

Núm. d'expedient: 189-71-2005.
Quantia atorgada: 3.005,06 euros.

Beneficiari: Trezano Tor, Joan Carles.
NIF: 47634955T.
Núm. d'expedient: 262-71-2005.
Quantia atorgada: 3.005,06 euros.

Beneficiari: Triana Rodriguez, Elisabet.
NIF: 43521212Z.
Núm. d'expedient: 1126-71-2005.
Quantia atorgada: 3.005,06 euros.

Beneficiari: Urrea Gilabert, Tania.
NIF: 46406348F.
Núm. d'expedient: 946-71-2005.
Quantia atorgada: 3.005,06 euros.

Beneficiari: Vall Carrillo, Marc.
NIF: 77744054Y.
Núm. d'expedient: 1854-71-2005.
Quantia atorgada: 3.005,06 euros.

Beneficiari: Vall Chillon, Roger.
NIF: 78090168Q.
Núm. d'expedient: 271-73-2005.
Quantia atorgada: 3.005,06 euros.

Beneficiari: Vazquez Calvo, Isabel.
NIF: 39376044K.
Núm. d'expedient: 1781-71-2005.
Quantia atorgada: 3.005,06 euros.

Beneficiari: Vega Romera, M. Jose.
NIF: 47702143M.
Núm. d'expedient: 1291-71-2005.
Quantia atorgada: 3.005,06 euros.

Beneficiari: Vela Sánchez, M. Piedad.
NIF: 70327275Z.
Núm. d'expedient: 659-71-2005.
Quantia atorgada: 3.005,06 euros.

Beneficiari: Velasco Alvarez, María Mercedes.
NIF: 40896350G.
Núm. d'expedient: 59-73-2005.
Quantia atorgada: 3.005,06 euros.

Beneficiari: Velasco Gutierrez, María del Carmen.
NIF: 40433751G.
Núm. d'expedient: 175-74-2005.
Quantia atorgada: 3.005,06 euros.

Beneficiari: Vilagrassa Ferrer, Judith.
NIF: 52174594Z.
Núm. d'expedient: 159-74-2005.
Quantia atorgada: 3.005,06 euros.

Beneficiari: Vilardell Vila, María Núria.
NIF: 77736395Y.
Núm. d'expedient: 1620-71-2005.
Quantia atorgada: 3.005,06 euros.

Beneficiari: Vilaseca Forns, Francesc.
NIF: 37650940D.
Núm. d'expedient: 15-71-2005.
Quantia atorgada: 3.005,06 euros.

Beneficiari: Villaitodo Ortiz, Sònia.
NIF: 33954345C.
Núm. d'expedient: 213-74-2005.
Quantia atorgada: 3.005,06 euros.

Beneficiari: Villamarin Martin, Carlos.
NIF: 44021908T.
Núm. d'expedient: 1374-71-2005.
Quantia atorgada: 3.005,06 euros.

Beneficiari: Vizern López, Mercé.
NIF: 39375256S.

Núm. d'expedient: 402-71-2005.
Quantia atorgada: 3.005,06 euros.

Beneficiari: Yuste Gisbert, Kilian.
NIF: 52406945L.
Núm. d'expedient: 804-71-2005.
Quantia atorgada: 3.005,06 euros.

Beneficiari: Zafra Raya, Tamar.
NIF: 44371099M.
Núm. d'expedient: 48-71-2005.
Quantia atorgada: 3.005,06 euros.

Beneficiari: Zapata Ruiz, Manuel.
NIF: 52916260E.
Núm. d'expedient: 305-71-2005.
Quantia atorgada: 3.005,06 euros.

(06.108.116)

RESOLUCIÓ

TRI/1596/2006, de 7 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del VI Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període 2004-2008 (codi de conveni núm. 7900692).

Vist el text del VI Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període 2004-2008, subscrit pels representants de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i pels representants del personal laboral de CCOO, UGT i IAC el dia 30 de març de 2006, i d'acord amb el que disposen de els articles 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del VI Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període 2004-2008 (codi de conveni núm. 7900692) al Registre de convenis d'aquesta Direcció General.

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

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 7 d'abril de 2006

MAR SERNA CALVO
Directora general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

VI CONVENI
col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període 2004-2008.

Article 1
Determinació de les parts que concerten aquest Conveni

Aquest VI 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 presta serveis a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, als seus organismes autònoms, a altres organismes inclosos en l'àmbit d'aplicació de la Llei de la funció pública de la Generalitat de Catalunya, i a les entitats gestores de la Seguretat Social, sempre que el personal d'aquestes no estigui sotmès a un règim estatutari específic.

Queda exclòs del present Conveni el personal que presta serveis 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/les professionals la relació dels quals amb la Generalitat es derivi de l'acceptació d'una minuta o pressupost per a la realització d'una obra o servei, mitjançant un contracte específic.

No obstant l'anterior, 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 legitimades l'aplicació d'una altra norma, llevat que la llei de creació de l'empresa o ens en disposi una altra cosa.

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 precedent 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/ores 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 treballa-

dors/ores 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 nomenclàtor 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 traspàs.

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 2008, amb efectes econòmics retroactius des de l'1 de gener de 2004, 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 els dos darrers mesos de 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

El contracte de treball es basa en el principi d'estabilitat en la relació laboral.

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 jurídic-laborals 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/ores.

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 85.3.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 recl classificacions 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/a o col·lectiu de treballadors/ores 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.

La CIVE disposarà d'un registre amb els acords, on ha de constar la data, la qüestió tractada i el text literal de l'acord.

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 i les 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/les 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 o canvi de personalitat jurídica, 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/a, 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/a.

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 declari 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 resignació.

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 als 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 o de qualsevol modificació en la relació laboral amb el treballador/a 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/ores en la seva relació laboral amb la Generalitat de Catalunya.

Article 14

Modificació de condicions substancials de treball

L'Administració, per provades raons tècniques, organitzatives o productives, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter individual o col·lectiu. Aquests supòsits de modificació de caràcter individual o col·lectiu han d'estar precedits d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors de durada no inferior a 15 dies.

En cas de desacord, l'Administració ha de notificar la decisió presa als treballadors/ores afectats i als seus/a les seves 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/ores afectats/ades. 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, entre d'altres, les que afecten les matèries següents:

- Jornada de treball.
- Horari.
- Règim de treball a torns.
- Sistema de remuneració.
- Sistema de treball i rendiment.
- Funcions que 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 tres dies hàbils. Aquests canvis de lloc de treball s'han de motivar de manera suficient i s'han de realitzar sens perjudici econòmic ni professional del treballador/a 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/ores l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior a la que tinguin de la mateixa àrea funcional o, si és d'una altra àrea funcional, sempre que sigui del grup immediatament superior, per un període no superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys, amb l'informe previ del/de la cap responsable de cada organisme o centre de treball i la corresponent comunicació als representants dels treballadors quan aquest encàrrec sigui superior a 15 dies.

Aquests treballs es realitzaran per torns rotatius entre tots els treballadors/ores de la unitat afectada que reuneixin els requisits necessaris per efectuar les funcions i comportarà la reserva del lloc d'origen. Per tal de determinar els treballadors/ores que efectuaran aquests torns els departaments efectuaran un procés de selecció interna que haurà de ser acordat amb els representants dels seus treballadors; fins que no s'adopti un nou acord, aquest procés serà el mateix per a tots els processos que efectui el departament.

Un cop superats els terminis esmentats al primer paràgraf d'aquest punt, 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/a, aquest/a tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectiva-ment realitzi.

Els treballs de categoria superior s'hauran d'encarregar sempre per escrit al treballador/a.

15.3 Treballs de categoria inferior

Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva, a l'Administració de la Generalitat, els organismes i les entitats incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni els cal destinar un treballador/a a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té dintre de la mateixa àrea funcional o si és d'una altra àrea funcional sempre que sigui del grup immediatament inferior podrà 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.

Quan l'encàrrec sigui superior a 10 dies, serà preceptiu l'informe dels representants legals dels treballadors, que serà emès en el termini màxim de 3 dies hàbils. Si en aquest termini no s'emeta aquest informe, s'entendrà que és favorable a l'encàrrec de treball de categoria inferior.

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/essa 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 efectes 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/ores, 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.

Els canvis de lloc de treball s'efectuaran a places de qualsevol departament de la Generalitat sempre que el treballador/a reuneixi els requisits per proveir el lloc de treball i les característiques per desenvolupar-lo. A aquests efectes es requerirà que en el termini de 30 dies l'es-

pecialista en vigilància de la salut del servei de prevenció del departament on estigui adscrita la plaça efectiu un informe en el qual s'acrediti que les tasques d'aquest lloc de treball poden ser desenvolupades pel treballador/a; aquest informe del servei de prevenció es sotmetrà a la consideració del comitè de seguretat i salut laboral per tal que aquest es pronunciï sobre la procedència o no d'efectuar el canvi de lloc de treball. Aquests canvis de lloc de treball s'efectuaran en primer lloc en places del departament d'adscripció del treballador/a d'acord amb el següent ordre de prelación:

1. Llocs de treball del mateix grup professional de la mateixa localitat o altres municipis els nuclis urbans dels quals estiguin units sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o de transport. En el supòsit de no existir cap lloc vacant el canvi es produirà en llocs ocupats per treballadors/ores amb contracte d'interinitat.

2. Llocs de treball de diferent grup professional de la mateixa localitat o altres municipis els nuclis urbans dels quals estiguin units sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o de transport. En el supòsit de no existir cap lloc vacant el canvi es produirà en llocs

ocupats per treballadors/ores amb contracte d'interinitat.

3. Llocs de treball del mateix grup professional d'una altra localitat, amb prioritat per la localitat més propera. En el supòsit de no existir cap lloc vacant el canvi es produirà en llocs ocupats per treballadors/ores amb contracte d'interinitat.

4. Llocs de treball de diferent grup professional d'una altra localitat, amb prioritat per la localitat més propera. En el supòsit de no existir cap lloc vacant el canvi es produirà en llocs ocupats per treballadors/ores amb contracte d'interinitat.

En el supòsit que l'especialista en vigilància de la salut del servei de prevenció i el comitè de seguretat i salut laboral del departament d'adscripció del treballador/a informi que el canvi de lloc de treball no es pot produir en cap dels llocs anteriors per raó de les funcions a desenvolupar, el canvi s'efectuarà en llocs de qualsevol altre departament de la Generalitat seguint el mateix ordre de prelación. En aquest cas, les peticions de canvi de lloc de treball es tramitaran a través de la Secretaria d'Administració i Funció Pública i hauran d'anar acompanyades de la següent documentació:

a) Informe de la unitat de recursos humans del departament acreditatiu del fet que no és possible l'adscripció en cap dels llocs del departament vacants i/o ocupats per treballadors/ores amb contracte d'interinitat, d'acord amb l'ordre de prelación establert anteriorment.

b) Informe del servei de prevenció i del comitè de seguretat i salut laboral del departament d'adscripció del treballador/a en el qual ha de constar una anàlisi detallada de les tasques dels llocs de treball esmentats anteriorment i que per motius de salut no poden ser desenvolupades pel treballador/a.

El canvi de lloc de treball per aquest sistema tindrà caràcter provisional i serà objecte de revisió en períodes anuals. Si després de dues revisions l'informe del servei de prevenció confirma que es mantenen les circumstàncies que van motivar el canvi, aquest esdevindrà definitiu. Així mateix, el canvi de lloc 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.

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

En el supòsit que el canvi de lloc de treball no sigui possible l'Administració es compromet a facilitar les mesures oportunes per possibilitar que el treballador/a accedeixi a les modalitats de jubilació previstes en aquest Conveni que requereixen de la subscripció d'un contracte de relleu. En el cas de la jubilació parcial es possibilitarà que el treballador/a redueixi la seva jornada laboral fins al percentatge màxim permès per la legislació vigent, així com que pugui concentrar aquesta jornada en un període determinat, sempre que no estigui contraindicat pels motius de salut.

Article 16

Mobilitat geogràfica

En matèria de trasllat i desplaçament caldrà atènyer-se al que es disposa en l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

Sense perjudici del que estableix l'esmentat article 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 cadascun de les situacions a les característiques específiques del servei a desenvolupar pel personal laboral.

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

La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball en la localitat on venia prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent que hi hagi vacant en qualsevol dels centres de treball de l'Administració de la Generalitat, amb preferència en primer lloc pels centres del mateix departament on presta serveis la treballadora. En el supòsit que en el departament no hi hagués cap lloc de treball vacant es donarà trasllat a la Direcció General de la Funció Pública la qual comunicarà a la treballadora totes les vacants existents i les que es vagin produint.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una duració inicial de sis mesos, durant el qual es reservarà el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora. Finalitzat aquest període, la treballadora podrà optar entre tornar al seu lloc anterior o continuar en el nou.

Article 17

Mobilitat interadministrativa i permutes

Mobilitat interadministrativa: un cop finalitzat el concurs de canvi de destinació i amb caràcter previ a l'aprovació de l'oferta Pública d'ocupació es podran atendre les peticions de trasllat formulades per treballadors/ores d'altres

Administracions Públiques. En tot cas, serà requisit imprescindible per a la concessió d'aquest trasllat que l'Administració d'origen tingui regulat un sistema de reciprocitat que també ho permeti.

La CIVE establirà els criteris d'adjudicació de places derivades d'aquelles peticions i les condicions d'integració d'aquest personal. En tot cas, s'haurà de garantir el coneixement de la llengua catalana.

Permutes: Només pot permutar el personal laboral fix, sempre i quan hagin transcorregut com a mínim 2 anys des de l'obtenció d'aquesta destinació definitiva.

Requisits de la permuta:

1. Que es tracti de llocs d'igual categoria professional i, si s'escau, especialitat.

2. Que als treballadors/ores els manquin més de tres anys per a la seva jubilació.

3. Que els treballadors/ores compleixin els requisits exigits a la RLT per exercir els llocs objecte de permuta.

4. Que hi hagi informe favorable per part dels titulars dels centres directius, unitats o organismes als quals estiguin adscrits els corresponents llocs de treball, sobre la idoneïtat dels treballadors/ores a permutar.

Procediment:

Quan es tracti de permutes de llocs de treball del mateix departament, l'autorització correspondrà al secretari/ària general respectiu.

Quan es tracti de permutes de llocs de treball entre diferents departaments, l'autorització correspondrà a la Direcció General de la Funció Pública sempre que hi hagi un informe favorable d'ambdós departaments.

Article 18

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 19

Classificació professional

19.1 La classificació professional té per objecte assignar a cada treballador/a 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.

19.2 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.

19.3 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 realit-

zació 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 des d'una categoria professional del mateix grup o del grup immediatament inferior, 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 des d'una categoria professional del mateix grup o del grup immediatament inferior, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

Grup C. Títol de batxillerat, títol de tècnic/a superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic/a 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 des d'una categoria professional del mateix grup o del grup immediatament inferior.

Grup D. Títol de Graduat/ada en educació secundària, graduat/ada escolar, tècnic/a corresponent a cicles formatius de grau mitjà, tècnic/a Especialista 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 des d'una categoria professional del mateix grup o del grup immediatament inferior.

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/ada escolar.

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

19.5.1 La definició de funcions que consta en l'annex 8 d'aquest Conveni expressa les activitats bàsiques més representatives de cada categoria professional.

19.5.2 A banda dels supòsits de categories professionals equivalents i dels supòsits de polivalència, la mobilitat funcional entre categories d'un mateix grup professional no tindrà altres limitacions que les derivades de l'exigència de titulació acadèmica o professional i de la manca de coneixements del treballador/a per desenvolupar les tasques principals d'un nou lloc de treball.

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

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

Els llocs de treball considerats de funcions polivalents han de ser identificats en la Relació de llocs de treball (RLT) 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).

19.6 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.

19.7.1 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 22.6 d'aquest Conveni, en els supòsits en què per llei no s'exigeixi la titulació, s'entén com a capacitació provada, sens perjudici de la seva valoració en concurs.

19.7.2 Certificats personal.

L'Administració, a petició dels treballadors/ores, 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 capacitació provada.

19.8 Als treballadors/ores 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.

19.9 En cas de conflicte sobre l'adscripció a una categoria d'un treballador/a o d'un grup de treballadors/ores, 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.

No obstant l'anterior, es comunicaran als representants dels treballadors i a la CIVE totes les resolucions que s'adoptin en matèria de classificació professional.

19.10 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 20

Nomenclàtor de categories professionals d'acord amb la classificació que estableix l'article 19 del Conveni únic.

Les categories a funcionaritzar s'identifiquen amb el símbol *, i les categories a extingir s'iden-

tifiquen 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.

Aquestes categories s'engloben en les següents 5 àrees de funcions d'acord amb la distribució que s'estableix en l'annex 7 d'aquest Conveni:

Àrea d'administració i informàtica.

Àrea de manteniment, oficis i serveis tècnics.

Àrea de serveis generals.

Àrea sanitària-assistencial.

Àrea educativo-cultural.

20.1 Grup A.

A.1

1. Analista informàtic/a
2. Periodista
3. Professor/a d'escola de capacitació agrària *
4. Professor/a d'escola de capacitació nàuticopesquera *
5. Professor/a de l'INEFC
6. Professor/a *
7. Metge/essa
8. Conservador/a de béns culturals
9. Musicòleg/òloga **
10. Llicenciat/ada *
11. Enginyer/a *
12. Arquitecte/a *
13. Tècnic/a de gestió i administració sanitària expert/a en polítiques migratòries de gestió i administració sanitària metge/essa avaluador * en gestió del trànsit en seguretat viària i mobilitat

A.2.

1. Cap de primera d'administració (1)
2. Cap de primera de manteniment **
3. Analista-programador/a 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. En cap cas es podrà produir un accés en aquesta categoria professional.

A.3.

1. Cap de 2a d'administració (1)
1. Cap de 2a de manteniment **
1. Cap de 2a cuiner/a **
4. Pilot aeri
5. Professor/a d'escola de capacitació agrària *
6. Professor/a d'escola de capacitació nàuticopesquera *
7. Director/a 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. En cap cas es podrà produir un accés en aquesta categoria professional.

20.2 Grup B

1. Programador/a informàtic
2. Logopeda
3. Fisioterapeuta
4. Audioprotesista
5. Podòleg/òloga
6. Diplomada/ada en infermeria
7. Monitor/a de formació ocupacional
8. Educador/a social *
9. Pilot de la marina mercant
10. Perit/a

11. Estadístic/a *
12. Tutor/a de residència
13. Restaurador/a de béns culturals
14. Dinamitzador/a lingüístic
15. Arquitecte/a tècnic *
16. Professor/a d'escola de capacitació agrària*
17. Professor/a d'escola de capacitació nàutico-pesquera*
18. Diplomata/ada en treball social*
19. Tècnic/a de gestió (inclou antic tècnic/a mitjà i titulat/ada mitjà especialista) *
20. Educador/a de llar d'infants
21. Tècnic/a d'empreses i activitats turístiques
22. Tècnic/a operativa gestió loteries
23. Professor/a*
24. Psicomotricista
25. Terapeuta ocupacional

20.3 Grup C

C.1

1. Tècnic/a especialista d'arts gràfiques
luminotècnic/a
maquinista
sastre/essa
so i imatge
manteniment d'helicòpter
d'explotació de carreteres
d'animació sociocultural
cuiner/a
control pecuari
conductor/a (permís e)
operador/a de control
sobrestant d'obres públiques
informàtic/a
guarda major de reserva de fauna *
d'obres públiques (aprovat per la CIVE)
projectista de cinema
sortejos
expropiacions
en telecomunicacions
en patologia forense
en radiodiagnòstic
en manteniment
en educació infantil
2. Encarregat/ada**
3. Governant/a
4. Tècnic/a Administratiu/iva *
5. Delineant superior *
6. Analista de laboratori *
7. Tècnic/a docent **
8. Traductor/a-intèrpret
9. Tècnic/a de xarxa de vigilància de la contaminació atmosfèrica
10. Tècnic/a d'unitats mòbils de la vigilància de la contaminació atmosfèrica
11. Cabussador/a professional-patró/ona
12. Educador/a d'educació especial en centres públics.
13. Encarregat/ada de parc de conservació de carreteres

C.2

1. Especialista d'oficis
2. Conductor/a (carnet C)
3. Operador/a de maquinària pesant
4. Tècnic/a auxiliar d'obres públiques
5. Pràctic/a topògraf/a
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/a de centres de disminuïts psíquics
12. Inspector/a revisor de maquinària
13. Analista * (1)
14. Sots governant/a
15. Delineant *
16. Oficial/a administratiu * (2)
17. Auxiliar tècnic/a **
18. Operador/a d'ordinador **
19. Monitor/a **
20. Especialista en gestió de loteries
21. Auxiliar d'inspecció de transport
22. Cap d'equip de parc de conservació de carreteres
23. Especialista en consum

(1) Aquesta categoria se suprimeix amb efectes del dia 1 de gener de 2005 i els treballadors/ores es reclassifiquen en la categoria d'Analista de laboratori del grup C-1.

(2) Aquesta categoria se suprimeix amb efectes del dia 1 de gener de 2005 i els treballadors/ores es reclassifiquen en la categoria de Tècnic/a administratiu/iva del grup C-1.

20.4 Grup D.

D1.

1. Oficial/a de 1a:
paleta
mecànic/a
electricista
cuiner/a
jardiner/a
agrari/ària
llauner/a
manteniment
maquinista
tractorista
reprografia
fuster/a
costurer/a
arts gràfiques
taller-ràdio
autòpsies
bugader/a
prevenció activa forestal
conservador/a de carreteres
2. Conductor/a (carnet b)
3. Guarda de reserva de fauna *
4. Emmagatzemador/a
5. Analista de 2a **
6. Vigilant d'obres
7. Vigilant auxiliar d'explotació
8. Auxiliar sanitari/ària
9. Recepcionista
10. Auxiliar administratiu/iva *
11. Treballador/a familiar **
12. Taquiller/a
13. Guia d'informació de monument o museu
14. Auxiliar de geriatria
15. Auxiliar d'educació especial
16. Auxiliar de control

D2

1. Oficials/ales de 2a (1)
—paleta
—mecànic/a
—electricista
—cuiner/a
—jardiner/a
—agrari/ària
—manteniment
—calefactor/a
—basculer/a

- cambrer/a
 - socorrista
 - vaquer/a
 - caminaire
 - laboratori
 - bugader/a
 - pràctic/a especialitzat
 - auxiliar de topografia
 - auxiliar d'internet
2. Motorista
 3. Recepcionista (2)
 4. Telefonista (3)
 5. Personal de serveis especialitzats: ordenança *, peó, netejador/a

(1) Aquesta categoria se suprimeix amb efectes del dia 1 de gener de 2005 i els treballadors/ores es reclassifiquen en la categoria d'Oficial/a de 1a del grup D-1.

(2) Aquesta categoria se suprimeix amb efectes del dia 1 de gener de 2005 i els treballadors/ores es reclassifiquen en la categoria de Recepcionista del grup D-1.

(3) Aquesta categoria se suprimeix d'aquest grup amb efectes del dia 1 de gener de 2005 i els treballadors/ores es reclassifiquen com a telefonista en el grup D-1.

20.5 Grup E.

Aquestes categories són polivalents dins d'aquest grup.

1. Peó/mosso/a
2. Netejador/a
3. Cambrer/a-netejador (1)
4. Ajudant/a de cuina-netejador (1)
5. Ajudants/antes d'ofici
—cuiner/a (2)
—jardiner/a (2)
—bugader/a (2)
—costurer/a (2)
—forestal
—serveis generals
6. Guarda
7. Porter/a
8. Subaltern/a *
9. Guaita

(1) Aquestes categories se suprimeixen d'aquest grup amb efectes del dia 1 de gener de 2005 i els treballadors/ores es reclassifiquen com a cambrer/a-netejador/a o ajudant de cuina-netejador/a en el grup D-2.

(2) Aquestes especialitats se suprimeixen d'aquest grup amb efectes del dia 1 de gener de 2005 i els treballadors/ores es reclassifiquen com ajudants/antes d'oficis en les corresponents especialitats en el grup D-2.

Article 21

Situació d'incompatibilitat

21.1 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.

21.2 Tot treballador/a 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 49.6 d'aquest Conveni.

Article 22

Oferta d'ocupació Pública. Nou accés. Contractació

22.1 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/a 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.

22.2 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 en el DOGC 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 i les aspirants idonis/idònies 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.

22.3 Contingut de les convocatòries.

Les convocatòries per a l'accés les han de fer els departaments corresponents, previ informe de la Secretaria d'Administració i 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 i les aspirants per poder-hi participar, d'acord amb les relacions de llocs de treball, especificant el nivell exigut de coneixement oral i escrit de la llengua catalana. D'acord amb la llei 4/2000, d'11 de gener, modificada per la llei 8/2000, de 22 de desembre, sobre drets i llibertats de les persones estrangeres a Espanya i la seva integració social, les persones estrangeres podran participar, d'acord

amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, en les convocatòries d'accés sempre que 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 minusvalideses amb els sistemes 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 realitzar i mèrits que s'han de valorar.

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

Temari sobre el que, si és el cas, versaran les proves de la fase d'oposició. En el supòsit de places de categories específiques d'un departament, el temari serà aprovat per aquest departament, conjuntament amb el comitè intercentres i ratificat per la CIVE. Quan les places siguin de categories interdepartamentals, el temari serà aprovat per la CIVE i serà el mateix per a totes les places de la mateixa categoria que convoquin els diferents departaments.

22.4 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 per 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 per 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 per les persones candidates i els dels llocs de treball oferts.

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

L'experiència professional adquirida en llocs de l'Administració Pública s'acreditarà mitjançant certificat de l'òrgan competent en matèria de personal i l'adquirida en el sector privat mitjançant document de l'empresa acreditatiu de les funcions desenvolupades acompanyat de l'informe de vida laboral de la Seguretat Social acreditatiu dels serveis prestats en aquesta empresa.

4. Coneixement de la llengua catalana.

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

22.5 Òrgans de selecció.

El secretari/ària general de cada departament és el competent per convocar a nou accés, mitjançant la seva publicació en el DOGC 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/a últim/a correspon al comitè intercentres, o, si s'escau, als delegats de personal o membres dels comitès d'empresa territorials d'entre els seus/seves membres; si no n'hi ha, el/la representant l'ha de nomenar la part social de la comissió paritària d'aquest Conveni. Així mateix, es designarà un/a representant per part de la Secretaria d'Administració i Funció Pública. En cada tribunal o òrgan tècnic de selecció, és designarà un mateix nombre de membres suplents.

A criteri del secretari/ària 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/ores externs.

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

Concloues les proves, es proposarà a l'òrgan competent la llista de persones candidates per a la formalització dels contractes de treball, que en cap cas podran excedir del nombre de places convocades. Qualsevol proposta d'aprovats/ades que contravingui l'anteriorment establert serà nul·la de ple dret.

En el termini màxim d'un mes a comptar des de la publicació de la resolució de la convoca-

tòria en el DOGC, el secretari/ària general procedirà a la formalització dels contractes prèvia justificació de les condicions de capacitat i mèrits i requisits exigits a la convocatòria.

Fins que es formalitzin els contractes i s'incorporin als llocs de treball corresponents, els i les aspirants no tindran dret a cap percepció econòmica.

22.6. 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/a.

En el contracte ha de figurar una clàusula que faci referència al fet que ha estat subscrit pel treballador/a 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/ores del grup A: 6 mesos.

Treballadors/ores del grup B: 6 mesos.

Treballadors/ores del grup C: 2 mesos.

Treballadors/ores del grup D: 2 mesos.

Treballadors/ores del grup E: 2 mesos.

Durant aquest període, el treballador/a té els mateixos drets i obligacions que els treballadors/ores 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 consideri que el treballador/a 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/a hagi superat positivament el període de prova, el/la cap de la unitat corresponent haurà d'acreditar, mitjançant una certificació oficial, aquesta situació de fixesa de la relació laboral.

Als treballadors/ores 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/ores 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.

D'acord amb l'article 18 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, amb caràcter previ a la formalització dels contractes, el departament d'adscripció informará als nous treballadors/ores dels riscos específics que afectin el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció recomanades, i els representants dels treballadors els informaran dels riscos generals identificats en el centre de treball on realitzarà les seves tasques o funcions.

Article 23

Mobilitat voluntària. Concursos de canvi de destinació

23.1 Procediment general.

Els concursos de canvi de destinació per al personal laboral fix els han de convocar els departaments corresponents, previ informe de la Secretaria d'Administració i Funció Pública, mitjançant la seva publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*. La competència per convocar i resoldre el concurs correspon al secretari/ària general de cada departament. El concurs de canvi de destinació es regeix per la corresponent convocatòria de provisió de llocs de treball de personal laboral 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.

Els concursos de canvi de destinació hauran d'incloure totes les places vacants ocupades mitjançant encàrrec de treballs de categoria superior, sempre que 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 en qualsevol d'aquestes modalitats:

1. Trasl·lat.

2. Canvi a categories englobades dins de l'àrea de funcions.

3. Canvi a categories englobades fora de l'àrea de funcions.

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

23.2 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 20 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 22 d'aquest Conveni.

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

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.

En els concursos de canvi de destinació pot participar el personal laboral fix en situació d'actiu o en situació d'excedència voluntària, en qualsevol d'aquestes modalitats:

Trasl·lat: a places de la mateixa categoria professional i, si n'hi ha, especialitat.

Canvi dins l'àrea: a places de diferent categoria i, si n'hi ha, especialitat, dins de la mateixa àrea de funcions.

Canvi fora de l'àrea: a places de diferent categoria i, si n'hi ha, especialitat d'una altra àrea de funcions, sempre que aquestes places siguin del mateix grup professional des del qual es concursi o del grup professional immediatament superior i es disposi de la titulació adient.

D'acord amb el que disposa l'article 53 d'aquest Conveni no podran participar en la modalitat de canvi per ascens, mentre duri el compliment de la sanció, els treballadors/ores que hagin estat sancionats/des amb la suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens per un període d'un a dos anys com autors/ores-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/ores 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 a les persones candidates més idònies per desenvolupar-los i, en aquest sentit, s'han de tenir en compte l'antiguitat, els coneixements professionals d'acord amb l'experiència del treballadors/ores 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 de les persones candidates, 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, les quals no podran ser eliminatòries.

Queden exempts de la realització d'aquestes proves aquells treballadors/ores que participin en la fase de reingrés al servei actiu i en la fase de trasllat, sempre que optin a places de la seva mateixa categoria professional i, si s'escau, especialitat. En aquest cas, a aquests treballadors/ores 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 excloent 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 i les 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/de la cònjuge o de l'altre/a membre d'una unió estable de parella constituïda d'acord amb la legislació específica aplicable, 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.

23.3 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 totes les persones candidates indicant la puntuació assolida. En aquesta llista s'indican expressament les persones candidates seleccionades 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 la persona candidata seleccionada 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 la 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 persones candidates, té preferència per ocupar el lloc de treball aquella que ocupi una plaça d'igual categoria i, si és el cas, especialitat. Si tot i així la coincidència persisteix, s'ha d'adjudicar a la persona candidata amb més anys de servei en el lloc de treball d'igual categoria i, si és el cas, especialitat.

El personal que hagi obtingut destinació haurà d'incorporar-se al lloc adjudicat en el termini

que fixi la corresponent convocatòria, llevat que el lloc de treball estigui ocupat temporalment, supòsit en el qual el canvi de destinació s'ha de produir en el moment que finalitzi aquest contracte. Aquesta incorporació es formalitzarà mitjançant un annex al contracte amb la clàusula de canvi de categoria i/o destinació i comportarà l'adequació de les retribucions a les corresponents al nou lloc.

En tots els departaments es realitzaran concursos de canvi de destinació que impliquin l'adjudicació de totes les vacants resultants, sempre que 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 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.

23.4 Provisió de llocs de comandament.

23.4.1 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 36 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.

23.4.2 Els equips d'assessorament psicopedagògic (EAP) han d'escollir, d'entre els seus/seves integrants, una persona que, entre altres funcions, ha de representar i coordinar l'EAP d'acord amb el que estableix el Decret 155/1994 i que rebrà, mentre ocupi aquest lloc de treball, el complement corresponent.

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

Director/a i subdirector/a de centres de DGAIA i DGJJ: titulats/ades superiors, grup A o titulats/ades mitjans, grup B.

Subdirector/a d'àrea sanitària i cap de serveis sanitaris de centres penitenciaris: metge/essa, subgrup A1.

Cap d'infermeria de centres penitenciaris: diplomada/ada en infermeria, grup B.

Coordinador/a de centres i coordinador/a de comunitats infantils: titulat/ada mitjà/ana, educador/a social, grup B.

Coordinadors/ores de medi obert i delegats/ades de recursos: titulats/ades superiors, grup A i titulats/ades mitjans, grup B.

El procediment per a la provisió d'aquests llocs serà mitjançant concurs d'acord amb les bases pactades entre els corresponents Departaments amb el seu comitè intercentres, llevat dels coordinadors/ores de comunitats infantils, els/les quals seran nomenats i destituïts pel director/a general d'Atenció a la Infància i l'Adolescència 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 motivin la proposta de cessament. Pel que fa als coordinadors/ores de medi obert, coordinadors/ores de centres i delegats/ades 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.

23.5 Concursos de canvi de destinació restringits.

Les places a funcionaritzar que quedin vacants durant la vigència d'aquest Conveni seran ofertades a concurs de canvi de destinació restringit en el qual només hi podran participar altres treballadors/ores de categories a funcionaritzar que reuneixin els requisits que es prevegin en les respectives bases de la convocatòria. Les places que resultin vacants com a conseqüència d'aquests concursos seran donades de baixa en la relació de llocs de treball del personal laboral.

Les places a extingir que quedin vacants durant la vigència d'aquest Conveni seran ofertades a concurs de canvi de destinació restringit en el qual només hi podran participar altres treballadors/ores de categories a extingir del mateix departament que reuneixin els requisits que es prevegin en les respectives bases de la convocatòria. Les places que resultin vacants com a conseqüència d'aquests concursos seran donades de baixa en la relació de llocs de treball del personal laboral.

Aquestes convocatòries es regiran per les normes contingudes en la resta d'apartats d'aquest article.

Article 24

Preavis en el cessament voluntari

El treballador/a que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho a l'Administració amb l'antelació següent:

Treballadors/ores adscrits al grup A: un mes.

Treballadors/ores adscrits al grup B: un mes.

Treballadors/ores adscrits al grup C: un mes.

Treballadors/ores adscrits al grup D: dues setmanes.

Treballadors/ores 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/ora 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 25

Reserva de places per a persones disminuïdes

25.1 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 i ciutadana, 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 com a mínim 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. Trimestralment, els departaments enviaran a la CIVE informació sobre la previsió de places reservades en compliment d'aquest article així com les dades sobre els processos celebrats en els mesos anteriors.

25.2 Com a mesura de protecció per part dels poders públics respecte dels col·lectius més desfavorits, i per tal de fomentar una adequada i decidida política d'inserció sociolaboral d'aquests col·lectius, la Generalitat de Catalunya promourà la contractació, d'acord amb la normativa i mecanismes vigents en matèria laboral, de persones amb discapacitat intel·lectual considerada com a límit, en el si del sector públic de la comunitat autònoma, i prendrà totes aquelles mesures i accions tendents a assolir aquest objectiu.

En aquesta línia, la Generalitat de Catalunya farà convocatòries d'accés restringides, adreçades a persones amb dificultats d'integració laboral per raó de la seva capacitat intel·lectual, pel sistema de concurs de mèrits en les quals únicament es valorarà el coneixement de la llengua catalana i la preparació professional obtinguda per formació ocupacional o anàloga, programes específics d'inserció sociolaboral o experiència professional en llocs d'igual o similar categoria professional tenint en compte el grau de similitud entre el contingut de la preparació esmentada i els llocs de treball oferts. La puntuació d'aquests dos conceptes serà d'un 90% la preparació professional i d'un 10% el coneixement de la llengua catalana.

Podran optar a aquest sistema d'accés aquelles persones amb un grau de discapacitat, derivada exclusivament de retard mental igual o superior al 25 %, que puguin desenvolupar les tasques pròpies del lloc de treball sense necessitat d'una supervisió o suport constants una vegada superat el període d'adaptació.

Aquestes convocatòries les farà per a tota l'Administració de la Generalitat el departament de Governació i Administracions Públiques, a través de la Secretaria d'Administració i Funció Pública i llevat de les especificitats regulades en aquest article es regiran pel que disposa l'article 22 d'aquest Conveni.

Per a aquestes places, i per raó de les característiques dels llocs de treball i de les persones que les han d'ocupar, no serà requisit previ l'exigència del requisit de titulació per accedir-hi als grups professionals, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació. En els concursos de canvi de destinació previ d'aquestes places només podran participar els treballadors/ores que hagin assolit la condició de personal fix en alguna convocatòria anterior efectuada en base al que disposa aquest article.

El personal que hagi accedit a l'Administració mitjançant aquestes convocatòries podrà parti-

cipar en els concursos de canvi de destinació que es convoquin de conformitat amb l'article 23 d'aquest Conveni sempre i quan compleixin els requisits que exigeixen les bases de la convocatòria i acreditin mitjançant un dictamen vinculat expedit per l'equip multiprofessional competent, que es poden desenvolupar les tasques pròpies dels llocs de treball als quals s'opta sense necessitat d'una supervisió o suport constants una vegada superat el període d'adaptació i, si és el cas, de la necessitat de l'adaptació o l'adequació de temps i mitjans materials per a la realització de les proves que, en el seu cas, prevegi la convocatòria i/o l'adaptació dels llocs de treball.

25.3 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 26

Contractació temporal

26.1 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 22 d'aquest Conveni, sense que això impliqui la cobertura de vacant.

26.2 Als efectes previstos a l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors i de l'article 26 de la Llei 11/2004, de 27 de desembre, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2005, 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 el departament negociarà anualment amb el comitè intercentres, comitès d'empresa territorials o delegats de personal aquelles contractacions per obra o servei determinat que s'hagin de realitzar.

Aquestes contractes hauran de formalitzar-se d'acord amb les prescripcions de l'article 15 del text refós de l'Estatut dels treballadors i en ells es farà constar l'obra o servei de què es tracti i la durada del contracte, així com la resta de formalitats exigides per la normativa vigent.

En tot cas, hauran de ser contractats amb caràcter fix mitjançant els procediments de selecció que regula aquest Conveni, els treballadors/ores contractats per a executar tasques de caràcter estructural corresponents a plans i programes públics determinats, sense dotació econòmica estable i finançats mitjançant consignacions pressupostàries o extrapressupostàries anuals de caràcter finalista. De conformitat amb l'article 52 de l'Estatut dels treballadors aquests contractes es podran extingir per la insuficièn-

cia de la corresponent consignació per al manteniment del contracte de què es tracti.

Així mateix, es podrà fer ús del contracte d'inserció previst a l'article 15.1.d) de l'Estatut dels treballadors quan es contracti un treballador/a desocupat, inscrit a l'oficina d'ocupació, per a realitzar una obra o servei d'interès general o social, com a mitjà d'adquisició d'experiència laboral i millora de l'ocupació del treballador/a aturat participant, dins de l'àmbit dels programes públics que es determinin reglamentàriament. La retribució del personal que s'incorpori a aquests programes serà la prevista per a la seva categoria professional en el present conveni col·lectiu.

26.3 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.

26.4 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 persones que n'hagin obtingut la titularitat mitjançant el procediment legalment establert en aquest Conveni.

26.5 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 declaren com a essencials en cas de vaga.

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

26.7 Els períodes de prova són els que estableix l'article 22 d'aquest Conveni per al personal laboral fix. Quan un treballador/a no superi el període de prova s'informarà al comitè intercentres del Departament.

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

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

26.10 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, atenant les circumstàncies personals, professionals i la idoneïtat de la persona candidata 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.

Abans del 31 de desembre de 2006, la CIVE elevarà a la Comissió negociadora d'aquest VI Conveni Únic la proposta de regulació dels criteris pels quals s'han de regir les borses de treball departamentals.

26.11. Durant la vigència d'aquest Conveni, únicament de forma excepcional es contracta-

rà 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 al seu personal, 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 17

Contractes a temps parcial en la modalitat de fixos i periòdics de caràcter discontinu

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

27.2 L'esmentada comunicació es farà per antiguitat, dins de cada especialitat i, en cas d'incompliment, el treballador/a 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 convocatori.

27.3 El comunicat al treballador/a 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/a convocat haurà de donar resposta pel mateix procediment en el termini màxim de

10 dies naturals a partir de l'acusament de rebuda.

27.4 L'incompliment d'aquesta formalitat, per part dels treballadors/ores, implicarà la seva renúncia al lloc de treball.

Article 28

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/a del duplicat del rebut.

d) El treballador/a 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/ària general o al director/a del centre i es concediran, o, si escau, es denegaran en el termini d'un mes.

e) El personal laboral tindrà dret a préstecs, concedits per la Generalitat, en les mateixes condicions que les establertes per al personal funcionari.

f) Amb efectes d'1 de gener de l'any 2004 la massa salarial del personal laboral de l'Administració de la Generalitat ha experimentat un augment global del 2,7% respecte a la corresponent per al l'exercici de 2003, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes objecte de comparació de conformitat amb el que es preveia en la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2004.

La plasmació dels augments expressats en el paràgraf precedent consta en les taules salarials signades per la Comissió Negociadora

d'aquest Conveni únic mitjançant acord de data 11 de novembre de 2004.

g) L'increment salarial per a l'any 2005 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 legitimats, d'acord amb el procediment negociador previst a l'article 89 del Text Refós de l'Estatut dels treballadors.

La plasmació de l'increment salarial corresponent a l'exercici 2005 es fixa directament en les taules salarials que consten en aquest Conveni únic.

Per als exercicis 2005, 2006, 2007 i 2008 es dota dels fons addicionals necessaris per tal d'implementar mesures de classificació professional i adequar les retribucions de cada lloc de treball a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, 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 previstes en el present VI Conveni col·lectiu únic.

h) S'ha d'aplicar a tot el personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni qualsevol altra millora o clàusula de revisió salarial que, amb referència, si s'escau, a l'IPC estatal o a l'IPC de Catalunya, pugui establir-se a la Mesa general per als exercicis 2005, 2006, 2007 i 2008 per a tot el personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa Sectorial de negociació del personal d'administració i tècnic de la Generalitat de Catalunya.

Article 29

Retribucions bàsiques

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

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

Taules salarials 2005

Subgrup	Sou base		Complement de grup		Total	
	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual
A1	1.673,65	23.431,10	207,61	2.491,32	1.881,26	25.922,42
A2	1.552,90	21.740,60	207,61	2.491,32	1.760,51	24.231,92
A3	1.452,30	20.332,20	207,61	2.491,32	1.659,91	22.823,52
B1	406,59	19.692,26	184,60	2.215,20	1.591,19	21.907,46
C1	1.211,83	16.965,62	129,92	1.559,04	1.341,75	18.524,66

Subgrup	Sou base		Complement de grup		Total	
	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual
C2	1.103,39	15.447,46	129,92	1.559,04	1.233,31	17.006,50
D1	1.020,42	14.285,88	105,87	1.270,44	1.126,29	15.556,32
D2	986,14	13.805,96	105,87	1.270,44	1.092,01	15.076,40
E	943,15	13.204,10	103,40	1.240,80	1.046,55	14.444,90

29.2 Complement de grup. Aquest complement s'abona per la preparació i capacitació professional de cadascun dels grups professionals, d'acord amb les quanties fixades a la taula anterior.

Complement de grup dels EAPS:

El complement de grup per al personal laboral dels equips d'assessorament i orientació psicopedagògica anterior al I Conveni únic és de 236,83 euros mensuals.

29.3 Complement de Conveni. Amb independència de la jornada laboral i de l'horari partit o continu que realitzin els treballadors/ores afectes als convenis que els eren d'aplicació fins al 31 de desembre de 1989, s'han de res-

pectar ad personam les diferències salarials existents entre el sou base més el complement de grup que estableix aquest Conveni i el salari real que els treballadors/ores estaven percebent.

Article 30

Complement d'antiguitat

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

Grup	Mensual	Anual
A	44,81	627,34
B	40,66	569,24
C	36,49	510,86
D	32,33	452,62
E	28,15	394,10

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

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

Les quanties que actualment es cobren en concepte d'antiguitat s'han d'adequar a les fixades pels nous triennis i l'excés s'ha de mantenir com a complement personal d'antiguitat. Cas de passar a percebre un trienni de grup superior, es procedirà a compensar i absorbir aquest complement personal.

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

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

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

Es reconeixerà el temps de serveis prestats com a laboral en l'Administració de la Generalitat de Catalunya, sempre que existeixi continuïtat de la relació contractual. A aquests efectes s'entén com a relació continuada les extincions contractuals inferiors a 20 dies si el treballador/a és novament contractat/ada per realitzar les mateixes funcions en la mateixa categoria professional o equivalent. Aquesta nova regulació no afectarà als reconeixements de serveis efectuats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest VI Conveni Únic.

Article 31

Pagues extraordinàries

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

Article 32

Plus de diumenges i festius

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

CH-9=complement per festiu treballat. Horari de 9 o menys hores; H+9=horari de més de 9 hores.

Grup	CH-9	H+9
A	58,85	77,22
B	51,50	69,86
C	44,16	58,85
D	36,80	51,50
E	33,13	44,16

Amb efectes del dia 1 de gener de 2006 el plus de diumenges i festius es retribuirà de conformitat amb la taula següent:

CH-5=complement per festiu treballat. Horari de menys de 5 hores; H 5-9=horari de 5 a 9 hores; H+9=horari de més de 9 hores.

Grup	CH-5	H 5-9	H+ 9
A	60,79	70,61	92,66
B	53,20	61,79	83,83
C	45,61	52,98	70,61
D	38,01	44,15	61,79
E	34,21	39,74	52,98

Amb efectes del dia 1 de gener de 2007 el plus de diumenges i festius es retribuirà de conformitat amb la taula següent:

CH-5=complement per festiu treballat; H 5-9=horari de 5 a 9 hores; H+9=horari de més de 9 hores.

Grup	CH-5	H 5-9	H+ 9
A	62,72	82,37	108,09
B	54,89	72,08	97,79
C	47,05	61,79	82,37
D	39,21	51,50	72,08
E	35,29	46,35	61,79

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 quantitats 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 VI Conveni.

Article 33

Plus de nocturnitat

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

Article 34

Plus de rotació de torns

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

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

34.2 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.

34.3 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	384,95	309,86	234,75
B	319,25	253,52	187,81
C	286,40	225,36	164,34
D	234,75	178,44	122,09
E	215,96	159,67	103,33

Amb efectes del dia 1 de gener de 2006 aquest plus es retribuirà de conformitat amb la següent taula:

Grup	Plus mensual		
	A	B	C
A	461,94	371,84	281,70
B	383,10	304,23	225,38
C	343,68	270,44	197,21
D	281,70	214,13	146,51
E	259,16	191,61	124,00

Amb efectes del dia 1 de gener de 2007 aquest plus es retribuirà de conformitat amb la següent taula:

Grup	Plus mensual		
	A	B	C
A	538,93	433,81	328,65
B	446,95	354,93	262,94
C	400,96	315,51	230,08
D	328,65	249,82	170,93
E	302,35	223,54	144,67

Article 35

Complement de penositat, toxicitat, perillositat

35.1 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.

35.2 Els treballadors/ores que hagin de realitzar treballs d'aquestes característiques percebran un plus de 7,10 euros per dia treballat per cadascun dels conceptes.

35.3 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.

35.4 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 del Comitè 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 el Comitè 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.

35.5 El plus de muntanya (que inclou els treballadors/ores 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/a percebes per aquests conceptes una quantia superior, se li respectarà la diferència amb caràcter personal.

35.6 Es reconeix, en concepte de perillositat, un complement de 140,88 euros (per 12 pagues), d'aplicació als tècnics i tècniques especialistes, Diplomats/ades en infermeria i fisioterapeutes del Centre d'Atenció Especialitzada Can Ruti del Departament de Benestar i Família. Aquest complement és incompatible amb qualsevol altre complement del mateix concepte i característiques.

Article 36

Complement de comandament

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

Solament s'ha de percebre durant el temps que s'estigui ocupant un lloc de treball de les característiques esmentades.

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

—1 Departament de Justícia

Centres de la Direcció General de Justícia Juvenil

	Mensual	Anual
Director/a		
Centres A	1.559,73	18.716,76
Centres B	1.204,05	14.448,60
Subdirector/a		
Centres A	954,15	11.449,80
Centres B	742,65	8.911,80
Coordinador/a, grup B:		
Centres A	752,04	9.024,48
Centres B	651,36	7.816,32
Coordinador/a de medi obert	615,03	7.380,36
Delegat/ada de recursos ...	406,42	4.877,04
Direcció general de Recursos i Règim Penitenciari		
Per a l'any 2004	Mensual	Anual
Subdirector/a àrea sanitària		
CP Homes	1.660,49	19.925,88
CP Quatre Camins, Brians i Ponent	1.630,75	19.569,00

	Mensual	Anual
Cap dels serveis sanitaris		
CP Joves	1.479,02	17.748,24
CP Dones	1.433,45	17.201,40
Cap dels serveis infermeria		
CP Homes, Quatre Camins, Brians i Ponent	1.245,93	14.951,16
Per a l'any 2005	Mensual	Anual
Subdirector/a àrea sanitària		
CP Homes	1.759,71	21.116,52
CP Quatre Camins, Brians i Ponent	1.729,02	20.748,24
Cap dels serveis sanitaris		
CP Joves	1.572,43	18.869,16
CP Dones	1.525,41	18.304,92

Cap dels serveis infermeria		
CP Homes, Quatre Camins, Brians i Ponent	1.331,88	15.982,56

Dinamització lingüística:

Aquest complement té efectes econòmics de data 1 de gener de 2005.

Per tal de dur a terme la coordinació dels equips de dinamització lingüística, es creen els complements següents, aplicables a la categoria de dinamitzador/a lingüista, del grup B.

	Mensual	Anual
Coordinador/a general de dinamització lingüística	683,19	8.198,28
Coordinador/a de dinamització lingüística de Barcelona ciutat i de Barcelona comarques	497,51	5.970,12
Coordinador/a de dinamització lingüística de Girona, Lleida i Tarragona	369,98	4.439,76

—2 Departament de la Presidència

	Mensual	Anual
Coordinador/a d'equip de dinamització lingüística	245,83	2.949,96
Responsable d'equip de dinamització lingüística	163,89	1.966,68

Aquest complement té efectes econòmics de data 1 de gener de 2005.

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

Cap d'àrea	603,80	7.245,60
-------------------	--------	----------

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

—3 Departament de Benestar i Família

Coordinador/a assistencial. Grup B (aquest complement té efectes econòmics de data 1 de gener de 2005).

Centres A (més de 100 places i/o més de 50 treb.)	333,54	4.002,48
Centres B (menys de 100 places i/o menys de 50 treb.)	222,24	2.666,88
Delegat/ada de zona - Benestar i Família	524,44	6.293,28

Direcció de centres:

a) Director/a centre residencial ICASS (Grups A i B)		
Més 100 places i/o més		

50 treballadors/ores	524,44	6.293,28
Menys 100 places i/o menys 50 treballadors/ores	349,38	4.192,56

b) Director/a centre d'Atenció a disminuïts (CAD i CAE) (Grups A i B)	349,38	4.192,56
--	--------	----------

c) Administrador/a casal d'avis, club d'avis i casal gent gran (Grups B i C)	159,67	1.916,04
---	--------	----------

d) Responsable d'equipament cívic polivalent i coordinador/a d'equips de valoració i orientació	159,67	1.916,04
--	--------	----------

Centres DG Atenció a la Infància i l'Adolescència

Director/a Centres A Adolescència i Joventut	1.329,73	15.956,76
Centres A Infància i Adolescència	1.310,35	15.724,20
Centres B Adolescència i Joventut	1.039,45	12.473,40
Centres B Infància i Adolescència	1.020,09	12.241,08
Subdirector/a Centres A Adolescència i Joventut	720,16	8.641,92
Centres A Infància i Adolescència	700,81	8.409,72
Centres B Adolescència i Joventut	575,04	6.900,48
Centres B Infància i Adolescència	555,67	6.668,04
Coordinador/a -B- Centres A Adolescència i Joventut	571,01	6.852,12
Centres A Infància i Adolescència	551,64	6.619,68
Centres B Adolescència i Joventut	524,07	6.288,84
Centres B Infància i Adolescència	504,71	6.056,52
Coordinador/a de medi obert	602,29	7.227,48
Coordinador/a comunitats Infants i Juvenils	684,56	8.214,72
Delegat/ada de recursos	406,42	4.877,04

Aquests complements de comandaments no són consolidables.

—4 Departament d'Educació

	Mensual	Anual
Director/a de serveis educatius	152,60	1.831,20
Adjunt/a al director/a dels CREDA	54,14	649,68
Director/a de Llar d'Infants Grup A3	303,56	3.642,72
Grup B	379,89	4.558,68

En tant no s'hagi regulat per reglament el sistema de nomenament de director/a de llar d'infants, exerciran les funcions de direcció els educadors/ores de l'extingida categoria professional de director/a de llar d'infants, enquadrats en el subgrup A3, i en absència de personal d'aquesta

categoria, l'educador/a 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 B Educador/a de Llar d'infants i en funció de les condicions individuals esmentades s'adaptarà individualment aquest complement per tal que les retribucions globals anuals es corresponguin a les del lloc de treball, és a dir, les del grup B amb complement de direcció. El complement es percebrà en dotze mensualitats iguals:

Complement específic per càrrec docent

El personal laboral docent que sigui nomenat en un càrrec unipersonal, directiu o altre, percebrà, durant la vigència del nomenament, en concepte de complement específic per càrrec, l'import mensual del complement singular per càrrec, l'import mensual del component singular per càrrec del complement específic establert en les taules salarials del personal docent no universitari per aquest càrrec.

—5 Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca

	Mensual	Anual
Centres docents		
Director/a d'escola de capacitació agrària	349,38	4.192,56
Director/a de centre de capacitació agrària	349,38	4.192,56
Cap d'estudis	209,64	2.515,68
Secretari/ària administrador	209,64	2.515,68
Orientador/a escolar i cap d'explotació	90,86	1.090,32
Cap de residència	231,89	2.782,68
Gerent d'escola de capacitació agrària	349,38	4.192,56

INCAVI

Responsable àrea control, asseg. i foment qualitat de vins i caves

	Mensual	Anual
	326,80	3.921,60

—6 Departament de Treball i Indústria

	Mensual	Anual
<i>Residències de temps lliure</i>		
A2. Director/a de residència		
Lles	995,24	11.942,88
Llançà	909,19	10.910,28
Tarragona	1.349,33	16.191,96
B Director/a de residència		
Lles	1.217,44	14.609,28
Llançà	1.131,40	13.576,80
Tarragona	1.571,53	18.858,36
A3. Subdirector/a	733,91	8.806,92

	Mensual	Anual
A3. Cap de cuina		
Tarragona	846,59	10.159,08
Lles	639,23	7.670,76
Llançà	414,71	4.976,52

—7 Departament de Cultura

	Mensual	Anual
Coordinador/a d'equip Suport cultural	327,76	3.933,12
Responsable d'equip Suport cultural	122,92	1.475,04
Biblioteca de Catalunya		
Coordinador/a processos Bibliogràfics	1.210,53	14.526,36
Responsable processos Bibliogràfics	393,57	4.722,84
Responsable gestió Administrativa	503,07	6.036,84

—8 Departament de Política Territorial i Obres Públiques

S'estableixen aquests complements per al personal que efectui un comandament real sobre la resta de personal. En aquest sentit, s'assigna un plus per la responsabilitat que aquest comandament comporta, i en les quanties següents:

	Mensual	Anual
Coordinador/a General de conservació i Explotació	98,35	1.180,20
Coordinador/a de Conservació	49,21	590,52
Encarregat/ada C-1 (parc reordenat)	123,35	1.480,20
Cap d'equip C-2 (parc reordenat)	82,24	986,8

De manera transitòria es continuaran mantenint els complements de coordinador/a general de conservació i explotació i el de coordinador/a de conservació determinats a l'article 36 del conveni, als treballadors/ores que actualment el perceben i mentre no es procedeixi a efectuar la reordenació efectiva del parc on presten serveis.

—9 Departament de Medi Ambient i Habitatge

	Mensual	Anual
Director/a-Conservador/a Parc Natural La Garrotxa	1.642,01	19.704,12

Complement de cap de sala de la xarxa de comunicacions del Cos d'Agents Rurals (aquest complement té efectes de data 1.1.2005).

Aquest complement retribueix el personal del Departament de Medi Ambient i Habitatge amb categoria professional de tècnic/a especialista-operador/a de control, per raó de l'especial responsabilitat lligada a l'exercici de les funcions de comandament del personal de la xarxa de comunicacions del Cos d'Agents Rurals i les especials circumstàncies de desenvolupament de les tasques, dins del torn de treball i en règim de rotació de torns, per a l'operativitat dels 365 dies de l'any.

	Mensual	Anual
Cap de Sala xarxa de comunicacions	248,10	2.977,20

Aquest complement únicament es percebrà durant el temps que s'estigui exercint les funcions de comandament com a cap de sala. La percepció d'aquest complement és incompatible amb la del plus de nocturnitat o la del plus de diumenges i festius, i és compatible amb la del plus de rotació de torns.

—10 Departament de Salut

	Mensual	Anual
<i>Informàtics/ques de l'ICS</i>		
A1 Comandament ciutats sanitàries	1.829,84	21.958,08
A2 Comandament ciutats sanitàries	1.965,78	23.589,36
A1 Comandament grans estructures sanitàries	662,89	7.954,68
A2 Comandament grans estructures sanitàries	798,83	9.585,96
A1 Comandament petites estructures	493,82	5.925,84
A2 Comandament petites estructures	629,78	7.557,36
A1 Coordinador/a de projectes	164,87	1.978,44
A2 Coordinador/a de projectes	300,80	3.609,60

Aquest complement és incompatible amb el complement de Conveni que actualment puguin estar percebent aquests/tes professionals.

Complement per als/a les Responsables de Gestió de Primària de l'Institut Català de la Salut (aquest complement té efectes de data 1.1.2005)

Es reconeix un complement per a aquells treballadors/ores que desenvolupin la responsabilitat sobre alguna de les àrees següents:

Responsable d'activitat econòmico-financera
Responsable d'activitats d'Infraestructures i Serveis Tècnics.

Responsable d'activitats d'avaluació sanitària.
Responsable de Sistemes d'Informació i Comunicació.

L'assignació de les funcions de responsable de gestió correspondrà al/la gerent d'àmbit. Així mateix, la supressió de l'assignació d'aquestes funcions requerirà un preavís al treballador/a d'un període mínim de 15 dies.

En tot cas, els/les professionals que en resultin designats seguiran exercint les funcions pròpies de la seva plaça, llevat que el volum i complexitat de les comeses de responsable de gestió aconsellin el contrari.

L'assignació i el desenvolupament de les funcions de responsable de gestió no suposa l'accés a un nou lloc de treball, ni dóna lloc, per tant, a la consolidació de drets al respecte.

Durant el període de temps que el/la responsable de gestió desenvolupi les seves tasques, tindrà dret a la percepció d'un complement retributiu específic que s'acreditarà en dotze mensualitats, exclusivament durant el període de temps que assumeixi les responsabilitats corresponents.

	Mensual	Anual
Complement de Responsable de Gestió	410,66	4.927,92

Complement de Coordinador/a d'Àrea de l'Institut Català de la Salut (aquest complement té efectes de data 1.1.2005).

Es reconeix un complement per a aquells treballadors/ores que desenvolupin la coordinació sobre alguna de les àrees següents:

Coordinador/a d'Àrea d'activitats de processos d'atenció d'infermeria

Coordinador/a d'Àrea d'activitats de processos d'atenció a la persona usuària.

Coordinador/a d'Àrea d'activitats de farmàcia.

Coordinador/a d'Àrea d'activitats de metodologia, qualitat i avaluació assistencial.

L'assignació de les funcions de Coordinador/a d'àrea correspondrà al/la gerent d'àmbit. Així mateix, la supressió de l'assignació d'aquestes funcions requerirà un preavís al treballador/a d'un període mínim de 15 dies.

En tot cas, els/les professionals que en resultin designats/ades seguiran exercint les funcions pròpies de la seva plaça, llevat que el volum i complexitat de les comeses de Coordinador/a d'àrea aconsellin el contrari.

L'assignació i el desenvolupament de les funcions de Coordinador/a d'Àrea no suposa l'accés a un nou lloc de treball, ni dona lloc, per tant, a la consolidació de drets al respecte.

Durant el període de temps en què el Coordinador/a d'àrea desenvolupi les seves tasques, tindrà dret a la percepció d'un complement retributiu específic que s'acreditarà en dotze mensualitats, exclusivament durant el període de temps que assumeixi les responsabilitats corresponents.

	Mensual	Anual
Complement de Coordinador/a d'Àrea	330,01	3.960,12

—11 Departament d'Interior

Servei Català de Trànsit (aquests complements tenen efectes de data 1.1.2005)

	Mensual	Anual
Coordinador/a de seguretat viària i mobilitat	827,30	9.927,60
Responsable de gestió del trànsit	827,30	9.927,60

Aquests complements remuneren l'especial responsabilitat lligada als llocs de tècnic/a en Seguretat Viària i Mobilitat i de tècnic/a en Gestió del Trànsit que desenvolupen funcions de comandament, coordinació, planificació, supervisió i/o control en relació amb els òrgans centrals i territorials i els operadors externs.

La percepció d'aquest complement és incompatible amb la percepció de qualsevol altre complement en concepte de lloc de treball.

Direcció General d'Emergències i Seguretat Civil (aquests complements tenen efectes de data 1.1.2005)

Complement de comandament per als/a les responsables d'equip:

	Mensual	Anual
Responsable d'equip d'oficials de primera-prevenició activa forestal	99,39	1.192,68

Aquest complement únicament s'ha de percebre durant el temps que s'estigui ocupant un

lloc de treball de les característiques esmentades.

	Mensual	Anual
Cap de Sala	796,47	9557,64

Aquest complement retribueix l'especial responsabilitat lligada a l'exercici de les funcions de comandament del personal que presta

serveis a la sala d'emergències de la Regió d'Emergències de Tarragona i les especials circumstàncies de desenvolupament de les tasques de gestió de la mobilització de qualsevol tipus d'emergència, la prestació de treball en règim de rotació de torns continus i amb la disponibilitat horària que exigeix el perllongament de la jornada per sobre de l'estricta horari del torn motivat per la necessitat preemptòria d'atenció a emergències les 24 hores dels 365 dies de l'any.

La percepció d'aquest complement és incompatible amb la percepció dels plusos de rotació de torns, de nocturnitat i de diumenges i festius.

—12 Altres complements de comandament (aquests complements tenen efectes de data 1.1.2005)

	Mensual	Anual
Cap 1a Manteniment	475,60	5707,20
Cap 2a Manteniment	358,24	4298,88
Cap 2a Cuiner/a	358,24	4298,88
Encarregat/ada	247,36	2968,32
Cap d'equip	120,85	1450,20

Aquests complements únicament els percebran els treballadors/ores que siguin nomenats/ades en aquests càrrecs a partir de la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni.

Els/les caps de 1a de manteniment i els/les caps de 2a de manteniment seran contractats/ades en el grup C-1 en la categoria de tècnic/a en manteniment. Els/les caps de 2a Cuiner/a seran contractats en el grup C-1 en la categoria de tècnic/a cuiner/a. Els encarregats i els/les caps d'equip seran contractats en el grup D-1 en la categoria d'oficial/a i en l'especialitat que correspongui.

Article 37

Complements de lloc de treball del Departament de Justícia

37.1 Complement de lloc de treball de centres penitenciaris.

Aquest complement retribueix les característiques de perillositat, toxicitat i/o penositat dels llocs de treball del personal laboral dels centres penitenciaris i les especials dificultats que es produeixen en el desenvolupament d'aquests llocs de treball en funció del grau d'interacció amb la població interna, per la qual cosa s'estableixen les quanties següents:

Grup 1: personal que la major part de la seva jornada laboral té un grau alt d'interacció amb la població interna, en concret, els col·lectius laborals de: llicenciat/ada, metge/essa, diplomada/ada en infermeria, diplomada/ada en treball social, educador/a llar d'infants, educador/a social, monitor/a de formació ocupacional, auxiliar sanitari/ària, cuiner/a i personal de manteniment:

	Mensual	Anual
Any 2004	229,91	2.758,92
Any 2005	283,35	3.400,20

Grup 2: personal que la major part de la seva jornada té un grau d'interacció amb la població interna inferior a l'anterior, en concret els col·lectius laborals de: netejador/a, telefonista, subaltern/a, propi, conductor/a i informàtic/a:

	Mensual	Anual
Any 2004	197,42	2.369,04
Any 2005	233,79	2.805,48

Aquest complement retribueix les característiques de perillositat, toxicitat i/o penositat dels llocs de treball del personal laboral dels centres penitenciaris i les especials dificultats que es produeixen en el desenvolupament d'aquests llocs de treball en funció del grau d'interacció amb la població interna, per la qual cosa s'estableixen les quanties següents:

37.2 Complements 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 Recursos i Règim Penitenciari.

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 36, 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 31, 32 i 33 d'aquest Conveni.

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

	Mensual	Anual
Metges/esses-presència física	673,10	8.077,20
Metges/esses-localització	575,70	6.908,40
Diplomats/ades en infermeria	484,87	5.818,44
Centres A Diplomats/ades en infermeria	267,79	3.213,48

Centres B

Complement de major dedicació

Retribueix les hores de guàrdia de localització que efectuen els metges/esses i les guàrdies en dissabtes, diumenges i festius dels diplomats/ades d'infermeria en els centres penitenciaris amb localització (Centres B) que suposen una prolongació de la jornada ordinària.

Els/les professionals que realitzen guàrdies de localització no poden superar les 1633 hores de presència física en el centre.

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

	Mensual	Anual
Metges/esses-localització	325,01	3.900,12
Diplomats/ades en infermeria centres B	232,16	2.785,92

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:

	Mensual	Anual
Per guàrdia Metges/esses - presència física	198,96	
Diplomats/ades en infermeria Centres A	139,64	

Els/les professionals que realitzen guàrdies de presència física no poden superar les 162 hores de presència de jornada en còmput anual establert 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 jurídic-legal derivada de les seves actuacions.

	Mensual	Anual
Metges/esses	280,41	3.364,92
Diplomats/ades en infermeria	193,10	2.317,20
Auxiliars sanitaris/àries	83,34	1.000,08

37.3 Complement de centres educatius.

Aquest complement el percebran els treballadors/ores que prestin serveis als centres educatius dependents de la Direcció General de Justícia Juvenil.

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	186,24	2.234,88
Centres B	139,28	1.671,36

Els administradors/ores dels centres educatius de justícia juvenil per aquest mateix concepte i en atenció al grau de responsabilitat en el correcte funcionament dels centres que exerceixen en el seu lloc de treball, percebran l'import següent:

Administrador/a Centres A	348,05	4.176,60
Centres B	301,09	3.613,08

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 tenint en compte que aquests/tes 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 les quanties següents:

	Mensual	Anual
Centres de règim tancat (A)	399,08	4.788,96
Centres de règim semiobert (B)	298,40	3.580,80

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

37.4 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/tes, i el seguiment de mesures judicials o administratives de medi obert imposades a menors, així com l'assessorament tècnic de menors i atenció a víctimes.

El percebran els contractats/ades laborals que desenvolupin funcions en medi obert, adscrits/ites a les unitats administratives que s'indiquen i pels imports següents:

Personal tècnic d'atenció directa del Servei d'Execució de Mesures, del Servei de Mediació i d'Assessorament Tècnic i del Servei de Mesures Penals Alternatives i les corresponents seccions de la Direcció General de Justícia Juvenil dels serveis territorials del Departament de Justícia:

	Mensual	Anual
Tècnics i tècniques de medi obert del grup A1	110,61	1.327,32
Diplomat/ada en treball social	110,61	1.327,32
Educador/a social	257,62	3.091,44

Aquest complement és incompatible amb la percepció del complement de centres educatius.

37.5 Complement de guàrdia de localització per assessorament tècnic de menors.

Aquest complement retribueix la disponibilitat del personal tècnic que realitza guardes per intervenir a petició dels jutjats de menors, en l'elaboració d'informes amb caràcter previ a l'adopció de mesures cautelars, sancionadores i educatives, especialment en l'interès del i la menor i assegurar l'assistència educativa i psicològica d'aquest en el període immediatament posterior a la seva detenció, d'acord amb les funcions de la Llei 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors, atribueix a l'equip tècnic.

L'import d'aquest complement és de 138,38 euros per cada guàrdia de localització de dilluns a diumenge.

37.6 Complement de guàrdia dels perits/ites judicials.

Aquest complement retribueix la major disponibilitat dels perits/ites judicials en la realització de guàrdies per tal de valorar de manera immediata els danys als béns i el valor dels objectes del delictes, quan els requereixi el jutjat de guàrdia.

Els imports de les guàrdies són els següents:

Guàrdia de dilluns a divendres laborables: 167,14

Guàrdia de dilluns a divendres amb 1 festiu intersetmanal: 252,14

Guàrdia de dilluns a divendres amb 2 festius intersetmanal: 337,17

Guàrdia de cap de setmana (dissabte i diumenge): 211,10

37.7 Complement de personal mèdic dels centres de justícia juvenil.

Aquest complement retribueix l'especial responsabilitat i complexitat que envolta l'activitat professional del personal mèdic de justícia juvenil. Al mateix temps, 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 i/o localització. La percepció d'aquest complement és incompatible amb la percepció dels complements de nocturnitat, festius i rotació de torns i amb la percepció d'hores extraordinàries.

L'import d'aquest complement és de 715,42 euros mensuals (8.585,04 euros anuals).

37.8 Complement dels tècnics i tècniques especialistes en patologia forense (Aquest complement té data d'efectes d'1.1.2005).

Aquest complement retribueix les circumstàncies excepcionals en què es troben els tècnics i tècniques especialistes en patologia forense en l'execució de la seva feina. Els imports d'aquest complement són els següents:

	Mensual	Anual
Complement de TEPF	258	3.096 euros.

Aquest complement és incompatible amb la percepció del complement de penositat, toxicitat i perillositat regulats en l'article 34 d'aquest Conveni.

Article 38

Complements del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca

38.1 Complement de capacitació agrària.

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/a grup A	130,5	1.566,96
Professor/a grup B	130,58	1.566,96

38.2 Complement de consolidació i actualització del personal docent de les escoles i centres de capacitació agrària.

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 agrorural.

Aquest complement el percebrà el personal docent de les escoles i centres de capacitació agrària que tingui la condició de personal fix i que assolixi 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 capacitació agrària, 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:	64,98	779,76

	Mensual	Anual
Unitat de consolidació i actualització 2:	74,40	892,80
Unitat de consolidació i actualització 3:	90,27	1.083,24
Unitat de consolidació i actualització 4:	108,11	1.297,32
Unitat de consolidació i actualització 5:	120,16	1.441,92

La unitat de consolidació i actualització 3 es reconeixerà amb efectes de l'1 de gener de 2004, amb un import per aquell any de 87,47 euros mensuals (1.049,64 euros anuals).

Les unitats de consolidació i actualització 4 i 5 es reconeixeran a partir de l'1 de gener de 2005 i de l'1 de gener del 2006, respectivament.

INCAVI

	Mensual	Anual
Complement de control, asseg. I foment qualitat vins i caves	282,65	3.391,80

38.3 Complement de professor/a d'escola de capacitació nauticopesquera.

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

	Mensual	Anual
Professor/a grup A	78,17	938,04
Professor/a grup B	45,97	551,64

Article 39

Complement de lloc de treball del Departament de Cultura

Biblioteca de Catalunya

	Mensual	Anual
Responsable de gestió de material bibliogràfic	150,45	1.805,40
Responsable d'àrees específiques	315,70	3.788,40
Responsable de gestió específica	122,62	1.471,44
Responsable de consergeria	219,21	2.630,52
Responsable de subalterns/ernes de tard	95,16	1.141,92

Article 40

Complements de llocs de treball del Departament de Benestar i Família

40.1 Complement de centre de la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència.

Aquest complement el percebran els treballadors/ores que prestin serveis als centres dependents de la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència amb la finalitat de retribuir les especials circumstàncies de perillositat, penositat i/o toxicitat que concorren en la prestació de serveis dins la dinàmica i estructura organitzativa d'aquestes centres, en la quantia següent:

Centres de la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència

	Mensual	Anual
Centres A	186,24	2.234,88

	Mensual	Anual
Centres B	139,28	1.671,36
Centres A (funcions educatives) Adolescència i Joventut	345,34	4.144,08
Centres A (funcions educatives) Infància i Adolescència	325,96	3.911,52
Centres B (funcions educatives) Adolescència i Joventut	298,40	3.580,80
Centres B (funcions educatives) Infància i Adolescència	279,03	3.348,36

La percepció d'aquest complement de centres és incompatible amb la percepció del complement de perillositat, penositat i/o toxicitat i del complement de comandament.

40.2 Complement de medi obert de la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència.

Aquest complement retribueix l'especialització tècnica que comporta el desenvolupament de les tasques d'intervenció socioeducativa en 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/ades laborals amb la categoria professional d'educador/a (grup B), que desenvolupin funcions en medi obert, adscrits als Serveis Centrals de la Direcció General i a les corresponents seccions de les delegacions territorials de la DGAIA.

Aquest complement és incompatible amb la percepció del complement de centres de la DGAIA

	Mensual	Anual
Educador/a Social	238,26	2.859,12

40.3 Complement dels Serveis d'atenció precoç (SAP)

Es reconeix aquest complement per als metges/esses, fisioterapeutes, psicomotricistes, psicòlegs/òlogues, logopedes i assistents/entes socials de l'ICASS adscrits al servei d'atenció precoç d'infants discapacitats amb trastorns socials i/o biològics.

	Mensual	Anual
Import	140,89	1.690,68

Aquest complement és incompatible amb els complements previstos als articles 35 i 36 d'aquest Conveni.

Article 41

Altres complements de llocs de treball

41.1 Complement de lloc dels Serveis de Prevenció de Riscos Laborals.

	Mensual	Anual
Metge/essa-especialitat de medicina en el treball	306,49	3.677,88
Diplomat/ada en infermeria-especialitat de medicina en el treball	306,49	3.677,88

41.2 Complement del Departament d'Interior.

	Mensual	Anual
Tècnics i tècniques especialistes de manteniment d'helicòpters	441,08	5.292,96

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.

	Mensual	Anual
Oficial/a de 1a de Prevenció Activa Forestal (EPAF)	298,13	3.577,56

Aquest complement retribueix les especials circumstàncies i condicions que concorren en el desenvolupament de les funcions pròpies de la seva categoria, especialment per: treballs en condicions climatològiques adverses, amb maneig d'eines de tall mecàniques i manuals, en situacions d'incendi forestal i amb la disponibilitat horària que exigeix la realització de tasques amb caràcter d'emergència.

Aquest complement és incompatible amb el plus de diumenges i festius i el complement de penositat, toxicitat i perillositat.

41.3 Complement del Departament d'Educació.

	Mensual	Anual
a) Complement singular docent de serveis educatius	280,51	3.366,12
b) Complement singular docent dels logopedes dels CREDA	157,94	1.895,28
c) Complement de tasques docents en centres educatius		
Professor/a Grup A	206,44	2.477,28
Professor/a Grup B	228,99	2.747,88

Complement singular de serveis educatius:

El personal adscrit a serveis educatius de la categoria professional de diplomata/ada en treball social, grup B, percebrà aquest complement per equiparar-lo a la quantia i condicions que es determinin per al personal funcionari del cos de diplomatura, assistents socials, amb efectes de l'1 de gener de 2005.

En aquest mateix sentit, i amb efectes de l'1 de gener de 2005, es reconeix un complement retributiu per al personal de la categoria professional d'audioprotesista, grup B, adscrit a serveis educatius, i per al personal de la categoria professional de fisioterapeuta, grup B, adscrit a serveis educatius i/o que realitzi itineràncies.

La quantia d'aquest complement és de 157,94 mensuals i de 1.895,28 euros anuals.

41.4 Complement del Departament de Treball i Indústria.

Oficines de Treball de la Generalitat (OTG)

	Mensual	Anual
Auxiliars administratius/ives* D1	73,27	879,24
Tècnics i tècniques administratius/ives* C1	73,27	879,24

	Mensual	Anual
Oficials/ales administratius/ives * C2	73,27	879,24

41.5 Complement del Departament de Salut.

	Mensual	Anual
Tècnics i tècniques de gestió i administració sanitària i Tècnics i tècniques de gestió i administració sanitària-metge/essa avaluador/a	1.368,70	16.424,40

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

Complement de guàrdies mensafòniques de l'àmbit hospitalari de l'Institut Català de la Salut (aquest complement té efectes de data 1.1.2005)

Aquest complement retribueix les hores de guàrdia de localització que efectuï determinat personal informàtic durant festius, nits i caps de setmana, per tal de fer front a aquelles necessitats que puguin esdevenir durant aquests períodes i que poden afectar i paralitzar el funcionament idoni d'un determinat hospital en un moment donat. Aquest complement és incompatible amb la percepció de complements de nocturnitat i festius previstos en aquest Conveni.

S'estableix un complement de guàrdies mensafòniques per al personal informàtic de l'àmbit hospitalari de l'Institut Català de la Salut que estigui a disposició i presti serveis en horari nocturn, caps de setmana i festius, consistent en una quantia de 328.45 euros mensuals i 3.941.40 anuals.

41.6 Complement del Departament de Medi Ambient i Habitatge.

Complement de lloc de treball de guardes de reserves.

Aquest complement retribueix el personal del Departament de Medi Ambient i Habitatge 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	354,33	4.251,96
Guarda 1a reserva de fauna	313,43	3.761,16
Guarda reserva de fauna	272,61	3.271,32

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.

41.7 Departament de Política Territorial i Obres Públiques.

Complement de viabilitat viària o atenció continuada.

Aquest complement respon a la necessitat de mantenir l'atenció continuada dels treballadors/ores dels parcs de conservació de carreteres de la Direcció General de Carreteres, per tal de poder atendre durant les 24 hores del dia els 365 dies de l'any qualsevol incidència, emergència o contingència imprevisible o força major que sorgeixi a l'àmbit de la carretera, incloses les de caràcter preventiu de la viabilitat hivernal.

La prestació de l'atenció continuada es durà a terme pel personal que, voluntàriament, opti per formar part dels equips creats a l'efecte.

Aquests equips es configuraran amb 4 treballadors/ores, preferentment d'entre el personal adscrit a tasques de conservació. Únicament en el supòsit que no s'arribés a garantir la constitució dels equips necessaris per cobrir aquesta tasca, es podrà implementar de manera obligatòria i rotativa la participació de tot el col·lectiu de treballadors/ores de parcs.

Els treballadors/ores hauran d'optar per participar en els equips d'atenció en el moment que s'implementi la reordenació del seu respectiu parc. Aquesta opció es mantindrà en tot cas durant un any i serà renovable per anys successius.

Els treballadors/ores que hagin de realitzar la prestació d'atenció continuada percebran l'esmentat complement per dia que es trobin en situació de disponibilitat. Els treballadors/ores es podran trobar en aquesta situació un màxim de 180 dies anuals, llevat que sorgeixin circumstàncies extraordinàries o imprevisibles.

Complement de viabilitat hivernal.

Retribueix la disponibilitat permanent per a la recuperació de la viabilitat viària afectada per les condicions climàtiques hivernals (neu i gel) i els treballs necessaris per al seu restabliment, sempre que no siguin de caràcter preventiu, realitzats dins i fora de la jornada ordinària de treball.

S'assignarà aquest complement exclusivament durant els mesos d'època hivernal en què sigui necessari el previst en el paràgraf anterior i serà compatible amb la percepció del complement de viabilitat viària o d'atenció continuada.

Complement de lloc de treball del personal dels parcs de conservació de carreteres.

Aquest complement el percebran els treballadors/ores que prestin els seus serveis als parcs de conservació de carreteres de la Direcció General de Carreteres per raó de les especials circumstàncies i condicions que concorren en el desenvolupament de les funcions específiques de conservació o explotació de carreteres pròpies de les següents categories professionals: Encarregat/ada (C-1), Tènic/a especialista d'explotació de carreteres (C-1), Cap d'Equip (C-2), Operador/a de maquinària pesada (C-2), Conductor/a (C-2), Tènic/a auxiliar d'obres públiques (C-2) i Oficial/a de 1a. (D-1).

La percepció d'aquest complement és incompatible amb la percepció del complement de perillositat, penositat i/o toxicitat que preveu l'art. 35 del present Conveni. Així mateix la percepció d'aquest complement és incompatible amb la percepció del complement de perillositat, penositat i toxicitat fins i tot respecte d'aquells col·lectius que amb anterioritat a l'1 de gener de 1990 ja el perceben d'acord amb l'art. 35.3 d'aquest Conveni.

L'import dels esmentats complements es fixa en les quantitats següents:

	Mensual	Anual
Complement de parc de conservació de Carreteres	115,51	1.386,12

Complement de viabilitat viària o atenció continuada (parcs reordenats)

Encarregat/ada i/o cap d'equip(*) 21.78 dia
Reste personal 18.68 dia

Complement de viabilitat hivernal.

Parc d'Esterri/Vielha (4 mesos/any) 202.73 mes.

(*) En cas d'absència de l'encarregat/ada i el/la cap d'equip, aquesta quantia la percebrà el/la membre de l'equip que el/la substitueixi per causa de força major

41.8 Departament de la Presidència.

	Mensual	Anual
Guardes del Patronat de la Muntanya de Montserrat	52,65	631,80

Article 42

Productivitat

S'estén a tot el personal laboral de la Generalitat de Catalunya el que disposa l'article 103.1 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, sobre complement de productivitat per als funcionaris/àries. 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 43

Hores extraordinàries

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

43.2 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.

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

43.4 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.

43.5 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/àries generals dels departaments i els directors/ores 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.

43.6 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.

43.7 Trimestralment, s'ha d'enviar a la Direcció General de la Funció Pública una comunicació de les hores extraordinàries fetes pels treballadors/ores 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:

G=grup; Hnor=hora extra normal; Hnoc=hora extra nocturna i/o festiva.

G	Hnor	Hnoc
A	18,48	23,10
B	14,96	18,66
C	14,84	18,54
D	12,30	15,35
E	10,53	13,15

Article 44

Roba de treball

44.1 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.

44.2 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/ores dels equips de protecció individual tal i com disposa el real 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/eres, vigilants, guàrdies, conductors/ores, personal de manteniment, etc.

Els centres de treball disposaran de vestidors adequats quan es requereixi que els treballadors/ores 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 realitzin sense risc per a la seguretat i salut dels treballadors/ores.

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

Article 45

Jornada

45.1 S'estableix la jornada laboral ordinària de 37,50 hores en còmput setmanal i 1633 hores en còmput anual i es respectaran a títol

personal les jornades ordinàries de treball inferiors a les que estableix aquest Conveni per a aquell personal que actualment les realitzi.

Aquesta jornada en còmput anual no serà d'aplicació per al personal que desenvolupa el seu horari de treball de conformitat amb el que disposen les normes reguladores de la jornada i horari del personal funcionari.

45.2 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.

45.3 Es computarà com a treball efectiu el temps invertit a l'hora dels menjars a aquells treballadors/ores que dins el seu horari de treball reparteixin menjar a les persones usuàries i mengin a les mateixes instal·lacions.

45.4 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. Aquesta pausa serà de 30 minuts en jornades superiors a 8 hores.

45.5 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/ores 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.

45.6 Horaris.

45.6.1 L'horari de treball és el que consti en el corresponent calendari laboral.

El personal que desenvolupi el seu horari de treball de conformitat amb la normativa reguladora de la jornada i horaris del personal funcionari podrà efectuar l'horari que es preveu en aquestes normes.

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

45.6.2 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.

45.7 El personal laboral de l'Administració tindrà 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. Excepcionalment, en funció de les necessitats del servei i previ acord, els 4 dies festius de descans es podran distribuir d'una altra manera.

En el cas de museus, arxius, biblioteques i instal·lacions esportives, l'Administració, amb la finalitat de mantenir l'horari d'atenció a la ciutadania, excepcionalment podrà, de mutu acord amb els treballadors/ores 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.

45.8 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 taulells 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, llevat del personal que desenvolupa el seu horari de treball de conformitat amb la normativa reguladora de la jornada i horaris del personal funcionari.

Article 46

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/a 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 habitual 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/dora gaudeixi de les vacances fora del període habitual, la durada d'aquestes s'incrementarà a 40 dies naturals. No s'aplicarà aquest increment si les vacances es gaudeixen fora del període habitual 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/ores 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/a 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/a, 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, Jus-

tícia Juvenil i Atenció a la Infància i l'Adolescència), es mantindran en els mateixos termes dels seus respectius convenis com a condició més beneficiosa.

Article 47

Permisos

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

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

b) En els supòsits de naixement, adopció o acolliment permanent o preadopiú d'un o una menor, cinc dies.

c) Per la mort, l'accident, la malaltia greu o l'hospitalització del convivent/a o d'un o d'una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, dos dies. Si per alguna d'aquestes causes el treballador/a necessita fer algun desplaçament, quatre dies.

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

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

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

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

h) Al personal que abans de la signatura del 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/ària 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.

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

i) 67 hores i 30 minuts anuals per assumptes propis 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.

j) El treballador/a amb un fill o filla natural o adoptat, de menys de nou 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 o la mare són treballadors/ores, només un podrà exercir aquest dret.

k) Els treballadors/ores que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un infant de menys de sis anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els i les que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en

depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors/ores tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim. Per a obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador o la treballadora ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat.

En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadopiú d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors/ores tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís d'adopció o acolliment.

El règim retributiu establert per la lletra k) és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada.

l) 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 cap 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 concessió de les reduccions de jornada que es regulen en els apartats k) i l) són incompatibles amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

Les reduccions de jornada contemplades en els apartats k) i l) constitueixen un dret individual dels treballadors/ores. No obstant això, si dos o més treballadors/ores del mateix departament generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, el secretari/ària general podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del departament.

Sense perjudici del que es disposa en el paràgraf anterior, si dos o més treballadors/ores del sector públic, en qualsevol règim, generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, només un d'ells/elles es podrà beneficiar del dret a la percepció del 100% de la retribució en el cas de reducció de jornada per guarda legal d'un infant i del dret a la percepció del 80% o el 60% de retribució en el supòsit de reducció de jornada per tenir cura d'un/a familiar incapacitat/ada.

La concreció horària i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstes en els apartats j), k), l) d'aquest article, correspondrà al treballador/a dins de la seva jornada ordinària. El treballador/a haurà de preavisar el departament amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

m) Es podrà sol·licitar, per interès particular, la reducció de la jornada en un terç o la meitat, amb reducció proporcional de les seves retribucions. A la sol·licitud esmentada es concretarà la manera en què es desitja aplicar la jornada reduïda sobre el règim horari propi. La concessió de la reducció de jornada per interès particular

resta subordinada a les necessitats del servei de l'Administració de la Generalitat. Així mateix, no es pot sol·licitar la realització de la jornada ordinària fins que transcorri un any des de l'inici d'aquesta reducció de la jornada i el personal que hagi gaudit de la reducció esmentada ha de romandre un any com a mínim en règim de jornada ordinària.

n) En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

o) S'han de tenir en compte les necessitats especials del personal que té fills amb discapacitació psíquica, física o sensorial. S'ha de garantir a aquests treballadors/ores, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill/a discapacitat rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador o treballadora gaudeix de dues hores de flexibilitat horària diària.

p) També es pot atorgar un permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill/a o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari. En el supòsit que dos treballadors/ores generin el mateix dret per un subjecte causant, només un d'ells/es en pot gaudir.

q) La treballadora víctima de la violència de gènere tindrà dret, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social íntegral, a la reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball a través de l'adaptació de l'horari i l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps que s'utilitzin al departament.

r) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del lloc de 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 de la jornada de treball.

En el supòsit que durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu entrés en vigor una norma per la qual es modifica el règim de permisos i/o llicències dels i les funcionaris/àries públics, aquesta s'aplicarà amb els mateixos criteris al personal laboral sotmès a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

Article 48

Llicències

48.1 Es podrà concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del/de la cap de la unitat orgànica en la qual el treballador/a presti serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès pro-

pi de l'Administració, el treballador/a té dret a percebre totes les retribucions.

48.2 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.

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

48.4 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.

48.5 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 49

Suspensió del contracte de treball

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

49.1 Excedència voluntària.

Pot ser sol·licitada pels treballadors/ores 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/a.

49.1.1 Els treballadors/ores amb excedència voluntària tindran dret a reingressar 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 o, si és mitjançant la participació en un concurs de canvi de destinació, en els llocs i modalitats a què fa referència l'article 23 d'aquest Conveni.

Aquest escrit s'ha de dirigir preferentment al departament on el treballador/a 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/a excedent.

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/a.

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/ores 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/a en el primer 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/a 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 23 d'aquest Conveni.

49.1.2 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/a 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/a que en té una altra, atès el seu nivell d'aptitud i habilitats. Aquest reingrés comportarà l'adequació a la nova categoria professional.

49.1.3 La negativa del treballador/a 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/ores tenen dret a un període d'excedència no superior a tres anys per a tenir cura de cada fill/a, tant si ho és per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu a comptar des de la data de naixement, o si escau, de la resolució judicial o administrativa.

El període de permanència en aquesta situació serà computable a efectes d'antiguitat. Durant el primer any, els treballadors/ores tenen dret a la reserva del lloc de treball que ocupaven. Un cop transcorregut aquest període, la reserva ho és per a un lloc de la mateixa localitat i del mateix grup retributiu.

No obstant això, quan el treballador/a formi part d'una família que tingui reconeguda ofici-

alment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

El personal temporal també es podrà acollir a l'excedència voluntària per cura de fill/a. 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/ores tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a 1 any, per tenir cura d'un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat 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/ores. Si dos o més treballadors/ores del mateix departament generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, el secretari/ària general del departament podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del departament.

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

Si durant la vigència d'aquest Conveni es modifica la normativa reguladora d'aquest tipus d'excedència per al personal funcionari, les parts acorden la seva aplicació per al personal laboral.

49.2 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 en els següents supòsits:

a) per 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.

b) Quan siguin autoritzats per la Generalitat a prestar serveis o col·laborar amb organitzacions no governamentals (ONG) que desenvolupin programes de cooperació, o a complir missions per períodes superiors a sis mesos en organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres o en programes de cooperació nacionals o internacionals.

El reingrés ha de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament del càrrec o prestació de serveis, i produirà la reincorporació de forma immediata.

49.3 Maternitat.

En el supòsit de part, la suspensió de la relació laboral té una durada de setze setmanes ininterrompudes ampliables per part múltiple en dues setmanes més per a cada fill/a a partir del segon/a. 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/a, 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 simul-

tània o successiva al de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

L'opció exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, a favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ser revocada per la mare, si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ésser l'absència, la malaltia, l'accident del pare, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquestes tres darrers casos siguin imputables a la mare.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiva com permanent, d'un fill/a 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 a partir del segon, comptades a elecció del treballador/a, 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 preadoptiu com permanent, d'un fill/a 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/ades, 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 i mares al país d'origen de l'adoptat/ada, el període de suspensió podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

49.4 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.

49.5. 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.

49.6 Situació d'incompatibilitat.

El treballador/a 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.

Per fer efectiu el reingrés, s'aplicarà el procediment previst en l'apartat 1 d'aquest article i en l'article 23 d'aquest Conveni.

49.7 Suspensió del contracte per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

En aquest cas, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge/essa podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Article 50

Viatges i dietes

50.1 Els viatges i desplaçaments que per necessitats del treball o per ordre de l'Administració hagin d'efectuar els treballadors/ores 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.

50.2 En les reunions de la mesa negociadora del Conveni únic del personal laboral i de la CIVE, convocades per l'Administració mateixa, quan els/les 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/des 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.

50.3 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/a 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 176,4 euros. La fracció per dia treballat serà de 8,82 euros.

Tipus 2: és aquell tipus en el qual el treballador/a, 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 24,23 euros.

Quan el desplaçament sigui superior a tres mesos, els treballadors/ores tindran dret a quatre dies laborables d'estada al seu domicili d'origen, sense computar com a tals els de viatge, les despeses del 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 51

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/ores públics, es confeccionarà un pla de formació a cada departament o organisme amb la participació dels representants dels treballadors.

51.1 Objectius de la formació.

a) capacitar i actualitzar la formació dels treballadors/ores perquè desenvolupin eficaçment les funcions dels seus llocs de treball.

b) facilitar la formació necessària per a la promoció vertical i horitzontal dels treballadors/ores.

c) facilitar l'adaptació dels treballadors/ores als canvis ocasionats per les innovacions tecnològiques i de gestió.

d) promoure el desenvolupament personal i professional dels treballadors/ores públics per a l'assoliment dels objectius organitzatius.

51.2 Gestió dels plans formatius.

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

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

51.2.2 L'administració facilitarà 40 hores anuals de formació als treballadors/ores.

51.2.3 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.

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

51.3 Criteris de selecció.

La diversitat dels objectius plantejats en cada acció de formació fa que també hagi de ser diversa la forma de selecció de l'alumnat. 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 del personal, la selecció de l'alumnat, 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 de l'alumnat donaran preferència, en igualtat de

condicions, a les sol·licituds d'assistència als cursos formulades pels treballadors/ores 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/ades.

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/a per accedir a un futur lloc de treball dins de qualsevol organisme de la Generalitat.

51.4 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.

51.5 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 personal laboral afectat tindrà dret preferent al següent període formatiu.

51.6 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/ores i en general totes les actuacions que condueixin a l'obtenció d'informació i de coneixements orientats a la millora dels serveis públics.

51.7 Els treballadors/ores 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/a acreditat degudament que cursa amb regularitat aquests estudis.

51.8 Els organismes de l'Administració, directament o en règim de concert amb centres oficials o reconeguts, organitzaran cursos de capacitat professional per a l'adaptació del personal 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/a en la seva ocupació.

51.9 El treballador/a tindrà dret a absentarse del centre de treball el nombre d'hores necessàries per a l'assistència als cursos esmentats al punt anterior. Aquest temps es computarà com de treball efectiu i en cap cas no suposarà una minva de les seves retribucions ni de les 40 hores de formació.

Article 52

Seguretat i salut laboral

52.1 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 la seguretat i la salut de tots els treballadors/ores en tots els aspectes relacionats amb el treball ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquests objectius.

L'Administració de la Generalitat es compromet a potenciar l'assoliment d'una autèntica cultura preventiva i a realitzar la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en el seu sistema general de gestió, en el conjunt de les seves activitats i en tots els nivells jeràrquics, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció que ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció.

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

En aplicació del Pla de prevenció es continuarà amb el programa de realització i actualització de les avaluacions de riscos laborals i la planificació de l'activitat preventiva d'acord amb les partides pressupostàries específiques incloses en els pressupostos departamentals.

Aquestes avaluacions inclouran la dels riscos psicosocials en aquells casos que aquests riscos s'hagin identificat.

L'activitat preventiva inclourà els terminis d'execució, la designació de responsables i els recursos materials i humans necessaris.

S'establiran sistemes de seguiment continu per tal d'assegurar l'execució efectiva de les activitats preventives.

Per tal de garantir que cada treballador/a rebi una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada en matèria preventiva, s'oferirà als treballadors/ores formació específica en funció dels riscos específics que s'hagin avaluat prèviament. Per tal de reduir els riscos que no es poden eliminar, es prioritzarà una formació anual per aquells treballadors/ores que ocupin llocs de treballs en els que el resultat de l'avaluació de riscos faci recomanable que rebin una formació específica.

52.3 En aplicació de l'article 24 de la LPRL, l'Administració de la Generalitat establirà les mesures de coordinació necessàries amb les empreses públiques, consorcis i altres empreses que tingui contractades, per garantir que el personal que hi treballa tingui la cobertura i la protecció adients.

Article 53

Règim disciplinari

53.1 Els treballadors/ores poden ser sancionats/ades pels secretaris/àries generals dels departaments o per la direcció de cada organisme o entitat, a proposta dels o de les 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.

53.2 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.

53.3 Els treballadors/ores tenen dret a ser assistits/ides i protegits/ides 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.

53.4 Són faltes lleus les següents:

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

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

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

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

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

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

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

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

53.5 Són faltes greus les següents:

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

b) L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o de les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei, dins dels límits de l'article 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.

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

d) 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/a o dels altres treballadors/ores.

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

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

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

h) La simulació de malaltia o accident.

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

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

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

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

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

n) La reincidència en una falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un ma-

teix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.

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

p) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

53.6 Són faltes molt greus les següents:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Les ofenses verbals o físiques als/a les 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.

53.7 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.

53.8 Procediment sancionador.

És competent per incoar i resoldre un expedient disciplinari el secretari/ària general del departament on estigui destinat el treballador/a o, en el seu cas, el director/a de l'organisme autònom corresponent.

a) L'òrgan competent per incoar el procediment pot acordar prèviament la realització d'una informació reservada que serà tramesa a l'in-

structor/a quan sigui nomenat/ada. Posteriorment formarà part de l'expedient disciplinari.

La resolució d'incoació, que contindrà el nomenament d'instructor/a i, si s'escau, secretari/ària, s'ha de notificar al treballador/a subjecte a expedient, als nomenats com a instructor/a i secretari/ària, al comitè d'empresa o delegats de personal i a la secció sindical en el cas que el treballador/a estigui afiliat/ada i així ho faci constar. En aquesta mateixa resolució així com durant la tramitació del procediment es poden acordar mesures preventives per tal de garantir el normal desenvolupament dels serveis públics, la protecció dels interessos generals, la garantia de l'eficàcia en la substanciació de l'expedient o per raó de la gravetat dels fets imputats.

b) En el termini de 10 dies hàbils comptats a partir de la notificació de l'incoació de l'expedient, l'instructor/a podrà proposar l'arxiu d'actuacions, el sobreseïment de l'expedient o formular plec de càrrecs i també tot allò que estimi convenient en relació a l'aplicació de mesures preventives.

c) El plec de càrrecs es notificarà a l'inculpat/ada, el/la qual disposarà d'un termini de 7 dies hàbils per presentar el plec de descàrrecs amb les alegacions o documents que cregui convenients en la seva defensa, podent proposar la pràctica de proves.

El plec de càrrecs també serà notificat al comitè d'empresa o delegats de personal els quals podran emetre un informe en el mateix termini de 7 dies hàbils.

d) En el termini de 10 dies hàbils des de la recepció del plec de descàrrecs l'instructor/a practicarà aquelles proves que jutgi oportunes i d'altres que estimi convenients.

Finalitzat el període provatori, l'instructor/a acordarà obrir el tràmit de vista de l'expedient durant un termini màxim de 7 dies hàbils, en el qual la documentació de l'expedient es posarà de manifest a l'afectat per tal que pugui al·legar tot allò que estimi convenient en la seva defensa i aportar els documents que consideri d'interès.

Transcorregut el termini anterior i en el termini de 5 dies hàbils, l'instructor/a elaborarà la proposta de resolució que es notificarà a l'interessat/ada, el/la qual en el termini de 5 dies hàbils podrà al·legar davant l'instructor/a tot el que consideri convenient en la seva defensa.

e) Un cop escoltat l'inculpat/ada o transcorregut el termini sense cap al·legació, l'expedient complet s'ha de remetre, amb caràcter immediat, a l'òrgan competent perquè en el termini de 10 dies hàbils dicti la decisió que correspongui o, si s'escau, ordeni la pràctica de les diligències que consideri necessàries.

L'òrgan competent per imposar la sanció pot retornar l'expedient a l'instructor/a per a la pràctica de les diligències que resultin imprescindibles per a la resolució. En aquest cas, abans de remetre novament l'expedient a l'òrgan competent per imposar la sanció, s'haurà de donar vista a l'inculpat perquè en el termini de 5 dies pugui al·legar allò que estimi convenient en la seva defensa.

La resolució de l'expedient es notificarà a l'interessat/ada, al comitè d'empresa o delegats de personal i a la secció sindical en el cas que l'inculpat/ada estigui afiliat/ada i així ho faci constar.

En cap cas el procediment de l'expedient podrà superar el termini de 90 dies hàbils.

Contra la resolució es podrà interposar reclamació prèvia en via judicial.

53.9 Les faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies, les greus al cap de 20 dies i les moltes 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 mesos, en el supòsit que, durant aquest període de temps, el treballador/a 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.

53.10 Els/les caps superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels/de les subordinats/ades incorreran en responsabilitat i rebran la correcció i la sanció que sigui procedent, tenint en compte la que se li posarà a l'autor/a, 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.

53.11 Qualsevol treballador/a pot donar compte per escrit, per si mateix/a 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/a l'interessat/ada, obrirà l'oportuna informació i s'instruirà, si s'escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

53.12 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.

53.13 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 54

Millors socials

54.1 Jubilació forçosa.

a) Dins de la política de solidaritat a la promoció de l'ocupació en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya i organismes inclosos en el seu àmbit d'aplicació, la jubilació és obligatòria quan el treballador/a compleix l'edat de 65 anys. L'Administració, amb la voluntat de reduir al màxim l'índex de temporalitat de la plantilla, es compromet a convocar anualment les places de plantilla ocupades temporalment, sempre i quan aquestes no estiguin reservades a un treballador/a fix.

b) L'edat de jubilació establerta al paràgraf anterior es considera sens perjudici que tot treballador/a pugui completar els períodes de càrrec per a la jubilació, supòsit en el qual la jubilació obligatòria s'ha de produir en el moment que el treballador/a completi els esmen-

tats períodes de carència en la cotització a la Seguretat Social.

c) Al personal laboral que fins al dia 1 de gener de 1988 li era d'aplicació el Conveni col·lectiu dels establiments sanitaris d'hospitals i assistència, se li respecta, com a condició més beneficiosa, una gratificació per jubilació, equivalent a tres mensualitats del salari corresponent a la seva categoria, sempre que la tingüés reconeguda en el Conveni abans referenciat, en el moment de la signatura del Conveni interdepartamental.

d) Al personal laboral que fins al dia 1 de gener de 1988 li era d'aplicació el Conveni col·lectiu de l'ensenyament privat, se li respecta, com a condició més beneficiosa, sempre que n'estigués gaudint en el moment de la signatura del Conveni interdepartamental i tingüés 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.

54.2 Jubilació voluntària.

El treballador/a 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: 2792,12 més 2 mensualitats.

Als 63 anys: 3101,22 més 4 mensualitats.

Als 62 anys: 3411,34 més 6 mensualitats.

Als 61 anys: 3721,46 més 8 mensualitats.

Als 60 anys: 4031,59 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·licitud 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/ores, als quals, per disposició general futura, es declari extingida la relació laboral per raó de l'edat.

54.3. Jubilació parcial: D'acord amb el que disposen el Reial Decret 1131/2002, de 31 d'octubre, els treballadors/ores contractats a jornada completa que tinguin entre 60 i 65 anys i reunixin 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:

a) el treballador/a 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 12/2001, de 9 de juliol.

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

La jornada de treball d'aquest treballador/a serà com a mínim, igual a la reducció de la jornada acordada pel treballador/a 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.

54.4 Jubilació especial als 64 anys: 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 substituir els treballadors/ores que es jubilin, els i les quals es concertaran a l'empresari 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/a que consti inscrit com a sol·licitant d'ocupació a les corresponents oficines del Servei d'Ocupació de Catalunya.

54.5 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/ores de la Generalitat sempre que s'esdevingui com a fruit de la realització de qualsevol actuació que aquests treballadors/ores portin a terme en relació amb les funcions per a les quals hagin estat contractats/ades 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.

54.6 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.

54.7 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 és d'1.550.644 euros anuals, que s'incrementaran anualment d'acord amb el percentatge d'increment que tinguin amb caràcter general les retribucions previstes en aquest Conveni. Aquests fons s'integraran amb la dotació corresponent al fons d'acció social del personal funcionari i interí d'administració i tècnic per al mateix exercici, amb la finalitat d'efectuar una convocatòria homògena d'ajuts per ambdós col·lectius.

Aquests fons poden destinar-se, entre altres, a: Ajudes a persones amb disminucions físiques, psíquiques i sensorials.

Ajudes per a centres infantils i d'estudi per als treballadors/ores.

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 VI Conveni únic.

No podrà participar d'aquests fons el personal laboral que presta serveis en empreses públiques i ens de dret públic sotmesos a dret privat amb independència que de conformitat amb l'article 2 d'aquest Conveni se'ls hi apliqui el seu contingut.

54.8 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 VI 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:

18.030,36 euros en cas de mort per accident, i fins a 36.060,73 euros 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 2004.

54.9 Premis.

Amb efectes del dia de l'entrada en vigor per al personal funcionari, i en qualsevol cas a partir de l'1 de gener de 2006, s'acorda un sistema de premis vinculat als anys de serveis prestats a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, que consisteix en el gaudiment de dies addicionals de vacances, d'acord amb el quadre següent:

Entre 15 i 19 anys, ambdós inclosos, de serveis, 1 dia laboral addicional.

Entre 20 i 24 anys, ambdós inclosos, de serveis, 2 dies laborals addicionals.

Entre 25 i 29 anys, ambdós inclosos, de serveis, 3 dies laborals addicionals.

30 o més anys de serveis, 4 dies laborals addicionals.

Aquest premi, al qual es tindrà dret un cop s'hagin completat els anys de serveis prestats relacionats anteriorment, es farà efectiu a partir de l'any natural següent al compliment del primer any del període de serveis prestats a l'Administració de la Generalitat esmentat.

El personal laboral que presti serveis a l'Administració de la Generalitat de Catalunya procedent d'un procés de transferència de competències d'una altra administració Pública, es computarà també el temps de serveis prestats a l'administració d'origen per tal de determinar el premi que li correspon. Per tant, no es podran tenir en compte el temps de serveis prestats en altres administracions públiques, quan estiguin prestant serveis a l'Administració de la Generalitat de Catalunya en virtut de qualsevol altre procés de selecció de personal o de provisió de llocs de treball.

Per aquells col·lectius que realitzin una jornada de treball especial, el premi per anys de serveis prestats en aquesta administració s'haurà d'adequar a les peculiaritats i característiques de la seva jornada, per tal d'adaptar el gaudiment dels dies laborals addicionals al règim de vacances establerts per al seu col·lectiu, com a garantia de la correcta prestació del servei públic i de la seva implementació equivalent per a tots els empleats públics en funció de la seva jornada de treball.

En el supòsit que en l'àmbit de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya s'acordi un sistema de premis diferent, que millori el que ara es convenia per al personal laboral, serà d'aplicació el que s'estableixi per al personal funcionari.

Article 55

Complements extrasalarials

55.1 Indemnitzacions per despeses de transports. Les quanties reconegudes amb anterio-

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

55.2 Habitatge, hostaltatge i complement d'allotjament. Les quanties reconegudes amb anterioritat a la signatura del II Conveni únic es respecten i mantenen en els mateixos termes.

55.3 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 56

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

56.1 Participació.

De conformitat amb el que disposa l'article 4 de l'Estatut dels treballadors, sense perjudici dels capítols 1 i 2 del títol II de l'esmentada Llei, els treballadors/ores 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 juny.

56.2 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/ores afectats es trobin inclosos en l'àmbit d'aplicació d'un mateix Conveni col·lectiu.

56.3 Delegats de personal.

La representació dels treballadors en els centres de treball que tinguin més de 5 i menys de 50 treballadors/ores, 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/des i tenen les mateixes competències que els comitès d'empresa territorials.

56.4 Comitès d'empresa territorials.

El comitè d'empresa territorial és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors/ores per a la defensa dels seus interessos.

S'han de constituir a cada centre de treball el cens del qual sigui de 50 treballadors/ores 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.

56.5 Comitè intercentres.

56.5.1 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/ores: fins a 6 membres.

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

En els departaments que tinguin més de 500 treballadors/ores: 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 i les membres de cada comitè intercentres es designen entre els i les components dels diversos comitès d'empresa territorials i delegats de personal.

56.5.2 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.

56.5.3 Els i les 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.

56.5.4 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.

56.6 Els delegats de personal, els i les membres dels comitès d'empresa territorials i els i les 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/ores fàcilment.

56.7 Reunions i assemblees.

Els delegats de personal, els comitès d'empresa territorials, els comitès intercentres i les seccions sindicals legalment acreditats/ades 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 respectius. 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.

56.8 Representació sindical.

56.8.1 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.

56.8.2 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.

56.8.3 Quota sindical.

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

56.8.4 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 22 de desembre de 2004, 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 22 de desembre de 2004, 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 i les 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 durant la segona quinzena del mes.

Quan l'acumulació d'hores comporti una llicència 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 cedent 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 DG 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.

Tanmateix, però, a fi i efecte de facilitar la tramitació de les propostes d'acumulació d'hores, els escrits de renúncia i d'acceptació poden romandre en poder de l'òrgan corresponent de l'organització sindical, a disposició de l'Administració per si cal fer les comprovacions adients d'ofici o a instància d'algun empleat/ada públic interessat, fent constar aquesta circumstància a la proposta de modificació de la borsa d'hores sindicals. Aquesta constància es manifestarà, a la proposta que l'organització sindical presenti a l'Administració, mitjançant la corresponent declaració acreditativa.

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 retribuït, explicat en el punt precedent, i per aquesta raó es consumirà sense que es pugui superar el màxim total atribuït a cada organització sindical.

56.8.5 Dispensa d'assistència al treball.

Es reconeix el dret a la dispensa total d'assistència al treball de 25 treballadors/ores 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.

56.8.6 Substitucions.

La substitució dels treballadors/ores a què fan referència els paràgrafs 4 i 5, la podran realitzar les organitzacions sindicals signants d'aquest Conveni quan hagin estat en aquesta situació, com a mínim, tres mesos.

56.8.7 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 22 de desembre de 2004.

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 1

Els annexos d'aquest Conveni en formen part integrant.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 2

En el supòsit de transferències de serveis, total o parcial, durant la vigència d'aquest Conveni Col·lectiu únic, s'oferirà al personal laboral fix afectat la recol·locació en un altre lloc de treball de l'Administració de la Generalitat sempre i quan existeixi una vacant pressupostada de la seva mateixa àrea i reuneixi els requisits necessaris per a proveir el lloc de treball.

En el supòsit que aquesta recol·locació no sigui possible, el personal laboral fix de l'Administració de la Generalitat que pel mecanisme de successió d'empresa passi a prestar serveis en una de les esmentades empreses o ens, quedarà respecte de l'Administració de la Generalitat en la situació d'excedència voluntària per incompatibilitat i tindrà un dret al reingrés, el qual s'efectuarà per qualsevol dels procediments establerts en l'article 49 d'aquest Conveni.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 3

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 ADDICIONAL 4

En el termini d'un mes des de la signatura d'aquest Conveni, les parts signants es comprometen a constituir els següents grups de treball de caràcter tècnic que estaran formats per 6 membres per cadascuna de les parts, respectant-se la proporcionalitat dels sindicats a la comissió negociadora:

Grup de promoció professional: aquest grup analitzarà la possible aplicació al personal laboral d'altres sistemes de promoció professional.

Grup d'anàlisi de situacions contractuales: aquest grup analitzarà les situacions contractuales del personal que, a la data de signatura d'aquest VI Conveni Únic té subscrit un contracte temporal.

Grup de xofers/eres de representació: aquest grup analitzarà els horaris del col·lectiu, la plantilla i la seva distribució, així com l'aplicació dels conceptes de disponibilitat, d'hora de presència, d'hora extraordinària i d'hora de dinar, conjuntament amb la possible homogeneïtzació de les seves condicions de treball.

Les conclusions d'aquests grups s'elevaran a la comissió negociadora d'aquest Conveni que es constitueix el primer trimestre de cada any de vigència.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 5

Les parts signants acorden aplicar al personal laboral el pacte sobre drets de participació

dels empleats públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya que actualment està en procés de negociació.

Aquest pacte entrarà en vigor en el mateix moment i en les mateixes condicions que per al personal de l'àmbit de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 1

En el cas de la contractació temporal per a substituir treballadors/ores amb dret a reserva del lloc de treball s'entendrà que és d'aplicació l'article 19.8 d'aquest Conveni únicament per a aquells treballadors/ores 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 o indefinida, és per a l'execució de programes d'ocupació i/o plans de formació, com a monitors/ores o experts/es de formació ocupacional, no s'exigirà titulació sempre que per la seva experiència professional en l'àmbit públic o privat tinguin competència adquirida en les àrees o matèries que ho requereixin mitjançant l'exercici d'una activitat professional habitual remunerada durant un període mínim de dos anys.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 2

Les excedències voluntàries que havien estat concedides amb anterioritat a l'entrada en vigor del 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 49 d'aquest Conveni.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 3

Durant la vigència d'aquest Conveni, l'Administració de la Generalitat durà a terme processos de funcionarització de les categories identificades amb un asterisc, de conformitat amb el que preveu el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 4

Les parts signants acorden que en el procés de nou ingrés previst en l'article 22 d'aquest VI Conveni Col·lectiu Únic que s'efectuï d'acord amb l'oferta Pública d'ocupació Pública per al període 2004-2008, hi pugui participar el personal laboral que presti els seus serveis professionals a l'Administració de la Generalitat amb un contracte de treball de caràcter temporal subscrit bé en raó de la seva titulació, bé per la seva capacitat provada en el desenvolupament professional.

Aquesta disposició transitòria s'aplicarà únicament al personal laboral temporal contractat amb anterioritat a l'entrada en vigor del IV Conveni Únic.

DISPOSICIÓN TRANSITÒRIA 5

Les parts signants acorden integrar una representació dels sindicats presents en la Mesa Negociadora del VI Conveni col·lectiu únic, de forma proporcional a la seva representativitat en l'àmbit laboral, en l'òrgan paritari 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.

DISPOSICIÓN TRANSITÒRIA 6

Les parts signants acorden acollir-se a l'òrgan de solució extrajudicial de conflictes que es creï en l'àmbit de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, sens perjudici de les competències que els propis negociadors atorguen a la CIVE en aquesta matèria segons es preveu en l'article 12 del VI Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat.

DISPOSICIÓN TRANSITÒRIA 7

Es deixa en suspens la clàusula de jubilació forçosa als 65 anys establerta a l'article 54.1 d'aquest Conveni mentre no hi hagi normativa que habiliti o permeti la seva inclusió en la negociació col·lectiva. Amb efectes del dia 1 de mes següent a l'entrada en vigor de l'esmentada normativa els departaments jubilaran a tots els treballadors que ja hagin complert els 65 anys d'edat.

ANNEX 1

Xofers/eres dels serveis de representació

—1 Àmbit personal

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

—2 Àmbit funcional

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

Els xofers/eres de representació, a més de desenvolupar les tasques pròpies, podran realitzar tasques de transport d'altres persones, paquets, cartes, maletes, etc., així com altres tasques auxiliars, quan així ho permeti la situació d'espera o presència.

—3 Ordenació de la jornada laboral

3.1 La jornada ordinària és de 1.633 hores en còmput anual, en l'horari que es determini en els calendaris laborals que es negociaran cada any.

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 de-

cret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

Es considerarà temps de presència aquell en el qual el treballador/a 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/eres dels serveis de representació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya és la D1-conductor/a.

—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 43 d'aquest Conveni.

5.2 La taula de retribucions aplicable és la següent:

Hores de presència: 8,38 euros/h.

Hores de presència nocturna: 10,90 euros/h.

Hores extraordinàries: 14,48 euros/h.

Hores nocturnes no de presència: 16,39 euros/h.

Hores extres en festius oficials o diumenges: 20,29 euros/h.

5.3 En cas de realització d'hores extraordinàries en festius oficials o diumenges, es garanteix una percepció mínima de 80,99 euros 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 57,76 euros 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 10,87 euros en concepte d'indemnització per compensar la disponibilitat de xofer/a 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 simi-

lars, es fixa un complement mensual de 584,99 euros

La percepció d'aquest complement comprèn, segons les necessitats de cada departament, la realització de les 20 primeres hores al mes ja siguin de disponibilitat, presència o extraordinàries efectuades de dilluns a divendres, o 10 hores extraordinàries realitzades en dissabtes, diumenges o festius.

—7 Pòlissa d'assegurances

Es cobreix el risc de mort o invalidesa per accident de treball mitjançant una pòlissa col·lectiva d'assegurança de 30.050,61 euros i de 60.101,21 euros, respectivament.

—8 En el cas de privació del permís de conduir derivat d'un acte fora de servei, al treballador/a 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/a desenvoluparà els treballs que li siguin assignats pel departament o organisme al qual estigui adscrit.

—10 En el supòsit que a un conductor/a 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/a.

—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/ores que compleixin vint anys de permanència percebran un premi d'una men-

sualitat 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 a qui es jubila complert 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/ores que, tenint complerts els seixanta anys d'edat, tinguin reconeguts quaranta anys d'antiguitat a l'Administració.

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

ANNEX 3

Entitat Autònoma de Difusió Cultural

—1 Àmbit personal i funcional

Aquest annex és d'aplicació a tot el personal laboral que presti els seus serveis a l'Entitat Autònoma de Difusió Cultural 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/ores que desenvolupin alguna de les especialitats professionals següents:

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

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

c) Personal de sala: personal de lavabos, porters/eres, guarda-robres, acomodadors/ores, taquillers/eres, etc.

d) Personal de producció.

2.1 Ordenació de la jornada laboral.

L'horari en còmput anual serà la que preveu l'article 45.1 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 cadascun dels treballadors/ores afectats i segons les necessitats de la programació i/o de la producció un complement salarial especial per desplaçament horari que serà de 3.277,04 euros anuals, que, en el cas d'aplicar-se al personal contractat en règim temporal s'ha de prorratejar segons la durada de la contractació, i que podrà ser aplicat al personal de tramoia, al personal al servei de l'escena o al personal de producció.

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

2.2 Descans setmanal.

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

Per tal de compensar aquest fet es fixa un complement salarial de 81,98 euros 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/a, 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/a 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'iguals 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 i tècniques 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 81,98 euros per als tècnics i tècniques C1 i de 60,34 euros per als auxiliars oficials/ales 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/eres percebran en concepte de menyscapte de diners un complement de 22,57 euros 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 de Difusió Cultural.

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/a 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 32,20 euros.

b) Bolo intensiu: complement diari de 104,57 euros.

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: 90,17 euros.

b) Bolo intensiu: 180,30 euros.

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 de Difusió Cultural s'estableixen els complements mensuals (12 pagues) de lloc de treball que s'indiquen a continuació, com a compensació a les especials circumstàncies que cada un comporta quant a responsabilitat, confiança, dedicació i control:

	Mensual	Anual
Coordinador/a de Centres d'espectacles:	737,36	8.848,32

	Mensual	Anual
Director/a tècnic/a de teatre:	614,47	7.373,64
Responsable de comptabilitat financera:	573,52	6.882,24
Assessor/a legal:	573,52	6.882,24
Coordinador/a de l'Àrea Tècnica d'Espectacles	491,58	5.898,96
Administrador/a de centres d'espectacles:	368,70	4.424,40
Responsable tècnic/a d'espectacles (cap luminotècnia, cap maquinària...):	368,70	4.424,40
Responsable sala espectacles:	163,89	1.966,68

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

—4 Complement d'especial dedicació

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

ANNEX 4

Experts/es 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/a 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/a 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/es en formació ocupacional el qual serà actualitzat periòdicament.

Per tal d'aconseguir experts/es qualificats i donar transparència al procés, el Departament de Treball mantindrà l'esmentat fitxer, organitzat per especialitats 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/es 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/es:

Grup 1, 30,50 euros/hora.

Grup 2, 28,47 euros/hora.

Grup 3, 25,31 euros/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

—1 Àmbit personal i funcional

Aquest annex és d'aplicació al professorat laboral de religió en centres docents de titularitat del Departament d'Educació.

—2 Règim regulador especial

Constitueixen el règim regulador especial la Disposició Addicional segona de la Llei Orgànica 10/2002 de 23 de desembre, de qualitat de l'educació (BOE de 24-12-2002) 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.

ANNEX 6

Professorat de l'INEFC

—1 Àmbit d'aplicació

Aquest annex és d'aplicació al professorat que amb relació jurídica laboral presta els seus serveis a l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya. Aquest professorat podrà ocupar els següents llocs de treball:

Professor/a Catedràtic/a

Professor/a titular

Professor/a col·laborador/a

Professor/a especialista

—2 Adscripció a una àrea de coneixement

Tot el professorat desenvoluparà la seva tasca docent i investigadora en el marc d'un àrea de coneixement.

El Consell Rector de l'INEFC, a proposta del Claustre de l'INEFC, decidirà el nombre de Departaments acadèmics, el nombre i el nom de les àrees de coneixement, el Departament acadèmic a les quals s'adscriuen i les matèries i/o assignatures que hi depenen.

—3 Accés als llocs de treball i mobilitat

3.1 El procés de selecció i mobilitat dels professors/ores titulars, d'INEFC serà amb caràcter general el previst al text del Conveni, amb les singularitats que a continuació s'especifiquen.

3.2 Per accedir a una plaça de professor/a titular serà necessari tenir el grau de Doctor/a i si, s'escau, complir amb els requisits que en el seu moment determini la legislació vigent o les respectives universitats. Per la cobertura d'una plaça de catedràtic/a, a més del grau de doctor/a, s'haurà d'acreditar un mínim de tres anys de professor/a titular de l'INEFC.

3.3 L'òrgan de selecció estarà format per una comissió avaluadora formada per 5 membres, dels quals tres com a mínim hauran de tenir la titulació de Doctor/a i que seran nomenats: un/a per la Direcció General de la Funció Pública, un/a pel Departament acadèmic respectiu de l'INEFC al qual estigui encomanada l'àrea de coneixement de la matèria, un/a per la Universitat respectiva del Centre on s'ha de proveir la plaça, un/a per la direcció de l'INEFC i un/a nomenat per la representació legal dels treballadors.

3.4 Procediment de selecció. La selecció dels professors/ores titulars es realitzarà pel sistema de concurs oposició.

a) En la fase d'oposició s'especificaran les proves a realitzar, amb la puntuació mínima requerida, i els temaris de referència. En aquesta fase, que tindrà caràcter eliminatori i que no podrà valorar-se en més d'un 50% de la puntuació total assolible d'acord amb els criteris següents:

1- Temari de referència. (10%).

2- Prova escrita específica dels continguts objecte de l'àrea o matèria a proveir (20%).

3- Presentació i defensa oral d'un projecte docent. (20%).

b) En la fase de concurs, de conformitat amb els criteris generals del Conveni, es tindrà especial consideració la capacitat i experiència dels/de les aspirants en relació als llocs de treball objecte de la convocatòria.

La selecció dels llocs de treball de professor/a col·laborador/a i professor/a especialista d'INEFC es farà aplicant els criteris previstos en els apartats anteriors. Excepcionalment, per causa d'urgència, es pot procedir a la contractació dels professors/ores col·laboradors/ores i especialista directament, sense necessitat de convocatòria.

3.5 Mobilitat.

Per garantir la idoneïtat professional dels/de les aspirants a llocs de treball de professor/a titular i professor/a catedràtic/a d'INEFC, s'aplicaran els criteris generals previstos al procediment general de mobilitat voluntària.

En tot cas, per als llocs de treball de professor/a titular d'INEFC la capacitat professional que regula l'article 23 del Conveni Únic es valorarà atenent singularment a la seva capacitat investigadora i pedagògica dins l'àrea de coneixement referida.

En el cas de les places de catedràtic/a, específicament la capacitat professional que regula l'article 23 del Conveni Únic es valorarà mitjançant la presentació d'un pla de recerca vinculat amb l'activitat docent que hagi de desenvolupar i mitjançant la valoració de la seva trajectòria en tasques de recerca, així com la seva trajectòria en la participació en activitats institucionals, coordinació de grups de recerca i direcció de laboratoris.

La capacitat s'haurà d'acreditar davant d'un òrgan específic, la composició del qual serà idèntica a la prevista a l'article 3.4 d'aquest annex.

En tot cas, queden exempts de l'acreditació de la capacitat professional i s'atorgarà la puntuació màxima en els següents supòsits:

Quan la mobilitat es produeixi des d'un lloc de professor/a titular d'INEFC a un altre lloc de professors/ores titular d'INEFC en el marc d'una mateixa àrea de coneixement, excepte quan es tracti d'una especialitat esportiva diferent.

Quan la mobilitat es produeixi des d'un lloc de professor/a catedràtic/a d'INEFC a un altre lloc de professors/a catedràtic/a d'INEFC en el marc d'una mateixa àrea de coneixement excepte quan es tracti d'una especialitat esportiva diferent.

—4 Règim de dedicació

Professor/a catedràtic/a de l'INEFC. La seva dedicació serà completa.

Professor/a titular de l'INEFC. La seva dedicació podrà ser completa o parcial.

Professor/a col·laborador/a de l'INEFC. La durada del seu contracte serà d'un any amb possibilitat d'un màxim de dues pròrrogues. La seva dedicació podrà ser completa o parcial.

Professor/a especialista de l'INEFC. La seva dedicació serà parcial amb un màxim d'un terç de la jornada. El contracte serà per obra o servei determinat.

La jornada laboral ordinària del professorat de l'INEFC amb dedicació completa serà de 37,5 hores setmanals, de les quals un màxim de 10 hores setmanals poden realitzar-se fora del centre. El còmput horari anual màxim serà de 1.633 hores.

L'horari laboral de cada professor/a haurà de ser aprovat per la Direcció de l'INEFC després de consultar amb els representants legals dels treballadors.

El professor/a catedràtic/a i el professor/a titular amb dedicació completa ha d'impartir 240 hores lectives per curs acadèmic. El professor/a col·laborador/a amb dedicació completa haurà d'impartir 360 hores lectives per curs acadèmic. El professor/a especialista haurà de complir amb les hores per les quals ha estat contractat o per les hores que corresponguin en el Pla d'Estudis a la matèria o disciplina per la qual ha estat contractat, amb els màxims de còmput anual legalment previstos al Conveni Únic.

—5 Règim retributiu complementari

5.1 S'estableixen els següents complements de comandament, per aquells professors/ores que ocupin llocs de responsabilitat:

	Mensual	Anual
a) Director/a de centre	1015,13	12181,56
b) Sotsdirector/a de centre	855,89	10270,68
c) Cap de departament	43,04	5160,48
d) Encarregat/ada de curs	73,86	886,32
e) Director-a/ coordinador-a de projecte.		
Projectes institucionals:	430,04	5160,48
Projectes acadèmics:	301,04	3612,48
Projectes organitzatius:	215,07	2580,84

Projectes, en tot cas, aprovats pel Consell Rector de l'INEFC, a proposta del claustre de l'INEFC.

La percepció d'aquests complements de comandament implica tenir dedicació completa. Es podrà autoritzar una reducció de la dedicació docent de qualsevol d'aquests comandaments amb una reducció proporcional de l'import del complement.

5.2 S'estableixen els següents complements de lloc de treball:

5.2.1 Complement de professor/a titular i col·laborador/a de l'INEFC. Aquest comple-

ment el percebrà tot el professorat actual i de nou ingrés per l'import de 640,37 euros mensuals i 7684,44 anuals. El professorat amb dedicació parcial percebrà aquest complement proporcionalment a la jornada efectuada.

5.2.2 Complement de professor/a catedràtic/a de l'INEFC. Aquest complement substitueix al d'encarregat/ada de curs i al de professor/a titular de l'INEFC, ja que són incompatibles. L'import és de 1.189,48 euros mensuals i 14.273,76 euros anuals.

5.3 Altres complements de llocs de treball.

El professorat catedràtic i el titular fix de plantilla podran optar a percebre per cada cinc anys de docència a l'INEFC, ininterrompuda o acumulada en diversos períodes, un complement de mèrits acadèmics (tram docent) en funció de la qualitat de les tasques docents, investigadores i complementàries que tenen encomanades.

Es podrà acumular fins un màxim de cinc trams docents per professor/a titular o professor/a catedràtic/a.

Per cada tram docent: 95,98 euros/mensual
1.151,76 euros/anual

A aquests efectes, una Comissió Avaluadora, els i les membres de la qual seran nomenats/ades pel Consell Rector a proposta del Claustre de l'INEFC, valorarà les tasques desenvolupades per cadascun dels professors/ores i en el cas que es superi el mínim de qualitat establert, al professor/a se li reconeixerà el o els trams corresponents.

—6 Adaptació a les necessitats docents

La Direcció de l'INEFC i els representants legals dels treballadors establiran de mutu acord els criteris d'aplicació d'aquest annex en funció de les necessitats docents, de recerca i organitzatives.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Primera

1. El professorat titular d'INEFC amb contractació laboral indefinida a la data d'entrada en vigor d'aquest annex que no gaudeixi del grau de Doctor/a podrà mantenir la seva condició de professor/a titular fins a la seva jubilació desenvolupant les mateixes tasques que el professor/a titular llevat d'aquelles que per disposició normativa sigui imprescindible gaudir del títol de Doctor/a.

2. El professorat de l'INEFC amb contractació temporal a la data d'entrada en vigor d'aquest annex disposarà d'un termini màxim de 5 anys per assolir el grau de Doctor/a, abans de la publicació de la convocatòria d'accés de les places de professor/a titular que ocupin.

3. El professorat que ostenti la condició de Cap de Departament a l'entrada en vigor d'aquest annex mantindrà aquesta condició i el sou corresponent fins que no es faci la selecció dels nous/de les noves Caps de Departament un cop que el Consell Rector de l'INEFC hagi aprovat la nova configuració dels Departaments acadèmics i dels projectes institucionals.

Segona

A l'entrada en vigor d'aquest annex es podran reconèixer els mèrits acadèmics dels diversos períodes de 5 anys anteriors a l'entrada en vigor amb el límit de trams que s'estableix en el

quadre següent en funció de l'antiguitat docent de cada professor/a:

TRAMS	2005	2006	2007	2008
Més de 30*	3	3	3/4**	4
25 A 29*	2/3**	2	3	3
20 A 24*	2	2	3	3
15 A 19*	2	2	2	3
10 A 14*	2	2	2	2
5 A 9*	1	1	1	1

* Anys de docència ininterrompuda a l'INEFC o docència universitària específica acumulada en diversos períodes.

** Podran percebre aquest nombre de trams aquells professors/ores que abans de la fi de l'any 2.010 compleixin els 65 anys i tinguin l'antiguitat demanada.

ANNEX 7

Àrees de funcions

Àrea d'administració i informàtica

Aquesta àrea comprèn el conjunt d'activitats o tasques relacionades directament amb tasques d'administració, tant de personal com de béns, amb els processos informàtics i de comunicació i, en general, amb aquelles altres que configuren l'aparell de gestió del servei o centre respectiu.

Formen part d'aquesta àrea les següents categories professionals:

- Tècnic/a expert/a en polítiques migratòries
- Analista informàtic/a
- Llicenciat/ada
- Periodista
- Protocol-relacions públiques
- Cap de primera administració
- Analista-programador/a informàtic/a
- Cap de segona administració
- Programador/a informàtic/a
- Dinamitzador/a lingüista
- Estadístic/a
- Tècnic/a de gestió
- Tècnic/a d'empreses i activitats turístiques
- Tècnic/a operativa gestió loteries
- Tècnic/a especialista: informàtic/a
- Traductor/a-intèrpret
- Tècnic/a administratiu/iva
- Oficial/a administratiu/iva
- Especialista en consum
- Operador/a d'ordinador
- Especialista en gestió de loteries
- Auxiliar administratiu/iva.

Àrea de manteniment, oficis i serveis tècnics

Aquesta àrea comprèn el conjunt d'activitats o tasques relacionades directament amb la cura, conservació, muntatge, millora, reparació i construcció de béns mobles i immobles, amb l'aprofitament agrícola, forestal i pecuari; amb les tasques de conducció i transport de persones i béns i, en general, amb aquelles altres similars a les descrites.

Formen part d'aquesta àrea les següents categories professionals:

- Enginyer/a
- Arquitecte/a
- Tècnic/a en gestió del trànsit
- Tècnic/a en seguretat viària i mobilitat
- Conservador/a de béns culturals

Cap de primera manteniment
 Cap de segona manteniment
 Pilot aeri
 Pilot de la marina mercant
 Perit/a
 Restaurador/a de béns culturals
 Arquitecte/a tècnic/a
 Tècnic/a especialista: arts gràfiques, lumino-tècnic/a, maquinista, so i imatge, manteniment d'helicòpter, d'exploració de carreteres, control pecuari, conductor/a (permís e), operador/a de control, sobrestant d'obres públiques, projeccionista de cinema, expropiacions, telecomunicacions, d'obres públiques, guarda major reserva de fauna, manteniment
 Encarregat/ada
 Encarregat/ada de parc de conservació de carreteres
 Tècnic/a de xarxa de vigilància de la contaminació atmosfèrica
 Tècnic/a d'unitats mòbils de la vigilància de la contaminació atmosfèrica
 Cabussador/a professional-patró/ona
 Analista de laboratori
 Especialista d'oficis
 Conductor/a (carnet C)
 Auxiliar de control
 Operador/a de maquinària pesada
 Tècnic/a auxiliar d'obres públiques
 Pràctic/a topògraf/a
 Vigilant d'exploració de carreteres
 Guarda 1a. Reserva de fauna
 Cap d'equip
 Cap d'equip de parc de conservació de carreteres
 Inspector/a revisor/a de maquinària
 Delineant superior
 Analista
 Auxiliar d'inspecció de transport
 Auxiliar tècnic/a
 Analista de 2a.
 Oficial/a de 1a: paleta, mecànic/a, electricista, jardiner/a, agrari/ària, llauner/a, manteniment, maquinista, tractorista, reprografia, fuster/a, arts gràfiques, taller-ràdio, prevenció activa forestal, conservador/a de carreteres.
 Conductor/a (carnet b)
 Auxiliar de control
 Guarda de reserva de fauna
 Vigilant d'obres
 Delineant
 Vigilant auxiliar d'exploració
 Oficial/a de 2a.: paleta, mecànic/a, electricista, jardiner/a, agrari/ària, manteniment, calefactor/a, basculer/a, vaquer/a, caminaire, laboratori, pràctic/a especialitzat/ada, auxiliar de topografia.
 Motorista
 Peó-mosso/a
 Ajudants d'ofici: jardiner/a, forestal
 Guaita.

Àrea de serveis generals

Aquesta àrea comprèn el conjunt d'activitats o tasques relacionades directament amb la informació i recepció de persones i béns, vigilància de persones i/o locals, comunicació interna i externa dels serveis, centres, custòdia, repartiment i distribució de béns i correspondència, netja de dependències, útils i maquinària, servei de cuina, menjador, bugaderia i, en general, totes aquelles tasques complementàries i auxiliars que, sense correspondre específicament a un

ofici determinat, són pròpies del normal funcionament dels centres.

Formen part d'aquesta àrea les següents categories professionals:

Cap de segona cuiner/a
 Tècnic/a especialista: cuiner, sastre/essa
 Encarregat/ada
 Governant/a
 Responsable de bar
 Responsable de magatzem
 Sotsgovernant/a
 Oficial/a de 1a: cuiner/a, costurer/a, bugader/a
 Guia d'informació de monument o museu
 Recepcionista
 Taquiller/a
 Emmagatzemador/a
 Oficial/a de 2a.: cuiner/a, bugader/a, cambrer/a, auxiliar d'internat
 Telefonista
 Personal de serveis especialitzats
 Netejador/a
 Ajudant/a de cuina-netejador/a
 Cambrer/a-netejador/a
 Ajudant d'ofici: cuiner/a, bugader/a, costurer/a, serveis generals
 Guarda
 Porter/a
 Subaltern/a

Àrea sanitària-assistencial

Aquesta àrea comprèn el conjunt d'activitats o tasques relacionades directament amb la salut, tant en la seva vessant preventiva com curativa; amb l'atenció a persones o grups que, per la seva situació individual o social, requereixen una especial atenció i ajuda terapèutica i, en general, amb aquelles altres que possibiliten la recuperació, desenvolupament i integració social, familiar i professional de les persones.

Formen part d'aquesta àrea les següents categories professionals:

Metge/essa
 Llicenciat/ada
 Tècnic/a de gestió i administració sanitària
 Tècnic/a de gestió i administració sanitària:
 metge/essa-avaluador/a
 Tècnic/a de gestió
 Diplomant/ada en treball social
 Fisioterapeuta
 Terapeuta ocupacional
 Audioprotesista
 Podòleg/òloga
 Diplomant/ada en infermeria
 Tècnic/a de centres de disminuïts psíquics
 Tècnic/a especialista: patologia forense, radiodiagnòstic
 Oficial/a 1a. Autòpsies
 Auxiliar sanitari
 Treballador/a familiar
 Auxiliar de geriatria
 Oficial/a 2a. Socorrista

Àrea educatiu-cultural

Aquesta àrea comprèn el conjunt d'activitats o tasques relacionades amb l'acció educativa, entesa en sentit ampli; tant la docència reglada i no reglada, el recolzament social en la seva expressió personal i familiar, la socialització i adquisició d'hàbits de la vida diària, l'organització i desenvolupament de les activitats de lleure, l'organització d'activitats socioculturals i, en general, totes aquelles activitats o tasques adreçades a la formació, desenvolupament i integra-

ció de les persones o col·lectius sobre els quals s'exerceix l'acció educativa o cultural.

Formen part d'aquesta àrea les següents categories professionals:

Professor/a d'escola de capacitació agrària
 Professor/a d'escola de capacitació nàutica-pesquera
 Professor/a de l'INEFC
 Professor/a
 Musicòleg/òloga
 Llicenciat/ada
 Logopeda
 Psicomotricista
 Director/a de llar d'infants
 Tècnic/a de gestió
 Monitor/a de formació ocupacional
 Educador/a social
 Tutor/a de residència
 Educador/a de llar d'infants
 Tècnic/a especialista d'animació sociocultural
 Tècnic/a en educació infantil
 Tècnic/a docent
 Educador/a d'educació especial en centres públics
 Monitor/a
 Auxiliar d'educació especial

ANNEX 8

Definició de categories professionals

Grup A

A1

Analista Informàtic/a:

És aquell treballador/a que fa les funcions següents:

Identificar les necessitats de la persona usuària.

Dissenyar la resposta informàtica més adequada.

Preparar les especificacions necessàries per a la construcció i implantació de les aplicacions informàtiques.

Supervisar la realització de totes les activitats associades.

Periodista:

És aquell treballador/a que realitza les funcions següents:

Realitza activitats de caràcter informatiu.

Redacta comunicats.

Confeciona dossiers de premsa professionals.

Realitza altres funcions vinculades a l'acció de comunicació que permetin la difusió de l'activitat del departament o d'alguna de les seves unitats directives.

Professor/a d'escola de capacitació agrària:

És aquell treballador/a que realitza les funcions següents:

Exerceix tasques docents teòrico-pràctiques dels crèdits que conformen els cicles formatius de la formació professional específica pels quals tenen atribució docent segons la normativa vigent.

Participa en els programes de formació contínua que despleguen els centres i les escoles de capacitació agrària.

Professor/a de l'INEFC:

És el professor/a que té la responsabilitat de dirigir les ensenyances teòriques, pràctiques i de laboratori d'una o varies matèries o assignatures d'una mateixa àrea de coneixements en

els ensenyaments de primer, segon i tercer cicle o de grau i postgrau

Realitzar el programa docent, elaborant i aplicant els criteris d'avaluació

Impartir els continguts del programa

Tutoritzar a l'alumnat en el marc dels plans d'estudi i de les normes acadèmiques vigents

Realitzar altres activitats docents, de recerca i complementàries que li siguin encomanades per la institució.

Professor/a:

És el/la professional que, en virtut del títol professional que posseeix, imparteix l'ensenyament d'un art, una ciència o una disciplina.

Metge/essa:

És aquell treballador/a que realitza les funcions següents:

Proporciona atenció preventiva, diagnòstica, terapèutica i/o rehabilitadora als/ a les pacients i persona usuària que estigui al seu càrrec.

Participa en la definició i/o execució dels programes de promoció de la salut.

Pot desenvolupar activitats de caràcter formatiu i de recerca corresponents a la seva especialitat.

Certifica, si s'escau, i informa sobre qüestions mèdiques i/o sanitàries relacionades amb les seves funcions.

Conservador/a de béns culturals:

És aquell treballador/a que realitza les funcions següents:

Realitza l'examen, la diagnosi i l'actuació restauradora sobre els béns culturals.

Té assignada la responsabilitat tècnica de tots els processos de la conservació-restauració.

Musicòleg/òloga:

És aquell treballador/a que realitza les funcions següents:

Té al seu càrrec la recerca i l'enregistrament de músiques i cançons tradicionals d'arreu dels Països Catalans.

La realització d'estudis i treball etnomusicològics sobre la música i la cançó tradicional catalana i la catalogació dels fons sonors.

Llicenciat/ada:

És aquell treballador/a que desenvolupa activitats de nivell superior corresponents a tasques administratives de gestió, d'inspecció, d'execució, de control o similars.

Enginyer/a:

És aquell treballador/a que realitza l'estudi, la proposta, el control, l'execució i la inspecció de les tasques tècniques pròpies de la titulació acadèmica d'enginyeria.

Arquitecte/a:

És el/la professional amb titulació d'arquitecte/a que realitza l'estudi, la proposta, el control, l'execució i la inspecció de les tasques tècniques pròpies de la titulació acadèmica d'arquitectura.

Tècnic/a:

És el treballador/a que desenvolupa activitats de nivell superior corresponent a tasques pròpies de la seva professió i/o ofici.

A2

Cap de primera de manteniment:

És aquell treballador/a que realitza les funcions següents:

Organitza i gestiona, dins de l'àmbit de les seves competències, el conjunt d'accions destinades a tenir en bon estat les instal·lacions.

Analista programador/a informàtic/a:

És aquell treballador/a que realitza les funcions següents:

Treballa a partir dels requeriments funcionals de les noves aplicacions i prepara les especificacions detallades que permeten descriure el conjunt de programes i mòduls de l'aplicació.

Analitza l'impacte de les modificacions sol·licitades a sistemes en funcionament.

Participa en l'avaluació dels recursos necessaris per dur-los a terme i en prepara les especificacions per a la programació.

Protocol - relacions públiques:

És aquell treballador/a que realitza les funcions següents:

Organitza i gestiona l'atenció protocol·lària als actes oficials.

Té cura del compliment de les normes i els costums de protocol i cerimonial que siguin d'aplicació.

A3

Cap de segona de manteniment:

És aquell treballador/a que realitza les funcions següents:

És responsable del manteniment i reparacions que s'han de dur a terme en el centre de treball on presta els seus serveis, desenvolupant i coordinant aquests treballs.

Dirigeix el personal que està al seu càrrec, coordinant també, el personal de serveis de manteniment aliens.

Cap de segona cuiner/a:

És aquell treballador/a que realitza les funcions següents:

És responsable màxim/a de l'àrea de cuina. Porta a terme la direcció i coordinació del personal al seu càrrec.

S'encarrega de les comandes de queviures i aliments i de fer-ne el control de qualitats.

Planifica i dissenya els menús i comprova la seva elaboració.

Pilot aeri:

És aquell treballador/a que pilotant una avioneta realitza les funcions següents:

Realitza vols de vigilància i prevenció d'incendis forestals, vols de seguiment de fauna i d'espècies protegides, vols amb col·laboració amb els parcs naturals, vols de fotografia aèria i vols de transport de personal del Departament de Medi Ambient.

Porta a terme la coordinació en el manteniment de l'avioneta.

Professor/a d'Escola de capacitació Agrària:

És el treballador/a que exerceix tasques docents, teòrico-pràctiques, dels crèdits que conformen els cicles formatius de la formació professional específica, pels quals tenen atribució docent, segons la normativa vigent i participa en els programes de formació continua que despleguen els centres i les escoles de capacitació agrària.

Grup B

Programador/a - informàtic/a:

És aquell treballador/a que fa les funcions següents:

Confeccionar programes i mòduls mitjançant l'ús de les eines de programació del departament.

Provar, posar a punt i documentar aquests programes i mòduls a partir de les especificacions tècniques establertes per la funció d'anàlisi.

Logopeda:

És aquell treballador/a que aplica els seus coneixements al desenvolupament de tots els aspectes relatius a l'aprenentatge i utilització adequada del llenguatge, així com l'assessorament en la seva especialitat al mestre/a tutor/a i altres professionals.

Fisioterapeuta:

És aquell treballador/a que fa les funcions següents:

Realitza, tenint en compte el diagnòstic mèdic, la valoració motriu de la persona usuària per tal d'establir el seu grau d'afectació.

Elabora els programes de recuperació i adaptació per millorar l'autonomia personal i duu a terme el tractament específic que aquest requereix.

Informa i assessora a les famílies, si s'escau, i col·labora amb altres professionals, serveis i especialistes.

Audioprotesista:

És aquell treballador/a que realitza les funcions següents:

Duu a terme la valoració de la capacitat auditiva de l'alumnat amb diagnòstic mèdic de disminució auditiva, per tal de conèixer el grau de pèrdua neurosensorial i/o conductiva crònica.

Prescriu i adapta les pròtesis auditives.

Informa i assessora a les famílies i col·labora amb tots els professionals que participen en el procés d'aprenentatge, així com amb els serveis i especialistes externs al centre docent.

Podòleg/òloga:

És aquell treballador/a que estudia el comportament biofisiològic del peu, les seves alteracions ortofuncionals i afeccions patològiques, la seva prevenció i tractament a través de medicaments, cirurgia o aparells ortopèdics.

Diplomat/ada en infermeria:

És el treballador/a que desenvolupa les funcions derivades de l'exercici professional de la diplomatura universitària en infermeria i, en especial:

S'encarrega de vetllar per l'educació per la salut.

Proporcionar l'atenció socio sanitària als/a les pacients o persones usuàries.

Gestionar els recursos de la seva àrea de treball.

Monitor/a de formació ocupacional:

És aquell/a professional encarregat/ada d'impartir a les persones usuàries els continguts formatius, tant teòrics com pràctics, de formació bàsica i de formació professional necessaris per a l'aprenentatge d'una especialitat concreta i d'hàbits i actituds necessàries per ocupar un lloc de treball.

Educador/a social:

És el treballador/a que desenvolupa les funcions derivades de l'exercici professional de la diplomatura universitària en educació social i, en especial:

En els camps de l'educació no formal.

De la inserció social de persones desadaptades o discapacitades.

De l'acció socioeducativa.

Pilot de marina mercant:

És el treballador/a que realitza les funcions següents:

Comanda embarcacions de propietat o adscrites a la Generalitat de Catalunya.

Realitza tasques de control sobre el terreny o d'oficina relacionades amb pesca marítima, gestió i protecció del litoral, marina mercant, contaminació, salvament i seguretat marítima, etc.

Realitza totes aquelles altres tasques vinculades al despatx i navegació de les embarcacions que puguin ser assignades.

Perit/a:

És el treballador/a que, amb coneixements científics, artístics, tècnics o pràctics, realitza les funcions següents:

Valora els danys ocasionats als béns i els objectes robats.

Elabora els informes corresponents a petició de jutges/esses i magistrats/ades.

Estadístic/a:

És el treballador/a que realitza les funcions següents:

Té al seu càrrec l'elaboració d'estudis metodològics i d'avantprojectes d'activitats estadístiques senzilles de cost molt baix.

L'elaboració, l'execució o la direcció tècnica dels projectes d'activitats estadístiques.

La col·laboració dels estudis i projectes o en l'execució de les activitats estadístiques.

La producció d'informació de difusió de resultats estadístics.

Tutor/a de residència:

És aquell treballador/a que realitza les funcions següents:

Programar activitats, col·loquis, conferències, ...

Orientar als i a les estudiants acadèmicament i personalment.

Assessorar als i a les alumnes en tècniques de treball.

Detectar les dificultats d'aprenentatge de l'alumnat.

Elaborar la fitxa personal de l'alumnat.

La coordinació amb l'equip docent i amb els pares i mares o tutors i tutores legals.

Restaurador/a de béns culturals:

És el treballador/a que realitza l'examen, la diagnòsi i l'actuació restauradora sobre béns culturals.

Dinamitzador/a lingüista

És el treballador/a encarregat/ada de fomentar l'ús del català en els centres de treball mitjançant l'ofertament de cursos de català, la distribució de material bibliogràfic i la traducció de la documentació pel sistema informàtic corresponent.

Arquitecte/a tècnic/a:

És el treballador/a que desenvolupa les funcions derivades de l'exercici professional de la diplomatura universitària en arquitectura tècnica i, concretament:

Intervé en les diverses etapes del procés constructiu, especialment pel que fa a les obres d'edificació.

Dirigeix el procés d'execució de les obres.

Intervé en l'economia i el control de costos, en l'organització de l'obra, en la supervisió, gestió, realització i l'anàlisi dels projectes d'obra,

en la seguretat, el medi ambient i el manteniment.

Professor/a d'escola de capacitació agrària:

És el treballador/a que exerceix tasques docents, teòrico-pràctiques, dels crèdits que conformen els cicles formatius de la formació professional específica, pels quals tenen atribució docent, segons la normativa vigent i participa en els programes de formació continua que despleguen els centres i les escoles de capacitació agrària.

Diplomat/ada en Treball Social:

És aquell treballador/a que fa les funcions següents:

Desenvolupa les funcions derivades de l'exercici professional de llur titulació acadèmica.

Col·labora en les tasques específiques d'estudi, de control d'execució i d'inspecció que corresponen als cossos del Grup A.

Tècnic/a de gestió:

S'acorda unificar les categories de Titulat/ada mitjà especialista i Tècnic/a mitjà.

És aquell treballador/a que realitza les funcions següents:

Desenvolupar activitats de col·laboració en les tasques administratives de gestió, d'inspecció, d'execució, de control o similars que no corresponguin al cos superior d'administració.

Tasques d'aplicació de normativa, de proposta de resolució d'expedients normalitzats, d'estudis i d'informes que no corresponguin a tasques de nivell superior.

Altres que específicament li siguin atribuïdes per raó de l'especialització de la seva funció.

Educador/a de llar d'infants:

És el treballador/a que realitza la seva tasca educativa amb infants en el primer cicle de l'educació infantil i que realitza les funcions següents:

Atén directament als infants, sent el/la responsable del grup assignat, en el seu desenvolupament de la personalitat individual i social, tant en el camp físic, com psíquic i social i de la seva neteja personal, vestit i alimentació. També atén la vigilància i custòdia dels infants en el cas de sortides programades pel centre.

Forma part de l'equip educatiu participant en l'elaboració, l'execució i l'avaluació dels projectes que s'estableixin en el pla general de funcionament del centre.

Programa, desenvolupa i avalua els processos educatius i d'atenció als infants.

Manté una relació periòdica amb els familiars dels infants, proporcionant-los-hi orientació i suport, així com amb altres professionals i serveis educatius relacionats amb l'educació i el desenvolupament dels infants. Supervisa i avalua el personal en pràctiques adscrit a l'aula.

Tècnic/a d'empreses i activitats turístiques:

És aquell/a professional que desenvolupa funcions derivades de l'exercici de llur titulació en el sentit de planificar, organitzar i controlar en les diferents àrees funcionals del centre de treball corresponent.

Tècnic/a en operativa de gestió de loteries:

És aquell treballador/a que realitza les funcions següents:

Desenvolupa tasques i funcions directament vinculades a la gestió de les loteries de la Generalitat.

Professor/a:

És aquell/a professional que, en virtut del títol professional que posseeix, imparteix l'ensenyament d'un art, una ciència o una disciplina.

Psicomotricista:

És el/la professional, amb formació tècnica pròpia de la seva especialitat, encarregat/ada de potenciar, estimular i coordinar la relació entre l'activitat psíquica i la capacitat de moviment o funció motriu del cos mitjançant l'aplicació de tècniques preceptivo-motrius, gestuals, d'expressió corporal, de relaxació i psicopedagògiques que afavoreixen el desenvolupament del psiquisme i la funcionalitat de la persona.

Col·labora amb l'equip multiprofessional en fer el seguiment i l'avaluació d'aplicació dels tractaments que realitzi el centre, en la realització de proves o valoracions pròpies de la seva especialitat, en programes formatius i informatius a les persones usuàries, a les famílies i a les institucions.

Terapeuta ocupacional:

És aquell treballador/a que realitza les funcions següents dins l'equip multidisciplinari del centre:

Confecionar, prescriure, supervisar i posar en pràctica els programes adreçats a potenciar l'autonomia dels i de les residents en les activitats de la vida diària.

Des de la seva especialitat professional, ajudar a integrar les persones usuàries en el seu entorn.

Grup C**C1****Tècnic/a especialista:**

És aquell treballador/a que fa les funcions següents:

Fa les funcions d'una àrea d'activitat determinada, específica o complexa, per a la qual es requereix un grau d'especialització tècnica suficient.

Desenvolupa la feina amb alt grau de responsabilitat, iniciativa i autonomia.

Pot coordinar altre personal i equips de treball.

Fa les tasques específiques corresponents a alguna de les activitats o oficis que correspon a la seva categoria.

Encarregat/ada:

És aquell treballador/a que fa les funcions següents:

Supervisa l'execució dels treballs realitzats per altres treballadors/ores o equips corresponents a una o varies especialitats i/o categories.

Pot dirigir o participar en la direcció, organització i execució de les tasques relatives a aquestes especialitats professionals.

Encarregat/ada de parc de conservació de carreteres de PTOP:

És aquell treballador/a que les funcions següents:

Organitzar, coordinar i supervisar les activitats pròpies de conservació dels vials i dels seus elements funcionals sota la dependència directa del o de la responsable de parc del o de la qui rep instruccions.

Governant/a:

És aquell treballador/a que fa les funcions següents:

La coordinació i distribució del treball al personal al seu càrrec dels serveis de neteja,

bugaderia, habitacions, menjadors i *office* dels centres.

Fa el seguiment i control de les comandes, repartiment i control dels materials emprats i dels estris de neteja corresponents.

Pot dirigir i participar en la direcció, organització i execució de les tasques relatives a aquestes especialitats professionals.

Tècnic/a administratiu/iva:

És el treballador/a que s'encarrega de donar suport administratiu a les següents activitats:

De gestió.

D'inspecció.

D'execució.

De control.

Altres de similars.

Delineant superior:

És el treballador/a que fa les funcions següents:

Duu a terme les competències professionals que li atorga la seva titulació específica.

Intervé en projectes de l'especialitat corresponent.

Participa en l'execució dels projectes.

Realitza o coordina el desenvolupament dels projectes.

Efectua el seguiment de la planificació dels projectes.

Analista de laboratori:

És el treballador/a que fa les funcions següents:

Realitza tot tipus d'anàlisis físiques, químiques o biològiques i d'altres determinacions analítiques de laboratori.

Prepara els reactius necessaris.

Té cura de les seves eines de treball.

Tècnic/a docent:

És el treballador/a que imparteix cursos de formació en àrees relacionades amb el món cultural o amb el cicle formatiu de sobrestant d'obres públiques.

Traductor/a intèrpret:

És el treballador/a que s'encarrega de la interpretació i la traducció bàsica d'un altre idioma al català i/o al castellà o a l'inrevés.

Tècnic/a de xarxa de vigilància de la contaminació atmosfèrica:

És aquell treballador/a responsable de garantir el bon funcionament dels captadors manuals, analitzadors automàtics i estacions meteorològiques de la Xarxa de Vigilància, Prevenció i Contaminació Atmosfèrica, que: Realitza calibratges i comprovacions manipulant, purgant, controlant i transportant les ampolles de gasos corresponents.

Capta i transmet les preses de mostra i canvia les col·locades als equips manuals (captadors de PST, PM-10 i plom) ubicats al sostre de les estacions de la XVPCAT.

Valida les des d'immissió i meteorològiques.

Efectua els manteniments preventius i notifica els manteniments correctius a l'empresa encarregada de fer-los.

Desenvolupa tasques divulgatives, informatives i de suport.

Tècnic/a d'unitats mòbils de la vigilància de la contaminació atmosfèrica:

És aquell treballador/a responsable de garantir el bon funcionament dels equips automàtics

i manuals de les unitats mòbils de vigilància, prevenció i control de la qualitat d'aire, que:

Transporta, instal·la i retira les unitats mòbils d'immissió o les d'emissió.

Calibra, verifica i controla els analitzadors i valida les dades de mesura en continu. Manipulant, purgant i transportant les ampolles de gasos corresponents.

Canvia les mostres col·locades als equips manuals (captadors de PST, PM-10 i plom) ubicats al sostre inestable de les unitats mòbils d'immissió.

Classifica els focus d'emissió i contaminants i supervisa les actuacions efectuades per les Entitats d'Inspecció i Control (EIC) habilitades.

Col·labora o realitza tasca inspectora de les activitats potencialment contaminants.

Efectua els manteniments preventius i notifica els manteniments correctius a l'empresa encarregada de fer-los.

Desenvolupa tasques divulgatives, informatives i de suport.

Cabussador/a professional-patró/ona:

És el treballador/a que, amb la titulació corresponent, fa les funcions següents:

S'encarrega de la realització de tasques submarines i de patró/ona de vaixell de les embarcacions adscrites a les zones marines protegides.

Inspecciona i supervisa les diferents activitats que es desenvolupen.

Realitza tasques d'informació a les persones usuàries.

Efectua el manteniment i conservació de les instal·lacions i materials.

Educadors/ores d'educació especial en centres públics:

És el treballador/a que fa les funcions següents:

Dóna suport a l'alumnat amb necessitats educatives especials perquè pugui participar en les activitats que organitzi el centre docent, així com aplicar programes de treball preparats pel tutor/a o especialistes i participar en l'elaboració i aplicació de tasques específiques relacionades amb: autonomia personal, adquisició d'hàbits, d'higiene, habilitats socials, mobilitat i desplaçaments, estimulació sensorial, habilitats de vida, transició a la vida adulta i preparació per al món del treball, escolaritat compartida centres ordinariis/centres d'educació especial.

Participar en el projecte educatiu del centre.

Conèixer els objectius i continguts dels programes per tal de poder adequar de la millor forma possible la seva tasca de col·laboració amb els/les mestres tutors/ores i especialistes.

Proporcionar als/les mestres-tutors/ores i especialistes, elements d'informació sobre l'actuació de l'alumnat, per tal d'adaptar i millorar el seu procés d'aprenentatge.

C2

Especialista d'oficis:

És aquell treballador/a que, posseint la pràctica i/o la titulació dels corresponents oficis, els exerceix i aplica amb alt grau de perfecció.

Conductor/a (carnet C):

És aquell treballador/a que fa les funcions següents:

Bàsicament, condueix els tipus de vehicles per als quals està autoritzat/ada.

Realitza el trasllat de persones, d'equips de personal i de material.

Coneix la mecànica, el maneig i l'entreteniment dels vehicles.

Coneix el muntatge i desmuntatge de peces per a la reparació de les avaries més freqüents susceptibles de realitzar en ruta.

S'ocupa de la conservació i neteja de la/es unitat/s que tingui al seu càrrec.

Operador/a de maquinària pesada:

És el treballador/a encarregat/ada de conduir i fer funcionar amb total domini i rendiment adequat la maquinària de conservació.

Tècnic/a auxiliar d'obres públiques:

És el treballador/a amb coneixements teòrico-pràctics i administratius suficients que realitza tasques relacionades amb la supervisió de la conservació i ús d'obres públiques (carreteres i vials).

Pràctic/a topògraf/a:

És el treballador/a que amb coneixements tècnics i pràctics suficients, desenvolupa les funcions d'execució, comprovació i col·laboració adients amb el seu nivell de titulació i/o especialització.

Vigilant d'explotació de carreteres:

És el treballador/a encarregat/ada de la policia administrativa de les carreteres i de les seves zones de domini, servitud i afecció. Haurà de posseir el carnet de conduir de la classe B per poder conduir els vehicles que li calguin per realitzar les seves funcions.

Guarda 1a de reserva de fauna:

És aquell treballador/a que fa les funcions següents:

Fa funcions de gestió de la fauna salvatge i de vigilància en l'espai natural assignat.

Desenvolupa la seva actuació als espais naturals que han estat declarats amb aquesta finalitat específica.

Comanda als i les guardes de reserva de fauna al seu càrrec.

Fa les altres funcions relacionades amb el compliment de la legislació vigent.

Responsable de magatzem:

És el treballador/a que fa les funcions següents:

És responsable de la recepció i correcta ubicació dels béns al magatzem.

Té sota el seu control les béns i materials emmagatzemables del centre.

Revisa i dóna el vist i plau a tota la recepció o lliurament que es faci.

Efectua, si s'escau informàticament, el control de l'estoc de béns i materials existents en el seu inventari.

Ajuda en el control, programació i previsió de les reposicions

Responsable de bar:

És el treballador/a que fa les funcions següents:

Organitza la feina de bar i controla el seu bon funcionament.

Vetlla pel manteniment de la maquinària i del material del bar, així com del compliment de les normes de seguretat i sanitat.

Organitza els horaris del bar, conjuntament amb la direcció.

Plantifica les comandes de queviures i els inventaris.

Cap d'equip:

És el treballador/a que amb coneixements i experiència d'un determinat ofici o activitat, efectua tasques de comandament dirigint i coordinant un grup de treballadors/ores en la seva àrea d'activitat.

Cap d'equip de parc de conservació de carreteres de PTOp:

És el treballador/a que duu a terme les activitats tècniques encomanades per l'encarregat/ada o el/la responsable de parc i responsabilitzar-se de la correcta execució de les tasques realitzades i de la seguretat dels treballadors/ores que d'ell/a en depenen en cada moment.

Tècnic/a de centres de disminuïts psíquics:

És el treballador/a que forma part de l'equip interdisciplinari del centre i que fa les funcions següents:

Atén directament i assistencialment a les persones usuàries.

Té cura dels espais, material i estris de les persones usuàries.

Aplica els programes rehabilitadors que elaboren els tècnics i tècniques superiors i els/les fisioterapeutes.

Realitza els controls establerts per la direcció del centre.

Acompanya a les persones usuàries en les sortides i trasllats fora del centre.

Dóna a les persones usuàries la medicació oral.

Realitza les cures tòpiques prescrites per l'equip sanitari.

Inspector/a revisor/a de maquinària:

És el treballador/a que fa les funcions següents:

Inspecciona i revisa el funcionament i l'estat de la maquinària de l'obra, parc o taller.

Corregeix els defectes que adverteixi en l'ús de les màquines pels operadors i/o conductors.

Analista:

És el treballador/a que realitza tot tipus d'anàlisi físiques, químiques o biològiques i d'altres determinacions analítiques de laboratori, prepara els reactius necessaris i té cura de les seves eines de treball.

Sotsgovernant/a:

És el treballador/a que col·labora amb els governants en totes les tasques que li siguin confiades.

Delineant:

És el treballador/a que fa les funcions següents:

Efectua les tasques d'execució, de col·laboració i similars, adequades al nivell de titulació acadèmica de la seva especialitat.

En general, efectua les tasques tècniques de delineació assignades al lloc de treball.

Oficial/a administratiu:

És el treballador/a que s'encarrega de donar suport administratiu a les següents activitats:

- De gestió
- D'inspecció.
- D'execució.
- De control.
- Altres de similars.

Auxiliar tècnic/a:

És el treballador/a que fa les funcions següents:

Col·labora en l'execució i comprovació de plans d'actuació propis de les matèries del seu àmbit funcional.

Realitza treballs en les obres o serveis encomanats mitjançant el desenvolupament de projectes o expedients.

Operador/a d'ordinador:

És el treballador/a encarregat de garantir el bon funcionament de l'ordinador i equipaments perifèrics i d'executar les tasques de posada en marxa i manteniment dels ordinadors, d'acord amb la planificació i instruccions rebudes, amb un grau de complexitat menor que el tècnic/a especialista informàtic.

Monitor/a:

És el treballador/a que s'encarrega de l'organització de jocs, divertiments, concursos i altres tipus d'activitats adreçades a aconseguir una bona estada a les persones usuàries.

Especialista de gestió de loteries:

És el treballador/a que porta a terme les tasques i actuacions vinculades a la gestió i desenvolupament de les loteries organitzades per la Generalitat de Catalunya, atenent l'especificitat que els diversos àmbits de funcionament requereixen.

Auxiliar d'inspecció de transport:

És el treballador/a que fa les funcions següents:

Col·labora amb els/les agents de la inspecció i actua en tot moment sota les seves ordres i directrius.

Realitza les activitats que siguin d'aplicació en cada cas per al compliment de les lleis de transports.

Efectua la vigilància del transport amb assistència, si s'escau, de les forces d'ordre públic.

Realitza el pesatge de vehicles de transports.

Grup D

D1

Oficial/a de 1a

És el treballador/a amb capacitat per desenvolupar tot tipus de treball propi del seu ofici, que assumirà el control o coordinació funcional del personal de categories inferiors de la seva especialitat.

Conductor/a (carnet B):

És aquell treballador/a que per desenvolupar les seves tasques habituals ha d'estar en possessió del carnet B, conèixer la mecànica, el maneig i l'entreteniment del vehicle, el muntatge i desmuntatge de peces per a la reparació de les avaries més freqüents, susceptibles de realitzar en ruta i ocupar-se de la neteja i conservació de la unitat que tingui al seu càrrec.

Guarda de reserva de fauna:

És aquell treballador/a que fa les funcions següents:

Fa funcions de gestió de la fauna salvatge i de vigilància en l'espai natural assignat.

Desenvolupa la seva actuació als espais naturals que han estat declarats amb aquesta finalitat específica.

Fa les altres funcions relacionades amb el compliment de la legislació vigent.

Emmagatzemador/a:

És aquell treballador/a que fa les funcions següents:

Recepció de tot tipus de bens i/o materials.

Classificació de tot tipus de bens i/o materials.

Emmagatzemament de tot tipus de bens i/o materials.

Distribució de tot tipus de bens i/o materials.

Control i inventari bàsic de tot tipus de bens i/o materials.

Analista de 2a:

És el treballador/a que fa les funcions següents:

Realitza assaigs físics elementals.

Realitza assaigs químics elementals.

Realitza assaigs biològics elementals.

Desenvolupa les funcions de col·laboració amb altres assaigs.

Vigilant d'obres:

És el treballador/a que, amb coneixements elementals de construcció, realitza la vigilància i el control de l'execució d'unitats d'obra concreta, sota les instruccions dels seus/seves superiors.

Vigilant auxiliar d'explotació:

És el treballador/a que aten les possibles emergències que es produeixin en el tram de la carretera assignada al parc i actua en conseqüència, d'acord amb les instruccions que rebí del centre de control.

Auxiliar sanitari/ària:

És el treballador/a que fa les funcions següents pròpies de la seva especialitat:

Atenció de les necessitats físiques, psíquiques o socials de les persones usuàries.

Atenció del material de les seves àrees de treball.

Auxiliar en les tasques d'infermeria.

Recepcionista:

És el treballador/a que fa les funcions següents:

Atenció directa i telefònica al públic a efectes d'informació.

Pot atendre el maneig de petites centraletes telefòniques.

Pot realitzar treballs de caire administratiu relacionats amb la recepció i/o venda de diversos serveis.

Auxiliar administratiu/iva:

És el treballador/a que desenvolupa tasques de caràcter auxiliar adients amb el nivell de titulació i d'especialització que es requereix en matèries:

Administratives.

De gestió.

D'inspecció.

De control o similars.

Taquiller/a:

És aquell treballador/a que fa les funcions següents:

Dispensació i venda dels tiquets.

Controla i liquida els ingressos econòmics. Introdueix les dades a les bases de dades corresponents.

Guia d'informació de monument o museu:

És el treballador/a que fa les funcions següents:

Guiatge de les visites.

El control dels accessos.
Vigilància de les instal·lacions i de les col·leccions exposades
Dispensació i la venda dels tiquets.
Introducció de dades a les bases de dades corresponents.
Ocasionalment, la venda dels productes relacionats amb el museu o monument.

Auxiliar de geriatria:
És aquell treballador/a que fa les funcions següents:

Assistència a la persona usuària de les residències i centres de dia.
Assistència a les persones usuàries en la realització de les tasques pròpies de la vida quotidiana que no puguin realitzar per elles mateixos degut a la seva incapacitat.
Realitzar aquells treballs encaminats a l'atenció personal de la persona usuària i del seu entorn.

Auxiliar d'educació especial:
És aquell treballador/a que realitza les funcions següents:

Ajudar a l'alumnat amb necessitats educatives especials en els seus desplaçaments per l'aula i pel centre en general i fora del centre si és necessari amb el seu mitjà de mobilitat (cadira de rodes, caminadors, bastons,...).

Ajudar a l'alumnat en aspectes de la seva autonomia personal (higiene, alimentació,...) per garantir que puguin participar en totes les activitats.

Realitzar el tractaments específics de l'alumnat en el centre docent.

D2

Oficials/ales de 2a:

És el treballador/a que fa les funcions següents:

Realitza tasques pròpies del seu ofici, podent ser auxiliat/ada en les seves tasques per personal de categories inferiors.

Auxilia als oficials/ales de 1a en l'exercici dels treballs propis d'aquests/es.

Motorista (conductor/a de motos o tricicles)

És aquell treballador/a que està en possessió del carnet de conduir tipus A i fa les funcions següents:

Transportar correu.

Transportar petita paqueteria.

Tenir cura de la conservació i neteja general de la unitat mòbil al seu càrrec.

Recepcionista:

És el treballador/a que té per funció l'atenció directa i telefònica al públic a efectes d'informació.

Telefonista:

És el treballador/a que realitza funcions d'utilització i maneig d'una centraleta telefònica i/o radiotelefònica.

Personal de serveis especialitzats:

És el treballador/a que realitza funcions concretes i determinades que, sense constituir pròpiament un ofici, exigeixen una determinada pràctica o coneixement d'aquest.

Grup E

Peó-mosso/a:

És aquell treballador/a que realitza les funcions següents:

Desenvolupament de funcions bàsiques.

Treballs elementals de suport i ajut a d'altres.
Treballs en què preferentment es requereix un esforç físic.

Treballs que no son constitutius de cap ofici determinat.

Netejador/a:

És el treballador/a que té al seu càrrec la neteja i higiene dels locals, oficines, magatzems o d'altres dependències de l'organisme, així com del mobiliari, estris i lavabos dels esmentats locals.

Cambrer/a-netejador/a:

És aquell treballador/a que realitza:
Tasques bàsiques pròpies de menjador i annex de cuina.

Tasques pròpies de bugaderia i llenceria i l'ús adequat de la maquinària.

Tenir cura de la roba dels/de les residents del centre.

Tasques pròpies de neteja i higiene de les habitacions i altres zones comunes (llits, canvis de roba, banys, etc.).

Ajudant/a de cuina-netejador/a:

És aquell treballador/a de serveis auxiliars que, sota les directrius de la direcció del centre o del/de la cuiner/a i que fa les funcions següents:

Realitza tasques de menjador/repartidor/a i bugaderia i llenceria.

S'encarrega de la neteja de les dependències del centre de treball, així com de la maquinària i els estris de cuina.

Ajudant/a d'ofici:

És el treballador/a que, amb uns coneixement elementals de l'ofici corresponent, auxilia al personal especialitzat del seu ofici en l'execució dels treballs propis i dóna suport a altres que estiguin relacionats.

Guarda:

És el treballador/a que realitza funcions de vigilància i seguretat dels locals, instal·lacions, monument, sistemes de seguretat, etc.

Porter/a:

És aquell treballador/a que, de forma preferent, realitza les següents tasques

La puntual obertura i tancament de les portes d'accés als centres.

La vigilància dels punts d'accés dels centres i dependències.

Se'n fa càrrec dels lliuraments i avisos els quals traslladarà puntualment a qui correspongui.

Encendre i apagar els llums.

Col·labora, si s'escau, amb els serveis de prevenció.

Subaltern/a:

És el treballador/a que realitza les tasques següents:

Vigilància dels locals.

Control de les persones que accedeixen a les oficines públiques, tot informant-los de la situació dels locals.

Custòdia del material, del mobiliari i de les instal·lacions.

Utilització de màquines reproductores, fotocopiadores i similars.

Altres tasques de caràcter similar.

En el cas que es prestin serveis en centres educatius, atenció a l'alumnat.

Guaita:

És el treballador/a que realitza tasques de vigilància de zones forestals des de punts de guaita ubicats en llocs estratègics del territori per a la detecció, localització i comunicació per ràdio de les possibles columnes de fum i/o incendis que es puguin produir.

(06.123.117)

✱