   |
|-----------|---------|---------|
| Centres A | 33.593  | 403.116 |
| Centres B | 26.877  | 322.524 |

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.

### 35.4 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 de-

svolupin 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 21.043 ptes. mensuals i 252.516 ptes. anuals i és incompatible amb la percepció del complement de centre de menors.

## Article 36 - Complement del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca

### 36.1 Complement de capacitat agrícola

Aquest complement retribueix la participació en activitats de formació reglada (cicles formatius) i de reciclatge i formació continuada adreçades a membres de l'empresa agrària i a altres col·lectius del medi rural per a la millora de la seva qualificació professional.

|                  | Mensual | Anual   |
|------------------|---------|---------|
| Professor grup A | 11.184  | 134.208 |
| Professor grup B | 6.571   | 78.852  |

A partir de l'1 d'octubre de l'any 2000 l'import d'aquest complement serà el següent:

|                  | Mensual | Anual   |
|------------------|---------|---------|
| Professor grup A | 18.684  | 224.208 |
| Professor grup B | 18.684  | 224.208 |

### 36.2.- Complement de consolidació i actualització del personal docent de les escoles i centres de capacitat agrícola

Aquest complement retribueix, a més de la permanència en el servei actiu, la formació per a la millora de la seva tasca professional i la participació en projectes d'innovació i investigació per a la implantació i adaptació de noves metodologies de treball en l'àmbit agro-rural.

Aquest complement el percebrà el personal docent de les escoles i centres de capacitat agrícola que tingui la condició de personal fix i que assoleixi les unitats d'experiència i actualització, d'acord amb els barems que figuren a l'Acord de promoció formativa del personal docent de les escoles i centres de capacitat agrícola, de 21 de setembre de 2000, i pels imports que per a cadascuna s'especifica a continuació:

|   | Mensual | Anual   |
|---|---------|---------|
| Unitat de consolidació i actualització 1: | 9.500   | 114.000 |
| Unitat de consolidació i actualització 2: | 10.500  | 126.000 |

Les retribucions corresponent a les diferents unitats es reconeixeran a partir de l'1 de gener del 2002 per a la unitat 1 i 1 de gener de 2003 per a la unitat 2, sempre i quan per part del personal fix s'acrediti tenir els mèrits necessaris per a l'assoliment de cadascuna de les diferents unitats de consolidació i actualització dins del darrer mes de l'any anterior al d'aplicació, en aplicació de l'article 26 g) del present Conveni.

### 36.3. Complement de professor d'escola de capacitat nàutica-pesquera

Aquest complement retribueix la participació en activitats de reciclatge i formació continuada adreçades a membres del sector nàutic-pesquer per a la millora de la seva qualificació professional.

|                  | Mensual | Anual   |
|------------------|---------|---------|
| Professor grup A | 11.184  | 134.208 |
| Professor grup B | 6.571   | 78.852  |

### Article 37 - Complement de lloc de treball del Departament de Cultura

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

- 1.- Complement de professor de l'INEFC. Aquest complement el percebrà tot el professorat actual i de nou ingrés per l'import de 91.647 pta. mensuals i 1.099.764 pta. anuals  
La percepció d'aquest complement compensa i absorbeix el complement de conveni establert a l'article 27.3
- 2.- Complement de professor de l'INEFC -catedràtic-. Aquest complement substitueix al d'encarregat de curs i al de professor de l'INEFC, ja que són incompatibles. L'import és de 170.239 pta. mensuals i 2.042.868 pta anuals.

#### Biblioteca de Catalunya

|   | mensual | anual   |
|---|---------|---------|
| Responsable de gestió de material bibliogràfic* | 21.529  | 258.348 |
| Responsable d'àrees específiques*               | 45.181  | 542.172 |
| Responsable de gestió específica*               | 17.546  | 210.552 |
| Responsable de consergeria*                     | 31.367  | 376.404 |
| Responsable de subalterns de tarda*             | 13.616  | 163.392 |

### Article 38 - Altres complements de llocs de treball

#### Complement de lloc dels Serveis de Prevenció de Riscos Laborals

Aquests complements tindran uns efectes econòmics a partir de l'1 d'octubre de l'any 2000.

|   | Mensual | Anual   |
|---|---------|---------|
| Metge- Especialitat de medicina en el treball                   | 43.860  | 526.320 |
| Diplomat en Infermeria - Especialitat de medicina en el treball | 43.860  | 526.320 |

#### Complements del Departament d'Interior

|  | Mensual | Anual   |
|--|---------|---------|
| Tècnics especialistes de manteniment d'helicòpters | 63.127  | 757.524 |

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 reserva que impliquen el seu desplaçament a un altre centre de treball.

#### Complements del Departament d'Ensenyament

|   | mensual | anual   |
|---|---------|---------|
| Complement singular docent de serveis educatius | 40.144  | 481.728 |

S'exclouen de la percepció d'aquest complement els treballadors socials que treballen en serveis educatius.

|  | mensual | anual   |
|--|---------|---------|
| Complement singular docent dels logopedes dels CREDA -efectes 1.10.2000- | 22.599  | 271.188 |

Del personal laboral que té destinació en un lloc de treball de serveis educatius (CREDA), només percebra aquest complement el personal logopeda.

Complement de tasques docents en centres educatius. De conformitat amb l'article 26 g) d'aquest Conveni s'estableix un complement per al personal laboral que efectua tasques docents en centres educatius d'acord amb les següents quanties:

|                  | Increment mensual |          |
|------------------|-------------------|----------|
|                  | Mensual any 2002  | any 2003 |
| Professor grup A | 3.500             | 3.500    |
| Professor grup B | 6.000             | 6.000    |

**Complements del Departament de Treball**

Oficines de Treball de la Generalitat (OTG)

|                              | Mensual | Anual   |
|------------------------------|---------|---------|
| Auxiliars administratius* D1 | 10.482  | 125.784 |
| Tècnics administratius* C1   | 10.482  | 125.784 |
| Oficials administratius * C3 |         |         |
| -efectes 1.10.2000-          | 10.482  | 125.784 |

**Complements del Departament de Sanitat i Seguretat Social**

|   | Mensual | Anual     |
|---|---------|-----------|
| Tècnics de gestió i administració sanitària | 195.892 | 2.350.704 |

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

**Complement del Departament de Medi Ambient**

Complement de lloc de treball de guardes de reserves.

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

|                            | Mensual | Anual   |
|----------------------------|---------|---------|
| Guarda major               | 34.939  | 419.268 |
| Guarda 1a reserva de fauna | 30.907  | 370.884 |
| Guarda reserva de fauna    | 26.877  | 322.524 |

L'import d'aquest complement a partir de l'1 d'octubre de 2000 és el següent

|                            | Mensual | Anual   |
|----------------------------|---------|---------|
| Guarda major               | 50.709  | 608.508 |
| Guarda 1a reserva de fauna | 44.857  | 538.284 |
| Guarda reserva de fauna    | 39.008  | 468.096 |

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

**Article 39 - Productivitat**

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 durant la vigència d'aquest Conveni.

**Article 40 - Hores extraordinàries**

**40.1** Amb la finalitat de seguir una política social solidària, que condueixi 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 a 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 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. 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:

- Per tal de prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris o urgents.
- Perquè es derivin d'irregularitats en el relleu de torns per causes no imputables a l'Administració.

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.

**40.6** 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 en què sigui necessària una intensificació del treball en la plantilla.

**40.7** 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:

| GRUP | Hora extra normal | Hora extra nocturna<br>i/o festiva |
|------|-------------------|------------------------------------|
| A    | 2.641             | 3.300                              |
| B    | 2.133             | 2.666                              |
| C    | 2.119             | 2.649                              |
| D    | 1.755             | 2.193                              |
| E    | 1.502             | 1.876                              |

## Article 41 - Roba de treball

**41.1** Segons les normes de cada centre o col·lectiu professional, a tot el personal que precisi portar roba de treball, uniformes, complements i equips i elements de protecció individual per a la prestació de serveis, l'administració els ha de facilitar, d'acord amb els següents criteris:

**Roba de treball:** anualment es dotarà a tot el personal amb un conjunt d'estiu i un d'hivern

**Uniformes:** anualment es dotarà a tot el personal amb un uniforme que serà alternativament d'hivern un any i d'estiu al següent.

És obligatori dur posada la roba de treball i/o uniforme durant la jornada laboral.

**41.2** Equips de protecció individual: sense perjudici del que sobre elements de protecció, en termes generals, aprovin els comitès de seguretat i salut laboral, l'Administració dotarà d'elements de protecció a tot el personal que ho requereixi respectant les disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la utilització pels treballadors dels equips de protecció individual tal i com disposa el reial decret 737/97, de 30 de maig.

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

Els centres de treball disposaran de vestidors adequats quan es requereixi que els treballadors utilitzin roba de treball o uniforme. Aquests vestidors s'adaptaran a les condicions establertes en la normativa vigent.

L'Administració requerirà dels fabricants i subministradors la informació necessària per tal de garantir que la utilització i manipulació de maquinària, equips, productes, matèries primeres i estris de treball es realitzi sense risc per a la seguretat i salut dels treballadors.

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 1.648 hores en còmput anual, per al personal que no desenvolupa el seu horari de treball de conformitat amb el que disposa el decret 173/1996, de 23 de maig i 227/1997, de 2 de setembre i es respectaran a títol personal les jornades ordinàries de treball inferiors a les que estableix aquest Conveni per a aquells treballadors que actualment les realitzin.

La jornada anual es reduirà progressivament al llarg de la vigència d'aquest Conveni en el moment en què la mesa sectorial de negociació del personal funcionari d'administració i tècnic acordi l'ampliació del nombre de tardes no recuperables. Per a l'any 2001 hi haurà una reducció efectiva, com a mínim, de 2,5 hores.

**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.

## 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.

El personal que desenvolupi el seu horari de treball de conformitat amb el que disposa el Decret 173/1996, de 23 de maig i 227/1997, de 2 de setembre podrà efectuar l'horari que es preveu en aquestes normes. Així mateix serà d'aplicació la flexibilitat horària prevista en l'Acord general sobre condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, signat en

data 12 de juliol de 2000 únicament per als treballadors que realitzin l'horari general en idèntiques condicions que el personal funcionari d'administració i tècnic.

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.

### **42.7 Els treballadors de l'Administració tindran dret a un descans mínim setmanal de dos dies ininterromputs**

En aquells centres de treball on no sigui possible garantir aquest descans setmanal, aquest es podrà acumular per períodes de fins a 14 dies.

En el cas de museus, arxius, biblioteques i instal·lacions esportives, l'Administració, amb la finalitat de mantenir l'horari d'atenció al ciutadà, excepcionalment podrà, de mutu acord amb els treballadors dels serveis afectats, compensar les hores que incideixen en el còmput establert a l'apartat anterior, sempre i quan es respecti el que estableix l'article 37.1 de l'Estatut dels Treballadors.

### **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.

## **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.

En el cas que les vacances no coincideixin amb un mes natural, la incorporació s'efectuarà el mateix dia del mes següent al qual s'han iniciat.

El treballador podrà demanar la divisió de les vacances anuals. En aquest cas, la suma total dels períodes de vacances no serà superior a 30 dies naturals.

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 gaudeixi de 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. Si per necessitats del servei cal que un treballador gaudeixi de les vacances fora del període normal, la durada d'aquestes s'incrementarà a 40 dies naturals. No s'aplicarà aquest increment si les vacances es gaudeixen fora del període normal a petició pròpia.

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.

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

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

## **Article 44 - Permisos**

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

- a) Per raó de matrimoni el treballador tindrà dret a una llicència de quinze dies naturals.
- b) Pel naixement d'un fill o per la mort, accident o malaltia greu, o hospitalització del convivent o d'un familiar, fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: dos dies. Si per alguna d'aquestes causes, el treballador necessita fer un desplaçament el permís serà de quatre dies.
- c) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència: un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat: fins a quatre dies.
- d) Per a exàmens finals en centres oficials: les 24 hores anteriors. Per a altres proves definitives i alliberadores: el temps indispensable per realitzar-les.
- e) Per a deures inexcusables de caràcter públic o

- personal: durant el temps indispensable per complir-los.
- f) 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.
- g) 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.
- h) 67 hores i 30 minuts anuals per a assumptes personals sense justificació. El gaudiment d'aquestes hores 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'aquestes o més hores d'una altra manera.
- i) 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 d'una hora. Si el pare i la mare són treballadors, només un d'ells podrà exercir aquest dret.
- j) 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. En aquest cas, el treballador rebrà les retribucions corresponents al 80 per cent o al 60 per cent, respectivament. 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 tenir cura directa del convivent o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raó d'edat, accident o malaltia greu no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda es podrà demanar també la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb la reducció proporcional de les retribucions. La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors. No obstant això, si dos o més treballadors del mateix departament generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, el secretari general podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del departament. La concreció horària i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstes en els apartats i) i

- k) d'aquest article, correspondrà al treballador dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar al departament amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària. La reducció de jornada contemplada en aquest apartat tindrà efectes econòmics a partir de l'1 de gener de l'any 2001.
- l) el treballador tindrà dret a la reducció de jornada que s'implanti per al personal d'administració i tècnic de conformitat amb el que es preveu a l'apartat 10.3 de l'acord general sobre condicions de treball signat en data 12 de juliol de 2000
- m) 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.

Els dies de permís que es recullen en els apartats b), c) i g) d'aquest article es podran utilitzar, dins del termini de deu dies a partir del succés, a voluntat del treballador.

## 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 personal s'atindran al que s'estableixi legalment sobre aquesta matèria.

Es podran concedir llicències sense cap retribució per al personal que ho sol·liciti quan ostenti un càrrec electiu a nivell autonòmic, provincial o estatal en alguna organització sindical que tingui presència en algun dels òrgans unitaris de representació de l'Administració de la Generalitat, mentre duri el seu mandat. 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, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat. Aquest dret només pot ser exercit una 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 grup en què es produeixin.

Aquest escrit s'ha de dirigir preferentment al departament on el treballador prestava 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 la 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 El reingrés s'efectuarà d'acord amb el següent ordre de prelación:

1. Llocs de treball d'igual o similar categoria professional del mateix departament on va estar adscrit, de la mateixa localitat o altres municipis els nuclis urbans dels quals estiguin units sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o de transport.
2. Llocs de treball d'igual o similar categoria professional de qualsevol altre departament de la mateixa localitat o altres municipis els nuclis urbans dels quals estiguin units sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o de transport.
3. Llocs de treball d'igual o similar categoria professional d'una altra localitat, amb prioritat per la localitat més propera, i dintre d'aquest per la del mateix departament on va ser adscrit el treballador.  
Cas que no existeixi cap vacant dotada pressupostàriament i no coberta, s'haurà de seguir l'ordre de prelación següent:
  - a) Si existeixen vacants ocupades per treballadors amb contracte d'interinitat, s'extingirà el de menys antiguitat, considerant la reincorporació com a provisió definitiva.
  - b) Si existeixen vacants reservades, el reingrés es farà efectiu com a provisió provisional, i serà obligatòria la participació del treballador en el pri-

mer concurs de canvi de destinació que es convoqui.

- c) 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.

Si després d'aquest procés no s'ha trobat cap plaça, el reingrés s'efectuarà mitjançant la seva participació en posteriors concursos de canvi de destinació.

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

**46.1.2.** No obstant l'anterior, en el cas 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 hi haurà de participar necessàriament. Per categoria similar, s'entén aquella inclosa dins el mateix grup retributiu que, pel contingut tècnic de les seves funcions, pugui ser desenvolupat amb eficàcia pel treballador que en té 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.

- Excedència per tenir cura de familiars:  
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 resolució judicial o administrativa d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu. El període de permanència en aquesta situació serà computat a efectes d'antiguitat. 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. Això no obstant, si durant el període de vigència d'aquest conveni es modifica la normativa reguladora d'aquest tipus d'excedència, les parts acorden la seva aplicació per al personal laboral sotmès a aquest conveni col·lectiu.  
El personal temporal també es podrà acollir a l'excedència voluntària per cura de fill. Aquest personal tindrà dret a retornar al lloc de treball que ocupava en el termini d'un any. El cessament d'aquest personal es produirà en els mateixos supòsits que en el cas que estigués ocupant el lloc de treball efectivament. Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a 1 any, per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat,

que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte i no tingui una activitat retribuïda. L'excedència contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors. Si dos o més treballadors del mateix departament generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, el secretari general del departament podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del departament.

Quan un nou fill o familiar donés lloc a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posarà fi a la que s'estigüés gaudint.

#### **46.2 Excedència forçosa**

Dóna dret a la conservació del lloc de treball propi i al còmput i percepció econòmica de l'antiguitat durant 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 en dos setmanes més per a cada fill a partir del segon. 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, sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans post-part, bé de forma simultània o successiva al de la mare.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tan preadop-tiva com permanent, d'un fill menor de 6 anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a elecció del treballador, bé a partir de la resolució administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

En els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadop-tiu com permanent, d'un fill major de 6 anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que per les seves circumstàncies i experiències personals, o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials corresponents.

En el cas que el pare i la mare treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats,

que podran gaudir-lo de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els supòsits de gaudiment simultani del període de descans, la suma d'aquest no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o dels que corresponguin en cas de part múltiple.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

#### **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 700/1999, de 30 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament d'objecció de consciència i prestació social substitutòria.

#### **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. Suspensió del contracte en el supòsit de risc durant l'embaràs**

Aquesta situació es produeix quan la dona treballadora ha de canviar de lloc de treball per un altre de compatible amb el seu estat, en els termes previstos en l'article 26.3 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i aquest canvi de lloc no resulta tècnica o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats.

Dóna dret a la reserva del lloc de treball i finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

#### **46.7 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. El treballador 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 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 caldrà atènyer-se 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 impositat 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 capacitat 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, con-

vocades per l'Administració mateixa, quan els membres que hi 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 28.180 ptes. La fracció per dia treballat serà de 1.409 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 dóna dret a una indemnització diària de 3.874 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

Amb l'objectiu de contribuir a l'adaptació dels serveis públics als canvis originats per les innovacions tecnològiques i de gestió, a les demandes culturals i socials i al desenvolupament personal i professional dels treballadors públics, es confeccionarà un pla de formació a cada departament o organisme amb la participació dels representants dels treballadors.

## 50.1 Objectius de la formació

- a) capacitar i actualitzar la formació dels treballadors perquè desenvolupin eficaçment les funcions dels seus llocs de treball.
- b) facilitar la formació necessària per a la promoció vertical i horitzontal dels treballadors.
- c) facilitar l'adaptació dels treballadors als canvis ocasionats per les innovacions tecnològiques i de gestió.
- d) promoure el desenvolupament personal i professional dels treballadors públics per a l'assoliment dels objectius organitzatius.

## 50.2 Gestió dels plans formatius

Les unitats de formació dels departaments i organismes elaboraran el projecte de pla de formació anual.

**50.2.1** Cada any es presentaran als representants dels treballadors els plans de formació anuals.

**50.2.2** L'administració facilitarà 40 hores anuals de formació als treballadors.

**50.2.3** Com a criteri general, la formació a instància de l'administració i sempre que no es perjudici el servei, es desenvoluparà dintre de l'horari laboral.

**50.2.4** Quan, a instància de l'administració, la formació es desenvolupi fora de l'horari laboral, es compensarà la dedicació horària del treballador.

## 50.3 Criteris de selecció

La diversitat dels objectius plantejats en cada acció de formació fa que també hagi de ser diversa la forma de selecció dels alumnes. D'una banda, la selecció per a les activitats formatives relacionades amb el lloc de treball i amb les tasques professionals desenvolupades per a millorar el rendiment laboral anirà a càrrec de la pròpia organització seguint els criteris establerts per cada departament o organisme. D'altra banda, en la mesura que les activitats formatives constitueixen un element per a la promoció professional dels treballadors, la selecció dels alumnes, es farà en base a criteris objectius que s'indicaran en la difusió que es faci de cada activitat formativa.

Sense perjudici de l'aplicació dels criteris anteriors, les administracions responsables de l'organització dels cursos i de realitzar la selecció dels alumnes donaran preferència, en igualtat de condicions, a les sol·licituds d'assistència als cursos formulades pels treballadors que durant l'any anterior no hagin realitzat cap curs de formació.

En aquells cursos oberts a tots els grups i totes les categories es procurarà la presència d'alumnes de tots els grups, en nombre semblant, sempre i quan hi hagi interessats.

Quan hi hagi places lliures, no serà motiu d'exclusió que el curs no tingui una relació directa amb el lloc de treball que ocupa, si li serveix al treballador per accedir a un futur lloc de treball dins de qualsevol organisme de la Generalitat.

**50.4** En el termini d'un any des de la signatura d'aquest acord, l'administració es compromet a presentar projectes de formació a distància que permeti arribar al personal que presta serveis a qualsevol centre de treball.

**50.5** Tots els col·lectius han de tenir possibilitats d'accedir a la formació, i, per tant, s'han d'aplicar mecanismes àgils de substitucions en cas que aquestes siguin necessàries i estiguin justificades. Així, si les necessitats del servei impedeixen l'accés a la formació, el treballador afectat tindrà dret preferent al següent període formatiu.

**50.6** Amb la finalitat de potenciar els processos de millora i modernització de l'administració de Catalunya en els àmbits de gestió i polítiques públiques, l'escola d'administració pública de Catalunya potenciarà la recerca especialitzada en aquests àmbits, la concessió de beques d'estudi per a la millor preparació dels treballadors i en general totes les actuacions que condueixin a l'obtenció d'informació i de coneixements orientats a la millora dels serveis públics.

**50.7** 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.

**50.8** 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.

**50.9** 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 ni de les 40 hores de formació.

## Article 51 - Seguretat i salut laboral

**51.1** La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de personal de l'Administració de la Generalitat i de les organitzacions sindicals signants d'aquest conveni.

Atesa la importància de garantir a tot el personal un desenvolupament saludable de les tasques que té encomanades, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu.

L'Administració de la Generalitat es compromet a potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures administratives amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents com a prioritat, la seguretat i la salut dels treballadors. També es compromet a coordinar les actuacions de les seves unitats amb els serveis de prevenció.

**51.2** L'Administració de la Generalitat i les organitzacions sindicals signants acorden les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

- oferir, en el moment de l'accés al lloc de treball, un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar així com una vigilància de la salut en intervals periòdics a tots els treballadors de la generalitat, en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. aquest reconeixement serà obligatori per als treballadors en els supòsits prescrits a l'article 22.1, de la llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals i no podrà ser causa d'adopció de mesures en perjudici seu.
- implantar i actualitzar a cada centre de treball un pla d'emergència que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors. a cada comitè de seguretat i salut es pactarà la prioritització dels centres de treball. El pla s'actualitzarà en els supòsits que el mateix pla prevegi i sempre que es modifiquin substancialment l'ocupació i la distribució de l'espai.

**51.3** L'Administració, amb la consulta prèvia al comitè de seguretat i salut, designarà els treballadors encarregats de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per a desenvolupar la seva tas-

ca. Aquesta formació anirà a càrrec de l'administració i serà específica, adequada i suficient. Així mateix, l'Administració de la Generalitat efectuarà les següents actuacions:

- realitzar les avaluacions inicials de riscos de tots els centres de treball. aquestes avaluacions inclouran l'avaluació del risc d'incendi. un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per a eliminar els riscos i, en el cas de no ser possible, reduir-los al màxim.
- proporcionar als treballadors la formació necessària per a la correcta prevenció dels riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball. s'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa del treballador en la prevenció.
- donar una formació bàsica de 50 hores sobre prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.
- elaborar un procediment per a tot el personal que treballa amb pantalles de visualització, on s'establiran les pauses necessàries com a mesura preventiva, en el cas que l'alternança de tasques no sigui suficient per a reduir-ne el risc.

**51.4** Cada Departament disposarà de partides presupostàries específiques on es transferiran els crèdits per a fer front a les despeses derivades de la prevenció de riscos laborals. els serveis de prevenció elaboraran un estudi previ a l'execució d'obres o remodelacions perquè les seves recomanacions es tinguin en compte.

**51.5** L'administració elaborarà una relació trimestral dels accidents laborals produïts, que serà lliurada als comitès de seguretat i salut laboral. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació d'aquests accidents.

**51.6** Ambdues parts es comprometen a arbitrar els mecanismes adients per potenciar totes les comissions paritàries de salut laboral i els comitès de seguretat i salut, per unificar els criteris que han d'afectar tot el col·lectiu de treballadors i treballadores de l'administració de la Generalitat de Catalunya.

**51.7** L'Administració de la Generalitat establirà les mesures de coordinació necessàries amb les empreses públiques, consorcis i altres empreses que tinguin contractades, per garantir que el personal que hi treballa tinguin la cobertura i la protecció adients.

**51.8** L'Administració de la Generalitat es compromet a controlar i vigilar, en les seves dependències, la realització de tractaments amb plaguicides d'ús

ambiental, amb la finalitat d'evitar possibles riscos o accidents als seus treballadors.

**51.9** Les parts acorden negociar dins de l'àmbit de la mesa general mecanismes de segona activitat tal i com es va acordar en el punt 6.4 de l'acord general sobre condicions de treball signat en data 12 de juliol de 2000.

## 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, calúmia, difamació i, en general, de qualsevol atemptat contra les seves persones o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

### 52.4 Són faltes lleus les següents:

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

### 52.5 Són faltes greus les següents:

- La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, inferiors i resta dels companys.
- L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o de les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per

al servei, dins dels límits de l'article 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.

- La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.
- L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador o dels altres treballadors.
- La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant tres dies al mes.
- Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.
- L'abandó del treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.
- La simulació de malaltia o accident.
- La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència al treball.
- La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents de serveis.
- L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.
- La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'organisme.
- 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.
- 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:

- El frau, la deslleialtat, i l'abús de confiança en les gestions encomanades, i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós.
- 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.
- El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.
- La manca d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.
- Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 o més dies al mes, o durant més de 20 dies al trimestre.
- L'incompliment de les normes d'incompatibilitats quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.

- g) La reincidència en faltes greus encara que siguin de distinta naturalesa dins un període de 6 mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- h) L'ocultació de situacions d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.
- i) 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.
- j) L'embraguesa habitual o toxicomania si repercuten negativament en el treball.
- k) L'assetjament sexual, quan es produeixi dins l'àmbit que abasten les facultats de direcció empresarial.

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

- a) Per faltes lleus:
  - Amonestació per escrit.
  - Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.
  - Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades. 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.
- b) 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.
- c) Per faltes molt greus:
  - Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 mesos.
  - Inhabilitació per a l'ascens per un període de dos a sis anys.
  - Trasllat forçós sense dret a indemnització.
  - Acomiadament.

### 52.8.1 Procediment sancionador

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

Les sancions seran executives immediatament sens perjudici de la seva impugnació quan legalment sigui procedent.

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

Per la imposició de les faltes lleus no és obligatòria la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, però és necessari en tot cas l'expedient sumari on es do-

narà audiència a l'inculpat.

Quan la direcció del centre tingui coneixement d'ofici o per denúncia de la comesa d'una acció per part d'un treballador que pot qualificar-se de greu o de molt greu i amb greus repercussions per al servei, s'incoarà expedient disciplinari que haurà de ser substanciat en el termini de 60 dies; en aquest cas es donarà audiència a l'interessat i als representants dels treballadors, que seran escoltats amb caràcter previ al possible acord de suspensió provisional d'ocupació o de trasllat del treballador a un altre lloc de treball dins de la mateixa localitat, com a mesura de cautela.

En l'expedient haurà de constar:

- a) Informe que ha ocasionat la iniciació d'actuacions.
- b) Notificació al treballador.
- c) Nomenament d'instructor.
- d) Plec de càrrecs o proposta de sobreseïment.
- e) Plec de descàrrecs.
- f) Informe dels representants dels treballadors.
- g) Proposta 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 al cap de 10 dies, les greus al cap de 20 dies i les molts greus al cap de 60 dies, a partir de la data en la qual l'Administració n'hagi tingut coneixement i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver estat comeses.

Aquests terminis queden interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que pugui instruir-se i, si s'escau, sempre que la seva durada en conjunt no superi el termini de 6 me-

sos, 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 al cap de 60 dies, les imposades per faltes greus prescriuen al cap de 20 dies i les imposades per faltes lleus prescriuen al cap de 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'insultirà, 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 sancionarà 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

- 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.
- L'edat de jubilació establerta al paràgraf anterior es considera sens perjudici que tot treballador pugui completar els períodes de carència per a la jubilació, supòsit en el qual la jubilació obligatòria s'ha de produir en el moment que el treballador completi els esmentats períodes de carència en la cotització a la Seguretat Social.
- 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 tingués reconeguda en el Conveni abans referenciat, en el moment de la signatura del Conveni interdepartamental.

- Al personal laboral que fins al dia 1 de gener de 1988 li era d'aplicació el Conveni col·lectiu de l'ensenyament privat, se li respecta, com a condició més beneficiosa, sempre que n'estigués gaudint en el moment de la signatura del Conveni interdepartamental i tingués 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: 450.000 més 2 mensualitats  
Als 63 anys: 500.000 més 4 mensualitats  
Als 62 anys: 550.000 més 6 mensualitats  
Als 61 anys: 600.000 més 8 mensualitats  
Als 60 anys: 650.000 més 10 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. Jubilació parcial

D'acord amb el que disposen el Reial Decret 144/1999, de 29 de gener i el Reial Decret llei 15/1998, de 27 de novembre, els treballadors contractats a jornada completa que tinguin entre 60 i 65 anys i reuneixin les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social, podrà accedir a la jubilació parcial en els següents termes:

- el treballador concertarà, previ acord amb el Departament d'adscripció, un contracte a temps parcial, que consistirà en una reducció de la jornada de treball i del seu salari, d'acord amb el que disposa l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors, amb les modificacions introduïdes per la llei 54/1999, de 29 de desembre.

b) el Departament concertarà simultàniament amb un altre treballador en situació de desocupació un contracte de relleu, la durada del qual serà igual a la del temps que falti al treballador substituït per tenir l'edat de 65 anys de jubilació obligatòria.

La jornada de treball d'aquest treballador serà com a mínim, igual a la reducció de la jornada acordada pel treballador substituït en el mateix lloc de treball o en un altre del mateix grup professional o categoria similar.

D'aquestes contractacions s'informarà als representants dels treballadors del Departament.

### 53.4 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, l'Administració es compromet a celebrar contractes per els substituït treballadors que es jubilin, els quals es concertaran 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.

### 53.5 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.

### 53.6 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.

### 53.7 Fons d'acció social

Les parts signants d'aquest conveni manifesten la seva voluntat de realitzar els estudis oportuns per tal de proposar sistemes alternatius al Fons d'acció social. Mentrestant no s'implanti algun d'aquests sistemes es continuarà garantint aquest fons.

Els fons destinats per als anys de vigència d'aquest conveni són de 207 milions anuals, que s'incrementaran anualment d'acord amb el percentatge d'increment de la massa salarial que es prevegi en la llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya. 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 viduïtat 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 V Conveni únic.

**53.8** 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.

Les parts assumeixen el compromís de tramitar amb la màxima celeritat la contractació de l'assegurança, en un termini màxim d'un mes.

L'assegurança té efecte en el termini d'un mes a partir de l'1 de gener de 2000.

### 53.9. Premis

Les parts acorden l'aplicació al personal laboral sotmès a aquest conveni del sistema de premis vinculats als anys de serveis prestats a la Generalitat de Catalunya que es reglamenti per al personal funcionari d'administració i tècnic i que consistiran prioritàriament en gaudir de període addicionals de vacances.

## Article 54 - Complementos extrasalarials

**54.1** Indemnitzacions per despeses de transports. Les quanties reconegudes amb anterioritat a la signatura del II Conveni únic es respecten i mantenen 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

tols 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.

### **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.

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** 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.

### **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 i accessibles per assegurar que la informació arribi als treballadors fàcilment.

### **55.7 Reunions i assemblees**

Els delegats de personal, els comitès d'empresa territorials, els comitès intercentres i les seccions sindicals legalment acreditats a l'Administració poden convocar reunions i assemblees en els centres de treball dins de l'horari laboral, sempre que s'iniciïn una hora abans del descans del migdia o del final de la jornada. Atesa la flexibilitat de la jornada de la tarda, s'ha d'interpretar que la conclusió de la jornada es produeix a les 17.30 hores. Aquesta norma s'ha d'adequar als horaris especials. En qualsevol cas, la realització de reunions o d'assemblees no ha de perjudicar la prestació de serveis.

Únicament es poden concedir autoritzacions per a les reunions dins de la jornada laboral fins a un màxim de 36 hores anuals, de les quals 18 corresponen als delegats de personal i comitès d'empresa territorials i les 18 restants al Comitè intercentres i a les seccions sindicals.

El preavís 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 signants 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 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.

### 55.8.4 Acumulació d'hores sindicals

De conformitat amb el que es disposa en l'article 68.5 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors i en l'article 10.3 de la LOLS i d'acord amb el punt 3 del Pacte sobre drets sindicals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya de 14 de gener de 2000, s'acorda l'acumulació d'hores sindicals de la següent forma:

D'acord amb el punt 3 del Pacte sobre drets sindicals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya de 14 de gener de 2000, les hores de crèdit sindical dels representants legals del personal laboral s'integren en la borsa d'hores del personal d'administració i tècnic i laboral.

Per tant, es podran acumular tant les hores que corresponen als delegats de personal i representants en les juntes de personal i comitès d'empresa territorials i intercentres així com les que corresponen als respectius delegats sindicals.

Les acumulacions d'hores de crèdit mensual integrades en la borsa de personal d'administració i tècnic i laboral es farà efectiva, com a màxim, a favor del nombre de persones resultant de sumar els membres dels diferents òrgans i delegats amb dret a hores de cadascuna de les organitzacions sindicals.

L'organització sindical corresponent, les ha de proposar dins de la primera quinzena del mes per fer-les efectives el primer dia del mes següent, a la Direcció General de la Funció Pública. Per al seu gaudiment és necessària la comunicació prèvia d'aquest organisme que, en qualsevol cas, s'ha d'efectuar abans de quinze dies.

Quan l'acumulació d'hores comporti un allibera-

ment a temps total, caldrà un informe motivat de l'esmentat organisme, prèvia consulta a la unitat afectada, sobre la procedència de l'alliberament, tenint en compte el funcionament dels serveis. En el cas que aquest informe sigui desfavorable, l'organització sindical afectada ha de fer una altra proposta o s'ha d'arribar a una solució favorable als interessos de l'organització i de l'Administració. En qualsevol cas, des de la recepció de la sol·licitud de l'organització sindical fins a l'inici de l'efectivitat de la llicència no podrà transcórrer un termini superior a 30 dies.

Les propostes d'acumulació d'hores han d'anar acompanyades de la renúncia, per escrit, del delegat de personal, membre de la junta de personal o del Comitè d'empresa territorial o Intercentres o del delegat de la corresponent secció sindical que les cedeix. Quan el cedint sigui un delegat sindical, la seva renúncia per escrit pot ser substituïda per un escrit de l'òrgan sindical competent de l'organització sindical de què es tracti. A aquests efectes, l'òrgan sindical competent ha de ser acreditat, prèviament per escrit, per l'organització sindical davant la Direcció General de la Funció Pública. En tots els casos s'ha d'adjuntar, també per escrit, l'acceptació de la persona que rep l'acumulació d'hores.

El nombre d'hores sindicals necessari per obtenir un alliberat a temps total és de 135 hores mensuals. Les hores sindicals són de gaudiment mensual i no es poden acumular d'un mes a l'altre. Els preavisos per a gaudir dels crèdits horaris es procurarà efectuar, amb caràcter general, amb una antelació mínima de 48 hores.

Tot el temps necessari per a desenvolupar les funcions derivades de les competències de representació dels empleats públics i d'acció sindical s'efectuaran amb càrrec al còmput de crèdit horari mensual i retribuint, explicitat en el punt precedent, i per aquesta raó es consumirà sense que es pugui superar el màxim total atribuït a cada organització sindical.

### 55.8.5 Dispensa d'assistència al treball

Es reconeix el dret a la dispensa total d'assistència al treball de 25 treballadors representants legals 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 dispensats d'assistir al

treball mentre subsisteixin les circumstàncies que han motivat la dispensa, com també la percepció de les seves retribucions i el respecte al seu lloc de treball, amb manteniment dels drets que li puguin correspondre derivats del vincle contractual d'aquest amb l'Administració.

### **55.8.6 Substitucions.**

La substitució dels treballadors a què fan referència els paràgrafs 5 i 6, la podran realitzar les organitzacions sindicals signants d'aquest Conveni quan hagin estat en aquesta situació, com a mínim, tres mesos.

### **55.8.7 Seccions sindicals.**

La constitució, composició i distribució de les seccions sindicals i els locals sindicals es realitzarà d'acord amb el pacte sobre drets sindicals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de 14 de gener de 2000.

### **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 disposa l'article 10, referent a condicions més beneficioses.

### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL 1A**

Els annexos d'aquest Conveni en formen part integrant.

### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL 2A**

En el supòsit de creació d'empreses públiques i ens de dret públic subjecte al dret privat durant la vigència d'aquest Conveni Col·lectiu únic, al personal que presti els seus serveis en l'àmbit d'aquestes empreses o ens, els serà d'aplicació el Conveni Col·lectiu únic vigent mentre no sigui negociat un conveni propi per part de l'empresa o ens, o que s'acordi per les parts legítimes l'aplicació d'una altra norma, llevat que la llei de creació de l'empresa o ens en disposi una altra cosa.

### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL 3A**

Durant la vigència d'aquest Conveni les referències a la Comissió Negociadora s'entén feta en la composició i proporció de la Comissió Negociadora constituïda per a la negociació del present conveni col·lectiu, fins la finalització del proper procés electoral de caràcter general.

### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA I**

En el cas de la contractació temporal per a substituir treballadors amb dret a reserva del lloc de treball s'entendrà que és d'aplicació l'article 17.8 d'aquest Conveni únicament per a aquells treballadors contractats amb anterioritat a la data d'entrada en vigor del IV Conveni Únic. En tot cas, es requerirà que en aquella data acreditin haver

prestat serveis en el departament corresponent i se'ls contracti per a la mateixa categoria professional i/o especialitat. En cap cas, l'aplicació d'aquesta disposició pot comportar la incorporació de nou personal a la borsa de treball sense el requisit de titulació. Aquest apartat no serà d'aplicació per a la contractació en els grups A i B.

Si la contractació temporal és per a l'execució de programes d'ocupació i/o plans de formació, com a monitors o experts de formació ocupacional, s'entendrà que és d'aplicació l'article 17.8 d'aquest conveni tant per a aquells treballadors que ja havien estat contractats amb anterioritat a la data d'entrada en vigor del IV Conveni Únic, com per a la contractació de nous treballadors, sempre i quan, en aquest darrer supòsit, s'acrediti la impossibilitat de trobar un treballador amb la titulació que l'article 17 d'aquest Conveni exigeix per al grup professional per al qual se'l contracti.

### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA II**

Les excedències voluntàries que havien estat concedides amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest v conveni únic i que no havien exhaurit el termini màxim que es preveia en els convenis anteriors, es regularan per les normes contingudes en l'article 46 d'aquest conveni.

### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA III**

L'Administració de la Generalitat durà a terme el procés de funcionarització previst en la disposició transitòria desena 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, en la forma que tot seguit s'explicita:

Durant l'any 2001, es durà a terme el procés relatiu als grups A i B pel que fa a les categories professionals que s'identifiquen amb un asterisc en el nomenclàtor establert en l'article 18 del V Conveni Col·lectiu Únic.

Durant l'any 2002 es durà a terme el procés referent als grups C, D i E pel que fa a les categories professionals que també s'identifiquen amb un asterisc en l'article 18 del present Conveni col·lectiu.

Durant l'any 2003 es farà una nova convocatòria per a la funcionarització de les places que s'hagin determinat i que no hagin tingut possibilitat de concórrer en els processos desenvolupats durant els anys 2001 i 2002.

### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA IV**

Les parts signants acorden que en el procés de nou ingrés previst en l'article 20 d'aquest V Conveni Col·lectiu Únic que s'efectuï d'acord amb l'oferta pública d'ocupació pública per al període 2000-2003, 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 titu-

lació, 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 del IV Conveni Únic.

### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA V

Sense perjudici del que es disposa en l'article 18 d'aquest Conveni, excepcionalment les parts acorden convocar a concurs-oposició els llocs de treball de categories identificades a funcionaritzar que actualment estiguin ocupades de forma temporal per personal laboral.

### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA VI

Les parts es comprometen a constituir, en el termini de 15 dies des de la signatura d'aquest conveni, una comissió denominada de Nomenclator i definició de categories amb la missió d'elaborar propostes de definició de les funcions de les categories professionals així com de la seva adscripció als grups i, si calgués, de la seva creació, supressió, actualització i reordenació del nomenclator.

Aquesta comissió estarà formada per 6 representants de cadascuna de les parts tot respectant-se la proporcionalitat dels sindicats a la mesa Negociadora i elaborarà el seu propi reglament de funcionament.

Abans del 31 de desembre de l'any 2002, l'esmentada Comissió haurà d'eleva una proposta a la Comissió Negociadora que es constitueixi d'acord amb el procediment negociador previst a l'article 89 del text refós de l'Estatut dels Treballadors.

### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA VII

De conformitat amb el que es disposa en el punt 2, segon paràgraf, de l'Acord General sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya de 12 de juliol de 2000, les parts signants acorden integrar una representació dels sindicats presents en la Mesa Negociadora del V Conveni col·lectiu únic, de forma proporcional a la seva representativitat en l'àmbit laboral, en l'òrgan paritari que es creï, segons es preveu en el punt 8 del mateix Acord de 12 de juliol de 2000, per tal de vetllar i impulsar el compliment efectiu de les polítiques d'igualtat i per a la no discriminació del personal al seu servei. De les actuacions d'aquest òrgan se n'informarà a la CIVE.

### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA VIII

De conformitat amb el que es disposa en el punt 2 de l'Acord General sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya de 12 de juliol de 2000, les parts signants acorden acollir-se a l'òrgan de solució extrajudicial de conflictes, la creació del qual es preveu en el punt 17 d'esmentat Acord de 12 de juliol de 2000, sens perjudici de les competències que els propis negociadors atorguen a la CIVE en aquesta matèria segons es preveu en el punt j) de l'article 12 del V Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat.

## 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 és de 1.648 hores en còmput anual, en l'horari que es determini en els calendaris laborals que es negociaran cada any.

La jornada anual es reduirà progressivament al llarg de la vigència d'aquest conveni en el moment en què la mesa sectorial de negociació del personal funcionari d'administració i tècnic acordi l'ampliació del nombre de tardes no recuperables. Per a

l'any 2001 hi haurà una reducció efectiva, com a mínim, de 2,5 hores.

**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 el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

Es considerarà temps de presència aquell en el qual el treballador es trobi a disposició del Departament sense prestar treball efectiu, per raons d'espera, expectatives, servei de guàrdia, viatges sense servei, avaries, menjar en ruta o altres similars.

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

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

**3.5** El personal inclòs en aquest annex gaudeix d'una pausa de 20 minuts durant la jornada diària de

treball, computable com a treball efectiu. En el cas de la jornada doble en dies alterns es gaudirà dues vegades del mateix període, un durant el matí i l'altre durant la tarda. El moment concret del seu gaudiment ha de ser el més adequat a la prestació normal del servei.

#### 4 Classificació professional

La categoria professional dels xofers dels serveis de representació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya és la D1-oficials de primera.

#### 5 Retribucions per perllongació de la jornada

**5.1** Les hores que es realitzin en excés del còmput setmanal, bisetmanal o anual de la jornada de treball efectiu i que no tinguin la consideració 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: 1.194. ptes./h.  
Hores de presència nocturna: 1.552. ptes./h.  
Hores extraordinàries: 2.066 ptes./h.  
Hores nocturnes no de presència: 2.341 ptes./h.  
Hores extres en festius oficials o diumenges: 2.898 ptes./h.

**5.3** En cas de realització d'hores extraordinàries en festius oficials o diumenges, es garanteix una percepció mínima d'11.587 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 8.262 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 1.550 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 altres de similars, es fixa un complement mensual de 26.877 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 trànsit 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 faci menys de deu anys que està al servei actiu a l'Administració.

Els complements de jubilació a què es refereix aquest article es computen en funció de la diferència que resulti entre la quantia de la pensió reconeguda per l'entitat gestora i els ingressos bruts fixos. Els complements de jubilació a què es refereix l'escala anterior es concedeixen als qui es jubilin complerts els seixanta-cinc anys i abans de complir els seixanta-sis anys d'edat.

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

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

## ANNEX 3 ENTITAT AUTÒNOMA D'ORGANITZACIÓ D'ESPECTACLES I FESTES

### 1. Àmbit personal i funcional

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

### 2. Personal laboral adscrit als teatres

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

- Personal de tramoia: maquinistes, luminotècnics, atrezzistes, tècnics de so i d'imatge, etc.
- Personal al servei de l'escena: regidors, mestres interns, apuntadors, maquilladors, sastres, perruquers, etc.
- Personal de sala: personal de lavabos, porters, guarda-robes, acomodadors, taquillers, etc.
- Personal de producció.

### 2.1 Ordenació de la jornada laboral

L'horari en còmput anual serà la que preveu l'article 42.1 d'aquest Conveni, 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 469.023 ptes. anuals, que, en el cas d'aplicar-se al personal contractat en règim temporal s'ha de prorratejar segons la durada de la contractació, i que podrà ser aplicat al personal de tramoia, al personal al servei de l'escena o al personal de producció.

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

## 2.2 Descans setmanal

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

Per tal de compensar aquest fet es fixa un complement salarial d'11.728 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 es gaudirà d'identiques hores de descans a 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 11.728 ptes. per als tècnics C1 i de 8.631 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 3.226 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 de 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 en què, a més de les representacions de 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 4.603 ptes.

b) Bolo intensiu: complement diari de 14.959 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: 12.900 ptes.

b) Bolo intensiu: 25.798 ptes.

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

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

## 3. Complementos de lloc de treball

Per al personal adscrit a l'Entitat Autònoma d'Organització d'Espectacles i Festes (EAOEF) s'estableixen els complementos 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: 105.530 ptes.

Director tècnic de teatre: 87.942 ptes.

Responsable de comptabilitat financera de l'EAOEF: 82.078 ptes.

Assessor legal EAOEF: 82.078 ptes.  
 Coordinador de l'Àrea Tècnica d'Espectacles: 70.353 ptes.  
 Administrador de centres d'espectacles: 52.766 ptes.  
 Responsable tècnic d'espectacles (cap luminotècnia, cap maquinària...): 52.766 ptes.  
 Responsable sala espectacles: 23.452 ptes.

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

ment. 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.

## ANNEX 4 EXPERTS EN FORMACIÓ OCUPACIONAL DEL DEPARTAMENT DE TREBALL

### 1. Àmbit Personal

Aquest annex afecta a tot el personal laboral que presta o presti els seus serveis com a expert en formació ocupacional als Centres d'Innovació i Formació Ocupacional del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, amb càrrec a partides pressupostàries específiques.

### 2. Denominació

La denominació d'aquest personal és la d'expert en formació ocupacional i es divideixen en tres grups retributius en atenció al grau d'especialització del curs que hagi d'impartir.

### 3. Selecció de Personal

Per dur a terme la contractació d'aquest personal, el Departament de Treball pactarà amb el Comitè Intercentres la creació i seguiment d'un fitxer d'experts en formació ocupacional el qual serà actualitzat periòdicament.

Per tal d'aconseguir experts qualificats i donar transparència al procés, el Departament de Treball mantindrà l'esmentat fitxer, organitzat per especia-

litats docents, famílies professionals i certificats de professionalitat o mòduls formatius.

La selecció de personal estarà subjecta als criteris generals de selecció establerts en aquest Conveni col·lectiu.

### 4. Contractació

La contractació dels experts en formació ocupacional es realitzarà mitjançant la modalitat de contracte d'obra o servei determinat en règim de jornada a temps parcial

### 5. Retribucions

Es fixa un preu hora en funció dels grups retributius d'adscripció dels experts:

|           |                 |
|-----------|-----------------|
| Grup I:   | 4.320 pta./hora |
| Grup II:  | 4.032 pta./hora |
| Grup III: | 3.581 pta./hora |

Aquests preus es revaloritzaran sempre que es revaloritzin les retribucions bàsiques i en el mateix percentatge que aquestes.

### 6. Extinció del contracte

El contracte de treball s'extingirà d'acord amb la pròpia naturalesa del contracte i la normativa laboral vigent en aquesta matèria.

## ANNEX 5 PROFESSORAT DE RELIGIÓ DE SECUNDÀRIA

### 1. Àmbit personal i funcional

Aquest annex és d'aplicació al professorat laboral de religió catòlica en instituts d'educació secundària de titularitat del Departament d'Ensenyament.

### 2. Règim regulador especial

Constitueixen el règim regulador especial la Disposició Addicional segona de la Llei Orgànica 1/1990, de 3 d'octubre, d'ordenació general del sistema

educatiu (BOE de 31-12-1998) i demés disposicions aplicables.

### 3. Vinculació al Conveni Únic

Són d'aplicació totes les condicions pactades en el present Conveni Únic que no s'oposin al règim regulador especial.



Generalitat de Catalunya  
Departament de Governació  
i Relacions Institucionals

[www.gencat.es/administracio](http://www.gencat.es/administracio)  
<http://10.32.11.21/administracio>