

DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

RESOLUCIÓ

TRI/2540/2004, de 22 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal per a la Formació Ocupacional i l'Ocupació de Mollet del Vallès per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0810542).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal per a la Formació Ocupacional i l'Ocupació de Mollet del Vallès, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 12 de desembre de 2003, i d'acord amb el que disposen l'article 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; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal per a la Formació Ocupacional i l'Ocupació de Mollet del Vallès per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0810542) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria de Barcelona.

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

Barcelona, 22 de març de 2004

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ
Directora dels Serveis Territorials de Barcelona
Transcripció literal del text signat per les parts

IV CONVENI
col·lectiu del personal laboral al servei de l'Institut Municipal per a la Formació Ocupacional i l'Ocupació

CAPÍTOL 1 Àmbit d'aplicació

Article 1 Àmbit personal

Aquest Conveni és d'aplicació a la totalitat del personal que amb relació jurídicolaboral presta o presta serveis a l'organisme autònom comercial Institut Municipal per a la Formació Ocupacional i l'Ocupació (en endavant Institut).

Queda exclòs del present Conveni:

- El personal eventual (de confiança, d'assessorament especial o de caràcter directiu).
- El personal contractat per al desenvolupament de programes públics de foment de l'ocupació (com ara plans d'ocupació, escoles taller, cases d'oficis, tallers ocupacionals i similars).
- Els professionals la relació dels quals amb l'Institut es derivi de l'acceptació d'una minuta o pressupost per a la realització d'una obra o servei, mitjançant un contracte específic.

Article 2

Àmbit funcional

2.1 Les normes contingudes en aquest Conveni afecten totes les dependències actualment existents a l'Institut i són d'aplicació als serveis generals centrals (en endavant SGC) i al centre especial de treball Taller Alborada (en endavant CET).

2.2 Així mateix, afectaran totes les dependències que es creïn en el futur.

Article 3

Àmbit temporal

3.1 Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament de Mollet del Vallès i tindrà vigència fins al dia 1 de desembre de 2004, amb efectes econòmics retroactius des de l'1 de gener de 2003 llevat de disposició en contra en el seu text articulat.

3.2 Aquest Conveni es considerarà tàcitament prorrogat en tota la seva extensió per períodes anuals successius, excepte en el cas que hi hagués una denúncia expressa de qualsevol de les parts, feta amb 1 mes d'antelació a la data de venciment, per escrit i amb constància fefaent a l'altra part.

Un cop denunciat i fins que no s'aconsegueixi un acord que substitueixi aquest Conveni, continuaran en vigor totes aquelles previsions que fàcticament i jurídicament siguin de possible aplicació.

Article 4

Vinculació a la totalitat

4.1 Les condicions pactades en aquest Conveni són mínimes i formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

4.2 En el cas que la jurisdicció contenciosa administrativa i/o laboral en l'exercici de les seves facultats deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions del present Conveni, hauran d'adaptar-s'hi, per a la qual cosa es faculta la Comissió de Seguiment i Interpretació, sense que això comporti una nova negociació del Conveni dins el temps de vigència pactada.

Article 5

Clàusula de garantia

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

Article 6

Normativa complementària

6.1 El personal laboral al servei de l'Institut està subjecte a la normativa d'aplicació al personal laboral al servei de les entitats locals de Catalunya.

6.2 Pel que fa als conflictes d'interpretació del Conveni, en el cas de desavinença a la Comissió de Seguiment i Interpretació, les parts restaran obligades a plantejar la qüestió debatuda al Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), d'acord amb les normes i els estatuts de funcionament d'aquest organisme.

CAPÍTOL 2

Organització del treball i classificació professional

Article 7

Organització del treball

7.1 L'organització del treball és facultat dels òrgans competents de l'Institut, que han d'establir els sistemes de racionalització, la millora de mètodes i processos i la simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis, i han de garantir en tot moment l'aplicació de la normativa legal de prevenció de riscos laborals i la salut del personal al servei de l'Institut.

7.2 Els canvis organitzatius, individuals i col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les condicions de treball previstes en aquest Conveni, com també qualsevol disposició normativa que hagi de ser adoptada, i que no derivin d'aquest Conveni es negociaran prèviament amb el Comitè d'Empresa en un termini mínim de 15 dies.

7.3 El Comitè d'Empresa emetrà informe en els supòsits de trasllat total o parcial d'instal·lacions i de cessament o modificació de la prestació dels serveis, quan afectin el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni.

Article 8

Plantilla de personal i relació de llocs de treball

8.1 Corresponen als òrgans competents de l'Institut i de l'Ajuntament l'elaboració i publicitat de la plantilla de personal i la relació de llocs de treball de l'organisme.

8.2 La relació de llocs de treball és l'instrument tècnic a través del qual es fa l'ordenació i classificació dels llocs de treball de l'organisme i del seu personal d'acord amb les necessitats dels serveis i es precisen les seves característiques essencials.

S'hi relacionaran, degudament classificats, els llocs de treball existents i s'hi farà constar el grup, el subgrup i la categoria professional i l'especialitat, si s'escau, per les diferents dependències de l'Institut.

8.3 La creació, supressió i/o modificació de llocs de treball es farà per mitjà de la relació de llocs de treball.

8.4 Anualment l'Institut negociarà amb el Comitè d'Empresa, amb caràcter previ a l'aprovació del seu pressupost, l'actualització de la plantilla del personal laboral al seu servei i la corresponent relació de llocs de treball.

Tot això tindrà lloc en els termes establerts a la normativa legal d'aplicació al personal al servei de les entitats locals de Catalunya.

Article 9

Classificació professional

9.1 La classificació professional té per objecte assignar a cada persona unes funcions dins d'un sistema ordenat en grups, subgrups i categories professionals (i, si s'escau, especialitats) i agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació laboral que es correspon amb aquestes.

9.2 En matèria de classificació professional cal atènyer-se al que disposen els articles 22 i 39 de l'Estatut dels treballadors i al que es pacta en aquest Conveni.

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

9.4 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 capacitat provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i/o trasllat), llevat dels casos en què una norma legal o reglamentària exigeixi la titulació.

Grup B: títol universitari de grau mitjà o equivalent, 3 anys complets cursats d'una llicenciatura universitària o capacitat provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i/o trasllat), llevat dels casos en què una norma legal o reglamentària exigeixi la titulació.

Grup C: títol de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a la formació professional de segon grau o equivalent o capacitat provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i/o trasllat).

Grup D: títol de graduat en educació secundària, graduat escolar, tècnic corresponent a cicles formatius de grau mitjà, tècnic especialista corresponent a la formació professional de primer grau o equivalent o capacitat provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i/o trasllat).

Grup E: certificat d'escolaritat.

A tots els efectes, es reconeix l'equivalència del certificat d'estudis primaris expedit amb anterioritat a la fi del curs escolar 1975-1976 i el títol de graduat escolar.

9.5 Els grups poden ordenar-se en subgrups. Aquests determinen el mateix nivell salarial bàsic de les categories professionals que hi són incloses.

9.6 La definició de funcions recollida a l'annex 1 d'aquest Conveni expressa les activitats bàsiques més representatives de cada categoria professional.

A aquests efectes s'estableixen les categories professionals següents, ordenades d'acord amb els grups i subgrups professionals en què s'inclouen:

Grup A
Subgrup A1
Tècnic/a superior del centre especial de treball

Grup B
Subgrup B1
Cap de producció d'arts gràfiques del centre especial de treball

Cap de producció de manipulats del centre especial de treball

Subgrup B2
Cap de secció de manipulats del centre especial de treball

Subgrup B3
Monitor/a del centre especial de treball

Grup C
Subgrup C1
Administratiu/iva

Grup D
Subgrup D1
Auxiliar administratiu/iva

Grup E
Subgrup E1
Operari/ària de 1a del centre especial de treball

Subgrup E2
Operari/ària de 2a del centre especial de treball

Subgrup E3
Operari/ària de 3a del centre especial de treball

Article 10

Òrgans de representació, negociació i seguiment

10.1 Comissió de Seguiment i Interpretació del Conveni
Les parts signants d'aquest Conveni constituïran la Comissió de Seguiment i Interpretació, amb funcions d'interpretació, arbitratge i vigilància del seu compliment.

Estarà formada per 4 membres, 2 en representació de l'Institut i 2 en representació del Comitè d'Empresa, que garantirán la pluralitat sindical de la representació del personal, i podrà ser convocada per qualsevol dubte o conflicte que sorgeixi sobre el seu compliment.

La Comissió es reunirà en el termini màxim d'1 setmana a partir de la sol·licitud de convocatòria formulada per qualsevol de les parts. En casos excepcionals i per motius d'urgència, aquest termini serà de 2 dies hàbils.

En especial, la Comissió mitjançarà amb caràcter previ a la interposició de qualsevol reclamació de caràcter col·lectiu derivada de la interpretació i aplicació d'allò que disposa aquest Conveni. Així mateix, intercedirà en qualsevol supòsit de concurrència d'aquest.

La Comissió es considerarà formalment constituïda al cap de 15 dies de l'entrada en vigor del Conveni i es reunirà com a mínim una vegada per trimestre.

La Comissió establirà el seu propi reglament de funcionament. De les seves reunions se n'ajecarà acta, i exercirà les funcions de secretària una de les persones representants de l'Institut.

10.2 Comitè d'Empresa

El Comitè d'Empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt del personal laboral al servei de l'Institut per a la defensa dels seus interessos i se li reconeixen les competències previstes en l'Estatut dels treballadors i la normativa laboral d'aplicació, i en especial se li reconeixen les facultats de negociació de:

a) L'actualització de la plantilla (classificació, nombre de llocs).

b) El pla anual de provisió i/o promoció dels llocs de treball vacants i/o de nova creació i els sistemes de selecció.

c) L'oferta d'ocupació pública.

d) El disseny i aprovació de plans de formació.

e) Les retribucions bàsiques i complementàries que s'hagin d'aplicar a cada lloc de treball.

f) La modificació parcial o total de la relació de llocs de treball després de la seva aprovació inicial o al començament de qualsevol de les circumstàncies previstes sobre els plans d'ocupació en l'Institut.

g) L'establiment de la jornada laboral i de l'horari de treball, el règim de gaudi de permisos, les vacances i les llicències en allò que no estigui previst en aquest Conveni.

h) Els reglaments de prestació de serveis.

i) Les matèries d'índole econòmica, de prestació de serveis, sindical i assistencial i, en general, totes aquelles que afectin les condicions de treball i l'àmbit de relacions del personal laboral.

j) Les bases i convocatòries de selecció i contractació del personal laboral.

k) Les bases i convocatòries de promoció i de cursos de formació professional.

l) Les bases i convocatòries de provisió de llocs de treball corresponents a personal laboral.

m) Les mesures sobre salut laboral que no siguin competència dels delegats de prevenció i/o del Comitè de Seguretat i Salut.

n) Els serveis mínims en situació de vaga.

o) Totes aquelles que s'esmenten expressament en aquest Conveni i aquelles que es recullen en l'article 64 de l'Estatut de treballadors.

Article 11

Registre administratiu de personal

11.1 A l'Institut existirà un registre de personal informatitzat, on s'inscriurà tot el personal al seu servei i on s'anotaran tots els actes que afectin la seva vida laboral.

En aquest registre no podrà constar cap dada relativa a raça, religió, afiliació sindical, política i opinió de la persona, ni tampoc cap informe mèdic.

11.2 Cada persona, o els seus representants legals, tindrà lliure accés al seu expedient.

Les dades del registre de personal seran tractades d'acord amb el que es preveu a la Llei orgànica de protecció de dades de caràcter personal i la seva normativa de desplegament.

11.3 Per raons d'economia i eficiència, el registre de personal de l'Institut podrà portar-se des dels serveis de l'Ajuntament responsables de recursos humans.

CAPÍTOL 3

Condicions econòmiques

Article 12

Normes generals

12.1 L'ordenació dels conceptes retributius i dels fulls acreditatius de la percepció de les retribucions ha d'adaptar-se a la normativa aplicable al personal laboral al servei de les entitats locals de Catalunya.

12.2 La modificació dels fulls salarials del personal laboral al servei de l'Institut, per tal

d'adaptar-los a les noves taules salarials derivades d'aquest Conveni, no ha de suposar cap disminució de les retribucions globals anteriors ni la creació de complements personals transitoris.

12.3 Amb efectes des de l'1 de gener de 2003, la massa salarial del personal laboral al servei de l'Institut experimentarà un augment global del 2% respecte a la corresponent a l'exercici de 2002, en termes d'homogeneïtat per als 2 períodes objecte de comparació.

A més de l'esmentat augment, per a l'any 2003 també es dotarà un fons d'un import màxim de 97.809,92 euros, amb l'objectiu de promoure polítiques de modernització i racionalització de l'administració de l'Institut, així com de millorar la prestació dels serveis i la qualitat del treball públic i l'incentiu de la productivitat.

La plasmació dels augments expressats en els dos paràgrafs precedents es fixa directament a les taules salarials, complements i conceptes econòmics previstos en el present Conveni.

Article 13

Salari base

13.1 El salari base és la part de la retribució mensual del treballador o la treballadora fixada en funció del grup, el subgrup i la categoria professional a què pertany.

13.2 Per a l'any 2003 l'import íntegre mensual del salari base és el següent per a cada un dels subgrups professionals:

S: subgrup; I: import mensual en euros.

S	I
A1	2.006,81
B1	1.950,43
B2	1.874,11
B3	1.720,77
C1	1.377,06
D1	1.091,11
E1	591,51
E2	514,98
E3	451,20

Article 14

Antiguitat

14.1 El personal amb contracte laboral de caràcter indefinit percebrà una retribució en concepte d'antiguitat que s'abonarà per cada 3 anys de prestació de serveis complerts.

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

Es reconeixerà el temps de serveis prestats en règim laboral temporal a l'Institut sempre que existeixi continuïtat de la relació contractual. A aquests efectes s'entén com a relació continuada les extincions contractuals inferiors a 15 dies, o en períodes superiors quan aquests coincideixin amb vacances, si la persona és novament contractada per realitzar les mateixes funcions en la mateixa categoria professional o equivalent.

Quant a la forma d'abonament de l'antiguitat, es percep d'acord amb el grup professional a què correspon la categoria professional que ocupa la persona en el moment de la seva acreditació.

14.2 Per a l'any 2003 l'import íntegre mensual de la retribució en concepte d'antiguitat és

la següent per a cada un dels grups professionals:

G: grup; I: import mensual en euros.

G	I
A	39,50
B	31,60
C	23,72
D	15,85
E	11,89

Article 15

Complement per càrrecs unipersonals i de coordinació

15.1 El personal que desenvolupa càrrecs unipersonals i/o de coordinació en els diferents serveis de l'Institut percebrà un complement que per a l'any 2003 tindrà el següent import íntegre mensual:

Direcció del CET: 223,32 euros.

15.2 Les persones que ocupen aquests càrrecs unipersonals i perceben el complement fixat a l'apartat anterior, hauran d'estar a disposició de l'Institut per tal de garantir la realització de les tasques i funcions pròpies inherents als dits càrrecs.

Article 16

Complement de productivitat

16.1 Personal operari del centre especial de treball

16.1.1 El personal operari del centre especial de treball percebrà una retribució en concepte d'assoliment d'objectius amb l'objecte de retribuir la millora del rendiment de l'activitat econòmica d'aquest servei.

16.1.2 L'import global destinat a complement de productivitat d'aquest personal serà com a mínim el 3% de la xifra de vendes prevista al pressupost de l'Institut per al període interanual de referència descrit a l'apartat 16.1.3.

En el supòsit que en el període de referència se superi aquesta previsió, a l'import global del complement de productivitat s'afegirà el 10% de l'increment sobre la previsió.

16.1.3 El període de referència als efectes previstos a l'apartat anterior serà des del primer dia de setembre de l'any fins al darrer dia d'agost de l'any següent.

16.1.4 L'assignació individual del complement de productivitat es realitzarà dividint l'import global destinat a aquest concepte, determinat segons el que es preveu a l'apartat 16.1.2, pel nombre total de persones amb categoria d'operari/ària i amb contracte indefinit o temporal que estigui d'alta en la plantilla de l'Institut en el moment del seu abonament.

16.1.5 Aquest complement es pagarà en 2 vegades:

a) La primera part, corresponent al 3% de la previsió de vendes, serà abonada conjuntament amb la nòmina del mes d'abril de l'any al qual fa referència el pressupost.

b) La segona part, corresponent al 10% de l'increment sobre la previsió de vendes, s'abonarà, si s'escau, juntament amb la nòmina del mes de novembre al qual fa referència el pressupost.

16.1.6 Les quanties percebudes en concepte de complement de productivitat durant un període de temps no originaran cap tipus de dret individual per a períodes successius ni es consolidaran amb la retribució fixada a la relació de llocs de treball de l'Institut.

16.2 Resta del personal al servei de l'Institut
16.2.1 Per a la resta del personal al servei de l'Institut s'estableix una retribució en concepte d'assoliment d'objectius d'un import potencial màxim de 1.013,81 euros anuals per persona per a l'any 2003, que percebrà el personal laboral amb contracte indefinit o temporal que estigui d'alta en la plantilla de l'Institut en el moment del seu abonament i que tingui un període treballat mínim de 6 mesos continuats.

16.2.2 Aquest complement es pagarà en 2 vegades:

a) La primera part, corresponent al 50% de l'import potencial màxim, s'abonarà juntament amb la nòmina del mes d'abril de l'any al qual fa referència el pressupost.

b) La segona part, corresponent al 50% restant de l'import potencial màxim, s'abonarà en la seva totalitat o en la fracció que escaigui juntament amb la nòmina del mes de novembre de l'any al qual fa referència el pressupost.

El pagament d'aquesta segona part està condicionada a l'assoliment dels objectius determinats en relació amb les magnituds que s'expressen a l'apartat 16.2.3, d'acord amb la taula següent:

P: percentatge d'assoliment; A: percentatge abonament complement.

P	A
Igual o més del 95 %	100 %
Menys del 95 %	
i igual o més del 90 %	80 %
Menys del 90 %	
i igual o més del 85 %	60 %
Menys del 85 %	
i igual o més del 80 %	40 %
Menys del 80 %	—

La Comissió d'Interpretació i Seguiment del Conveni serà l'òrgan competent per valorar el percentatge d'assoliment d'objectius.

16.2.3 Als efectes previstos en l'apartat anterior, l'objectiu interanual per al període referit a l'apartat 16.2.4 pren com a referència les 2 magnituds següents:

- La xifra de vendes
- El resultat positiu de les operacions comercials

La quantificació d'ambdues magnituds és la que figura al compte provisional d'operacions comercials que acompanya el pressupost anual de l'Institut. En el supòsit que aquest document no hi figuri, la xifra de vendes serà la previsió d'ingressos del concepte 300.01 de l'estat d'ingressos del pressupost, i el resultat positiu, la diferència entre aquesta previsió i el crèdit de la patida 3224-226 de l'estat de despeses del pressupost.

En aquest sentit, prèviament a l'aprovació del pressupost, la persona que desenvolupi les funcions de direcció del centre especial de treball proposarà a la Gerència, abans del 21 de setembre de cada any, els objectius a assolir per al període de referència acabat d'iniciar en ambdues magnituds, en vista de l'evolució del mercat i de les indicacions i l'assessorament dels caps de producció i el Comitè d'Empresa. La Gerència, sobre la base d'aquesta informació, donarà compte al Comitè d'Empresa de la proposta concreta que figurarà al projecte de pressupost i el Comitè d'Empresa emetrà un informe sobre això.

16.2.4 El període de referència als efectes previstos en l'apartat 16.2.2 serà des del primer

dia de setembre de l'any en què s'elabora el pressupost fins al darrer dia d'agost de l'any següent.

16.2.5 Les quanties percebudes en concepte de complement de productivitat durant un període de temps no originaran cap tipus de dret individual per a períodes successius ni es consolidaran amb la retribució fixada a la relació de llocs de treball de l'Institut.

Article 17

Pagues extraordinàries

17.1 El personal laboral al servei de l'Institut percebrà 2 pagues extraordinàries l'any: l'una al juny i l'altra al desembre.

17.2 Aquestes pagues inclouran el salari base, l'antiguitat i el complement per càrrecs unipersonals i de coordinació.

Article 18

Retribucions de jornades parcials

Les persones contractades per a la realització d'una jornada inferior a la prevista en aquest Conveni percebran les seves retribucions en proporció al nombre d'hores contractades.

Article 19

Increment de retribucions per a l'any 2004

19.1 L'increment dels imports dels diferents conceptes retributius previstos de l'article 13 al 16 d'aquest Conveni per a l'any 2004 serà el màxim que es determini amb caràcter general per al personal al servei de les entitats locals de Catalunya.

19.2 En el supòsit que no existeixi cap normativa de caràcter general que determini de forma obligatòria aquest increment, s'aplicarà la previsió d'increment de l'índex general de preus de consum de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

Article 20

Revisió salarial

20.1 La revisió de l'increment experimentat per les retribucions del personal subjecte a aquest Conveni es realitzarà d'acord amb el que es determini amb caràcter general per al personal al servei de les entitats locals de Catalunya.

20.2 En el supòsit que no existeixi cap normativa de caràcter general que reguli de forma obligatòria o prohibeixi aquesta revisió, es realitzarà d'acord amb l'increment real de l'índex general de preus de consum de la Comunitat Autònoma de Catalunya en l'any que es revisa. En aquest cas, els endarreriments en concepte de revisió salarial s'abonaran juntament amb la nòmina de març de l'any següent al que es revisa.

Article 21

Indemnitzacions: dietes i quilometratge

El personal subjecte a aquest Conveni tindrà dret a rebre indemnitzacions per tal de rescabalar-lo de les despeses motivades per raó de serveis:

a) Dietes: quantitat diària per compensar les despeses originades per estada i/o manutenció fora de la residència habitual. S'abonaran prèvia presentació dels documents justificatius de les despeses.

Per estada: 56,59 euros diaris com a màxim.
Per manutenció:

Mitja dieta: 15,91 euros diaris com a màxim.
Dieta completa: 38,77 euros diaris com a màxim.

Per estada i manutenció: 95,72 euros diaris com a màxim.

b) Despeses per desplaçament: quantitat destinada a compensar les despeses ocasionades per la utilització de qualsevol mitjà de transport. S'abonaran prèvia presentació dels documents justificatius de les despeses (mitjans de transport públics) o del detall de quilometratge realitzat (mitjans de transport privats), amb els imports següents:

Mitjans de transport públics: la despesa realitzada segons justificants presentats.

Vehicle particular: 0,23 euros per quilòmetre.

Article 22

Hores extraordinàries

22.1 Les parts signants d'aquest Conveni, conscients de la situació sociolaboral existent, amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar la realització d'hores extraordinàries i potenciar els mecanismes existents.

22.2 Són considerades hores extraordinàries aquelles que excepcionalment puguin fer-se a més de la jornada habitual. En qualsevol cas, respondran sempre a necessitats en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir (incendis, protecció ciutadana, catàstrofes, etc.).

22.3 La realització d'hores extraordinàries (que no podran ser superiors a 80 a l'any, tal com s'estableix a l'article 35.2 de l'Estatut dels treballadors) requerirà necessàriament la voluntat de la persona afectada excepte aquells serveis que es derivin de processos electorals i causes sobrevingudes per situacions d'emergència (incendis, protecció ciutadana, catàstrofes i similars).

22.4 Les hores extraordinàries realitzades es registraran cada dia en el full de control o qualsevol altre sistema semblant, autoritzades per la Gerència de l'Institut (o, si no, el director, coordinador o responsable de la dependència de què es tracti). Aquest full de control estarà a disposició del personal de l'Institut. Es passarà una relació mensual de les hores realitzades com a extraordinàries al Comitè d'Empresa.

22.5 La realització d'hores extraordinàries donarà lloc a la seva compensació o a la seva retribució

A aquests efectes, es distingirà les realitzades en dies laborables o festius i horaris nocturns o nocturns i festius. Per dia festiu s'entenen els dies declarats festius en cada calendari laboral anual o en dies de descans setmanal de cada persona. Per horari nocturn s'entenen les hores compreses entre les 22 i les 6 hores. Per horari nocturn i festiu s'entenen les hores compreses entre les 22 i les 6 hores dels dies expressament declarats festius en el calendari laboral anual o en dies de descans setmanal de cada persona.

22.6 Com a criteri general, les hores extraordinàries es compensaran amb una disminució de la jornada laboral ordinària de la persona que les ha realitzat. Aquesta disminució es farà efectiva dins dels 3 mesos següents a la seva realització, i s'aplicarà d'acord amb la taula següent:

T: Tipologia d'hora extraordinària; H: Hores a compensar

T	H
En dia laborable	2 hores per cada hora
En dia festiu o en horari nocturn	2 hores i 6 minuts per cada hora
En diu festiu i en horari nocturn	2 hores i 12 minuts per cada hora

22.7 En els supòsits que la planificació general de la prestació dels serveis impossibiliti la compensació, les hores extraordinàries es retribuiran. Aquesta retribució s'abonarà en la nòmina del mes següent al de la seva realització d'acord amb els imports de la taula següent segons el subgrup professional a què pertanyi la persona que les ha realitzat:

S: subgrup; H: hora extra normal (euros per hora); HE: hora extra festiva o nocturna (euros per hora); HFN: hora extra festiva i nocturna (euros per hora).

S	H	HE	HFN
A1	17,96	18,86	19,75
B1	17,09	17,94	18,80
B2	16,42	17,24	18,07
B3	15,08	15,83	16,59
C1	12,77	13,40	14,04
D1	10,16	10,67	11,17
E1	5,32	5,59	5,85
E2	4,63	4,86	5,09
E3	4,06	4,26	4,46

Article 23

El rebut de salari o nòmina

23.1 El pagament de la nòmina i/o qualsevol tipus de prestació econòmica a favor del personal es realitzarà mitjançant transferència al compte obert en qualsevol entitat financera o d'estalvi assenyalada per cada persona mitjançant l'impres normalitzat determinat a l'efecte.

23.2 La data límit d'ingrés de la nòmina en el compte del personal serà el dia 28 de cada mes, amb excepció dels mesos de juny i desembre, en què la data límit d'ingrés serà el dia 23. Quan aquests dies coincideixin amb dissabte o festiu, la data límit d'ingrés serà el dia laborable immediatament anterior.

23.3 La documentació del salari es farà per mitjà del lliurament a cada persona d'un rebut individual i confidencial justificatiu del pagament. El model de rebut (i les modificacions que hi puguin haver) haurà de ser informat pel Comitè d'Empresa.

23.4 El personal al servei de l'Institut podrà sol·licitar a la Gerència l'avançament parcial de la retribució mensual o de la part proporcional de la paga extraordinària acreditada en funció dels dies treballats al mes.

CAPÍTOL 4

Règim d'ocupació i provisió de llocs de treball

Article 24

Plans d'ocupació

24.1 La planificació integral dels recursos humans i de l'ocupació de l'Institut es farà, si escau, a través de plans d'ocupació.

La planificació de recursos humans i d'ocupació estarà vinculada a la planificació d'activitats i tasques de l'àmbit al qual es refereixin.

24.2 Els plans d'ocupació, com a instruments de planificació integral, contindran, si més no, les següents previsions i mesures:

Dimensió i estructura de la plantilla de personal que es consideri adequada al servei de què es tracti.

Mesures de caràcter quantitatiu i, especialment, qualitatiu que es demanin per adaptar i ajustar la plantilla inicial a la prevista en el pla.

Polítiques de personal i plans parcials de gestió o operatius derivats d'aquestes previsions i mesures.

Mesures i processos de gestió que s'hagin de dur a terme en matèria de formació, promoció, mobilitat, ingrés i modificació dels llocs de treball.

Les previsions i mesures dels plans d'ocupació es reflectiran en una memòria justificativa que contindrà les referències temporals que siguin procedents en un període màxim de 12 mesos. Aquesta memòria es remetrà al Comitè d'Empresa per a la seva negociació amb una antelació mínima de 15 dies.

24.3 En el cas que s'amortitzi algun lloc de treball no vacant, es proveirà el personal afectat d'un altre lloc de treball almenys de la mateixa categoria professional o una d'equivalent sense detriment del seu salari base.

24.4 Durant el procés d'assignació d'un nou lloc de treball, es percebran les retribucions de tots els conceptes en l'últim lloc dut a terme excepte els complements vinculats específicament al desenvolupament d'aquest lloc.

Article 25

Oferta d'ocupació pública

25.1 El conjunt de vacants que hi hagi a la plantilla i la relació de llocs de treball formen l'oferta d'ocupació pública.

Estan vacants els llocs de treball que, dotats pressupostàriament, no estiguin ocupats ni reservats per permís, excedència forçosa o incapacitat transitòria.

25.2 L'oferta d'ocupació pública serà negociada amb el Comitè d'Empresa, el qual vetllarà per la promoció del personal existent a la plantilla.

Article 26

Selecció de personal i provisió de llocs de treball

26.1 L'accés a les diverses categories de personal laboral existents a l'Institut així com la provisió de llocs de treball es regiran per la normativa general aplicable al personal laboral al servei de les entitats locals de Catalunya.

26.2 Serà d'aplicació a l'Institut, amb les adaptacions organitzatives i/o funcionals que siguin necessàries, el reglament que reguli la selecció de personal i la provisió de llocs de treball en l'àmbit de l'Ajuntament de Mollet del Vallès.

Article 27

Adscripcions provisionals i comissions de serveis

27.1 Els llocs de treball es podran ocupar per mitjà d'una adscripció provisional únicament en els següents supòsits:

- Remoció o cessament en un lloc de treball obtingut per concurs de mèrits.
- Amortització de llocs.

- Nou ingrés al servei actiu sense reserva del lloc de treball.

- Raons de salut en els casos d'embaràs o període de lactància.

- Raons de servei.

27.2 En casos excepcionals, amb reserva del lloc de treball, el personal podrà desenvolupar temporalment llocs o funcions diferents a les concretes del seu lloc de treball en els casos següents:

- Per raons tècniques dels serveis a oferir que exigeixin la col·laboració de persones amb especials condicions professionals.

- Per a la realització de tasques en el cas que hi hagi un volum de feina més alt i que no puguin ser ateses pel personal que habitualment ofereix aquests serveis.

- Per a l'acompliment temporal d'un lloc de treball pendent de provisió.

27.3 L'assignació de funcions o l'adscripció provisional es farà sempre per mitjà d'una resolució motivada entre el personal del mateix grup i categoria o el que formi part d'un grup inferior o diferent categoria i ostenti la titulació o la formació que es requereixi.

Tindrà lloc pel temps imprescindible o, en tot cas, per un termini màxim de 6 mesos. Tot això es comunicarà al Comitè d'Empresa.

La seva durada podrà prorrogar-se per acord del Comitè d'Empresa.

27.4 El personal en comissió de serveis percebrà la totalitat de les seves retribucions d'acord amb el que li pertorqui pel lloc de treball que desenvolupa quan siguin superiors a les que estava percebut. En cap cas les seves retribucions podran minvar.

Els serveis oferts mitjançant adscripció provisional o comissió de serveis podran comptar-se a efectes de mèrits o consolidació del grau o categoria personal.

Article 28

Segona activitat

28.1 El personal passarà a realitzar serveis sedentaris o secundaris en la mateixa o en altres dependències de l'Institut quan al·legui motius d'incapacitat física o psíquica, acreditats convenientment. Es tindrà en compte la disponibilitat de places vacants en la plantilla i/o la possibilitat d'intercanvi dins de les diferents dependències de l'Institut sempre que els serveis ho permetin.

La Gerència de l'Institut farà els tràmits per poder realitzar aquesta segona activitat. Abans hi haurà d'haver una sol·licitud prèvia de la persona interessada i haurà de ser escoltat també el Comitè d'Empresa. Aquesta segona activitat podrà ser temporal o definitiva; en aquest darrer cas, comporta l'adscripció definitiva al nou lloc de treball.

En qualsevol cas, en el moment de passar a la segona activitat es percebran totes les retribucions inherents a la seva categoria professional de procedència.

28.2 Serà d'aplicació a l'Institut, amb les adaptacions organitzatives i/o funcionals que siguin necessàries, el reglament que reguli la segona activitat en l'àmbit de l'Ajuntament de Mollet del Vallès.

Article 29

Promoció professional

29.1 La promoció interna consisteix en l'ascens des d'un grup professional a un altre de

superior, o bé d'un subgrup a un altre de diferent dins del mateix grup professional.

29.2 A l'efecte de promoció professional, l'ascens es farà pels sistemes de concurs o concurs oposició (subjectes al principi d'igualtat, mèrits i capacitat) entre el personal en actiu amb contracte indefinit que tingui la titulació i els requisits demanats per al lloc en la relació de llocs de treball, així com una antiguitat d'almenys 2 anys en el grup professional al qual pertany. Aquest sistema aquí establert és l'únic possible per accedir, de forma definitiva, a un grup professional superior.

La titulació no serà un requisit indispensable per accedir al grup C des del grup D o al grup D des del grup E per al personal amb una antiguitat de 10 anys o de 5 i la superació d'un curs específic de formació, al qual s'accedirà per criteri objectiu.

En les proves de selecció, en la fase de concurs, es tindrà en compte, entre d'altres aspectes, desenvolupar un lloc de treball d'un subgrup professional determinat, la valoració del treball fet en altres llocs, els cursos de formació i perfeccionament superats i l'antiguitat.

El personal, en la fase d'oposició, podrà quedar exempt d'aquelles proves o matèries que ja hagi superat en l'oposició d'ingrés a la plantilla de l'Institut si les bases ho recullen així.

29.3 Atès el que recull l'article 303 de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, es reservarà per a promoció interna amb caràcter obligatori el 20% de places vacants a cada convocatòria.

Article 30

Contractació temporal

30.1 Quan les necessitats de funcionament dels serveis ho requereixin es procedirà a la contractació de personal en règim laboral no fix, segons les modalitats previstes a l'Estatut dels treballadors i altres normatives de desenvolupament vigents.

30.2 El personal interí serà contractat per substituir el personal que tingui reconeguda la reserva de lloc de treball o per cobrir llocs de treball vacants mentre no siguin coberts reglamentàriament. En tot cas, la persona contractada haurà de disposar de la titulació necessària per accedir a la categoria professional de què es tracti.

Article 31

Substitucions de personal en situació d'incapacitat temporal, llicència o permís

31.1 Amb caràcter general, només es contractarà personal per substituir persones que es trobin en situació d'incapacitat temporal, llicència o permís a partir del tercer dia d'absència de la persona titular del lloc de treball. Durant aquest període, la persona responsable del servei afectat haurà de planificar l'adequada prestació dels serveis amb el personal disponible.

31.2 En casos excepcionals degudament motivats, la substitució podrà acordar-se per a un període de temps més breu.

31.3 El cessament d'aquest personal tindrà lloc quan es reintegri a la feina el titular substituint.

Article 32

Seguiment de la contractació

32.1 L'Institut lliurarà a la representació legal dels treballadors i treballadores una còpia

bàsica de tots els contractes que hagin de celebrar-se per escrit, així com notificació dels contractes realitzats d'acord amb les modalitats de contractació per temps determinat en els termes previstos als articles 8 i 15 de l'Estatut dels treballadors i de la normativa reglamentària que els desplega en matèria d'informació als representants sindicals en matèria de contractació. A continuació, es fixaran els criteris de selecció i la modalitat de contractació conjuntament amb el Comitè d'Empresa.

32.2 De les subcontractacions, assistències tècniques i actes de naturalesa administrativa i mercantil que afectin les polítiques de personal s'informarà amb caràcter trimestral el Comitè d'Empresa.

Article 33

Excedències

33.1 Generalitats

33.1.1 No es pot concedir l'excedència voluntària a qui estigui sotmès a expedient disciplinari o pendent del compliment d'una sanció, sens perjudici del que estableixi la normativa aplicable al personal al servei de les entitats locals de Catalunya per als supòsits d'excedència per tenir cura d'un fill o per incompatibilitats.

33.1.2 El temps que hom roman en situació d'excedència no es computa a efectes d'antiguitat i drets passius ni comporta reserva de lloc de treball, amb excepció dels supòsits que expressament es regulen d'altra manera en aquest article.

33.2 Excedència voluntària per interès particular

El personal amb una antiguitat mínima d'1 any a l'Institut té dret que li sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per interès particular per un termini no menor a 2 anys i no major de 5 anys. Aquest dret només podrà exercitar-se una altra vegada per la mateixa persona si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència.

L'Institut podrà denegar l'excedència si la concessió afecta el bon funcionament dels serveis o en funció del nombre de persones que es trobin en la mateixa situació.

La sol·licitud haurà de realitzar-se amb una antelació mínima de 30 dies al que es vulgui començar l'excedència. Així mateix, la sol·licitud de reingrés a l'Institut haurà de formular-se amb una antelació mínima de 30 dies a al que es vulgui fer efectiva la reincorporació.

A les persones amb una antiguitat mínima de 3 anys a l'Institut se'ls garantirà la reserva del lloc de treball que ocupen en el moment de passar a la situació d'excedència i el període de permanència en aquesta situació es computarà a efectes d'antiguitat.

En els altres supòsits, el reingrés es farà en el moment en què existeixi vacant per adscripció provisional, condicionada a les necessitats dels serveis, sempre que es reuneixin els requisits per dur a terme el lloc de treball.

33.3 Excedència per tenir cura d'un fill

El personal té dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadopi, a comptar des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

El període d'excedència és únic per a cada causant. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre perí-

ode d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

Aquesta excedència constitueix un dret del personal al servei de l'Institut. En el cas de que 2 persones generin el dret a gaudir-ne pel mateix subjecte causant, l'Institut en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.

El període de permanència en aquesta situació serà computable a efectes d'antiguitat, reserva del lloc de treball i drets passius i la persona tindrà dret a assistir a cursos de formació.

33.4 Excedència per prestar servei en altres administracions públiques

El personal amb contracte indefinit serà declarat en situació d'excedència quan es trobi en situació de servei actiu en un altre lloc de treball de qualsevol de les administracions públiques o passi a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no li correspongui quedar en una altra situació, llevat que sigui compatible l'exercici d'ambdues activitats d'acord amb la normativa aplicable al personal al servei de les entitats locals de Catalunya.

En aquesta situació no es reserva el lloc de treball i a la persona se li aplica el règim estatutari vigent en l'administració pública en què presti els serveis.

L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

33.5 Excedència per agrupació familiar

Es pot concedir l'excedència voluntària per agrupació familiar, amb una durada mínima de 2 anys i màxima de 15, si el cònjuge o persona amb què conviu el treballador o treballadora de l'Institut resideix en un altre municipi pel fet d'haver obtingut un lloc de treball definitiu com a funcionari de carrera o com a personal laboral en qualsevol administració pública o ens del sector públic.

33.6 Excedència per tenir cura d'un familiar fins a segon grau

El personal té dret a un període d'excedència de durada no superior a 1 any per tenir cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que estigui al seu càrrec i que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte i no tingui una activitat retribuïda.

Aquesta excedència comporta els mateixos drets i efectes que els establerts per a l'excedència per tenir cura d'un fill.

33.7 Excedència per serveis especials

El personal de l'Institut serà declarat en situació d'excedència per serveis especials quan es trobi en alguna de les següents situacions:

a) Per ocupar un càrrec públic de designació o elecció que impossibiliti l'assistència al treball.

b) Per exercir un càrrec sindical d'àmbit comarcal, provincial o superior.

c) Per prestar serveis o col·laborar amb organitzacions no governamentals que desenvolupin programes de cooperació.

d) Per complir missions per períodes superiors a 6 mesos en organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres o en programes de cooperació nacionals o internacionals.

e) Per complir missions de rescat i/o emergència en organismes públics nacionals o internacionals, el temps indispensable.

Aquesta excedència dóna dret al reingrés automàtic (prèvia petició del treballador o la tre-

balladora), al còmput de l'antiguitat i a la reserva del lloc de treball.

Article 34

Personal funcionari i/o laboral de l'Ajuntament o altres organismes autònoms municipals que presta els seus serveis a l'Institut

34.1 D'acord amb el que es preveu a l'article 191 del Reglament del personal al servei de les entitats locals de Catalunya, el personal funcionari o laboral de l'Ajuntament de Mollet del Vallès o els seus organismes autònoms podrà passar a desenvolupar un lloc de treball de la plantilla de l'Institut.

34.2 El dit personal causarà baixa a la plantilla i la relació de llocs de treball de l'Ajuntament o organisme autònom de procedència i s'integrarà a la plantilla i la relació de llocs de treball de l'Institut.

34.3 Les retribucions a percebre seran les del lloc de treball de l'Institut.

En el supòsit que les retribucions íntegres percebudes a l'Ajuntament o organisme autònom de procedència fossin superiors a les que corresponen al lloc de treball de destinació a l'Institut s'abonarà un complement personal per la diferència.

En el supòsit que es tracti de personal funcionari, la persona mantindrà les retribucions bàsiques i el nivell de complement de destinació de l'Ajuntament o organisme autònom de procedència, i la diferència de retribucions fins a l'assenyalada per al lloc ocupat a l'Institut s'abonarà en concepte de complement específic.

CAPÍTOL 5

Jornada, horaris, vacances, permisos i llicències

Article 35

Jornada de treball

35.1 S'estableix una jornada laboral ordinària de 35 hores en còmput setmanal.

35.2 El calendari laboral és l'instrument tècnic per mitjà del qual es fa la distribució de la jornada. Anualment, tenint en compte el calendari de festes aprovat per la Generalitat de Catalunya, s'aprovarà el calendari laboral en el marc de la Comissió de Seguiment i Interpretació d'aquest Conveni. S'especificaran, si s'escau, les consideracions particulars que siguin necessàries sobre la base dels diversos col·lectius.

35.3 Igualment, es comunicarà al personal que treballa a torns la concreció de la seva distribució horària en el termini màxim d'1 mes a partir de l'aprovació del calendari laboral.

35.4 Entre l'acabament d'una jornada habitual de treball i l'inici de la següent hauran de passar, com a mínim, 12 hores.

35.5 En general, s'estableix que per cada període de treball setmanal es tindran 2 dies de descans, que s'estableixen en dissabte i diumenge, excepte allò que es reguli explícitament per qüestió de serveis per a llocs de treball concrets.

35.6 S'estableix un temps de descans en jornada continuada, computable com a jornada de treball, de 30 minuts.

Article 36

Horaris

36.1 L'horari del personal de l'Institut serà de 7 hores continuades diàries, que es realitzaran de les 8.30 h a les 15.30 h.

36.2 Els horaris que no es regulin en aquest Conveni seran determinats per l'òrgan competent de l'Institut prèvia negociació i acord amb les organitzacions sindicals.

Article 37

Vacances i descansos retribuïts

37.1 Vacances

Les vacances anuals retribuïdes són de 23 dies laborables per cada any complet de servei; si el temps de servei fos inferior a 1 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 que s'han iniciat.

El personal podrà sol·licitar la divisió de les vacances anuals. En aquest cas, la suma total dels períodes de vacances no serà superior a 23 dies laborables.

El personal que presta els seus serveis al centre especial de treball farà coincidir el gaudi de les seves vacances anuals retribuïdes amb el període d'inactivitat del centre, llevat que les necessitats del servei determinin el contrari.

El càlcul proporcional de les 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 gaudeix de les vacances.

Es considera període normal de vacances el comprès des de l'1 de juliol fins al 31 d'agost, però es podran realitzar en altres moments prèvia sol·licitud de la persona afectada i autorització de la Gerència.

La planificació anual de les vacances la realitzarà la Gerència de l'Institut conjuntament amb les persones responsables de cada servei i de comú acord amb el seu personal. Es comunicarà a la Gerència amb una antelació, pel cap baix, de 2 mesos.

En el cas de conflicte d'interessos es faran torns rotatoris anuals.

Les vacances no són substituïbles per compensació econòmica.

En el cas que el període de vacances coincideixi totalment o parcialment amb un període de llicència per maternitat o de baixa per incapacitat temporal, es gaudirà de les vacances a continuació de la reincorporació al servei actiu fins esgotar el total de dies de vacances que corresponguin.

37.2 Descansos retribuïts

37.2.1 Tot el personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a gaudir dels següents períodes de descans retribuït:

- Per Setmana Santa: els 4 dies laborables immediatament anteriors al Divendres Sant.
- Per Nadal: entre el 24 de desembre i el 7 de gener, ambdós inclosos.
- Tres dies laborables, que en cap cas es podran acumular al període de vacances.

37.2.2 La Comissió de Seguiment i Interpretació del Conveni podrà acordar una modificació puntual d'aquestes dates ateses les singularitats de cada any concret.

Article 38

Permisos i llicències

38.1 Permisos retribuïts

En tots aquests possibles casos que s'esmenten, degudament justificats, el personal tindrà dret als permisos retribuïts següents:

a) Per naixement d'un fill es disposarà de 4 dies naturals. Es garanteix que, si més no, 2 dels dies siguin laborables.

b) Per mort, accident o malaltia greu o hospitalització d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, es disposarà de 4 dies naturals si s'esdevé a Catalunya i fins a 6 dies naturals si és fora de Catalunya.

c) Per raó de matrimoni o relació de parella estable d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, es disposarà del dia.

d) Per canvi de domicili, sense canvi de residència, es disposarà de 2 dies. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 4 dies.

e) Per assistir a exàmens finals o eliminatòris en centres oficials, es disposarà dels dies durant els quals tenen lloc.

f) Per compliment de deures inexcusables de caràcter públic o personal, es disposarà del temps que realment sigui necessari.

g) Es disposarà del temps que realment sigui necessari per a la visita pròpia al metge col·legial si és dins de la xarxa pública o en centres hospitalaris concertats per derivació o privats en aquells supòsits d'assistència previstos a la xarxa pública.

h) Es disposarà del temps que realment sigui indispensable per acompanyar al metge un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, si hi ha circumstàncies mèdiques especials que ho facin necessari.

i) Les treballadores embarassades podran absentar-se de la feina amb dret a remuneració per poder fer exàmens prenatals i tècniques de preparació del part, amb un avís previ a l'empresa i amb una justificació de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.

38.2 Llicències

El personal amb contracte indefinit podrà sol·licitar les llicències següents, que hauran de justificar-se degudament:

a) Per celebració de matrimoni o relació de parella estable, es disposarà de 15 dies naturals.

b) Es poden concedir llicències per assumptes particulars, sense dret a cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

c) Es poden concedir llicències, sense dret a cap retribució, per atendre un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, en el cas de malalties greus, per a 3 mesos, prorrogables excepcionalment a 3 mesos més.

38.3 Especificitats dels permisos de lactància, guarda legal, maternitat, adopció i acolliment

a) Les treballadores, per raó d'infantament o adopció plena d'un menor de 9 mesos, tindran dret a un permís retribuït de 22 setmanes, que podran distribuir, segons els convingui, abans o després del part. Si el part és doble tindran 2 setmanes més.

En ambdós casos, es garantirà que 6 setmanes siguin posteriors al part.

En aquest temps s'hi inclouen les 4 setmanes per acumulació d'hores en concepte de lactància que es preveuen a l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors.

b) En el cas d'adopció plena que comprengui infants de 9 mesos a 6 anys tindran 20 setmanes de permís.

En tots els casos esmentats, de les 4 últimes setmanes del permís (reglamentat a la Segure-

tat Social) en podrà gaudir tant la mare com el pare o el tutor legal en el cas que tots dos treballin.

c) Qui per raons de guarda legal tingui cura directament d'un menor de 6 anys o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no faci una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre almenys un terç i com a màxim la meitat de la seva durada, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

Tindrà el mateix dret qui hagi de tenir cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer pel seu compte i no tingui una activitat retribuïda.

d) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, el personal té dret a percebre el 100% de la retribució íntegra fins que l'infant tingui 1 any com a màxim. Per obtenir aquesta reducció de jornada de treball, la persona interessada ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat que regula l'apartat a) d'aquest article 40.3.

En el supòsit que la concessió d'aquest permís afecti el rendiment global dels serveis, a proposta de la persona responsable de la corresponent dependència i amb l'acord de la persona interessada, la Gerència podrà resoldre l'acumulació del període de reducció de jornada de treball diària en un únic període continuat de permís retribuït de 12 setmanes.

38.4 Procediment administratiu

Pel que fa a la demanda i justificació de totes les situacions anteriors, s'aplicarà el següent:

a) Qualsevol dels permisos i llicències explicites caldrà sol·licitar-los, de forma prèvia, per mitjà dels protocols i impresos que l'organització disposa a aquest fi o a través de la corresponent instància, si s'escau.

Els permisos i les llicències de fins a 10 dies de durada hauran de sol·licitar-se amb 2 dies hàbils d'antelació i amb 9 dies de durada superior, excepte en casos de necessitat urgent, en què no serà necessari el compliment del preavís esmentat i serà suficient la comunicació verbal al responsable del servei i dur la posterior justificació.

b) Totes les causes previstes en aquest article hauran de ser justificades degudament a la Gerència de l'Institut en un termini màxim de 3 dies. En el cas contrari, es considerarà no concedit.

CAPÍTOL 6

Formació i perfeccionament del personal

Article 39

Formació i perfeccionament professionals

La formació s'entén com un procés d'aprenentatge personal i en grup on conflueixen l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitat i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives. La formació ha de pretendre uns objectius concrets: millorar el que es fa, preparar-se per tal d'assumir canvis organitzatius i una mi-

llor capacitat per tal d'afrontar els nous reptes.

La programació i el seguiment de la formació requereixen la participació activa del personal, els seus representants i les organitzacions sindicals. Tan sols la concentració i l'esforç de tots els agents permetran la millora dels serveis als ciutadans, objectiu final de la formació dels treballadors públics.

La presència de les organitzacions sindicals resulta especialment necessària, ja que la formació afecta i incideix en les condicions de treball, expectatives de promoció i carrera i marc professional dels empleats públics.

La formació s'ha de concebre com a element integrant de la política de recursos humans, que s'interrelaciona amb la selecció, el disseny de carreres, la promoció professional, els sistemes retributius, la incentivació i la motivació, en un conjunt coherent que incideix en la cultura de l'organització.

Dins d'aquest context, per tal de facilitar la formació i el perfeccionament professionals al personal en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, s'estableix:

a) Formació interna

A.1 Anualment, l'Institut realitzarà, conjuntament amb la representació del personal, un estudi de les necessitats de formació professional del seu personal relacionat i vinculat a la planificació integral dels recursos humans dins del projecte de treball global i de l'esquema organitzatiu, del qual sortirà la proposta del pla de formació anual.

D'aquest pla, que recollirà l'oferta formativa de caràcter col·lectiu, se'n facilitarà còpia a tot el personal i es desenvoluparà en el transcurs de l'any.

A efectes metodològics del desenvolupament del pla de formació, s'aplicarà el següent: l'Institut preveurà una partida pressupostària equivalent al 0,5% del capítol 1 dels pressupostos destinada a plans de formació amb caràcter global per a tota la plantilla, que finançarà amb recursos propis o amb col·laboració amb altres institucions i entitats.

Les accions formatives es faran a través del personal propi o en col·laboració amb altres institucions i/o centres oficials reconeguts.

El personal, mitjançant el corresponent formulari, farà una sol·licitud en què indicarà les accions formatives en què està interessat, tenint en compte les indicacions referents a aprenentatges, objectius i destinataris.

La selecció del personal als cursos integrats al pla de formació anual de l'Institut s'establirà, sobre la base de les prioritzacions que faran els responsables de cada servei de l'Institut, tenint en compte els criteris establerts conjuntament amb les organitzacions sindicals.

Dels llistats d'assistència a cada una de les accions formatives, es donarà compte a les organitzacions sindicals.

L'assistència a aquests cursos es considerarà com a treball efectiu. S'incentivarà amb compensació de jornada quan es tracti de cursos organitzats fora de la jornada ordinària.

A.2 Pel que fa a les accions formatives individuals previstes en el pla de formació que tinguin relació amb la pròpia feina municipal i hagin estat autoritzades a petició de l'interessat, seran abonades per l'Institut fins a les quantitats següents:

G: grup; I: import màxim en euros.

G	I
A	783,57
B i C	626,85
D i E	470,01

De la quantitat rebuda, el 50% estarà condicionat al fet que la persona interessada segueixi treballant a l'Institut com a mínim 3 anys des de la realització del curs. En cas contrari, aquest import li serà retintut.

Això també comportarà que el temps d'assistència en horari laboral li computi com a temps efectiu de treball.

B) Formació externa

El personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni amb contracte indefinit o amb contracte temporal però amb una antiguitat mínima de 6 mesos continuats tindrà dret que se li faciliti, sobre la base de les necessitats del servei, el següent:

a) Gaudi dels permisos necessaris per presentar-se a exàmens, segons recull l'article 38.1.e.

b) Preferència per escollir un torn de treball quan faci amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional oficialment reconegut i es faci en centres oficials o homologats.

c) Adaptació de la jornada de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

Aquest apartat quedarà limitat a estudis o formació que tinguin relació amb el desenvolupament de lloc de treball. El permís de formació no retribuït no podrà tenir una durada superior a 1 mes.

d) Facilitació de l'accés a cursos de reconversió i capacitat professional organitzats per l'administració pública o concertats amb aquesta. En qualsevol cas, sempre significarà la recuperació de la jornada.

Article 40

Aprofitament de recursos propis

L'Institut aprofitarà al màxim els serveis tècnics propis per a l'organització d'accions formatives i només recorrerà a encàrrecs professionals amb personal aliè en aquells casos que no se'n puguin fer càrrec.

CAPÍTOL 7

Acció social a favor del personal

Article 41

Premis d'antiguitat

El personal de l'Institut amb contracte en vigor que compleixi l'antiguitat de serveis efectius a l'organisme que s'indica a continuació tindrà dret als següents premis:

a) Als 25 anys de serveis, una paga de 691,43 euros.

b) Als 35 anys de serveis, 1 setmana addicional de vacances i una paga especial que consisteix en un 50% d'una mensualitat de retribucions íntegres.

Article 42

Jubilació

42.1 L'edat de jubilació del personal serà obligatòria quan es facin els 65 anys, sempre que es tingui el període de carència suficient per

accedir a l'esmentada prestació, sens perjudici de les normatives complementàries.

42.2 Al personal esmentat en el paràgraf anterior amb cònjuge al seu càrrec la pensió retributiva de jubilació del qual sigui inferior al salari mínim interprofessional, si la unitat familiar o de convivència no té reconeguts altres ingressos, l'Institut li abonarà, d'un sol cop, una quantitat a l'alça equivalent a les possibles diferències entre la pensió que estigui a punt de rebre i el salari mínim interprofessional d'aquest any, referida a 10 anualitats.

Al personal sense cònjuge a càrrec seu se li garanteixen les diferències equivalents a la pensió contributiva estipulada com a mínima en cadascun dels anys de vigència d'aquest Conveni.

42.3 L'Institut determinarà les previsions de jubilació amb 1 any d'antelació i s'informarà de tot plegat els representants del personal, amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacants.

42.4 A partir del moment en què una persona causi baixa per jubilació, a petició seva, l'Institut li abonarà, en concepte d'avancaments reintegrables, mensualitats equivalents als havers passius que tingui reconeguts fins que no comenci a rebre la seva pensió.

42.5 El personal que ho desitgi podrà demanar la jubilació avançada, si compleix els requisits legals per fer-ho, a partir dels 60 anys.

En el cas d'acord de jubilació avançada entre la persona interessada i l'Institut, aquest abonarà com a estímul econòmic una quantitat que estarà entre els 12.537,11 i 37.611,34 euros.

La concessió de la jubilació anticipada requerirà, prèviament, un informe per al Comitè d'Empresa.

Article 43

Incapacitat temporal

43.1 L'Institut abonarà al personal que es trobi en situació d'incapacitat temporal un complement que, sumat al subsidi oportú que rebri de la Seguretat Social, arribi al 100% de les seves retribucions íntegres, fins que s'incorpori de nou a la feina i fins que es mantingui l'obligació de cotitzar.

Es condiciona el cobrament d'aquest complement al fet que les persones que es trobin en aquesta situació se sotmetin als controls mèdics que l'Institut estableixi.

Aquesta clàusula queda també condicionada al fet que, al semestre anterior de referència (gener-juny, juliol-desembre) l'absentisme del conjunt de l'Institut no superi el 7%. Per al càlcul no es consideraran absentisme els supòsits d'absències derivades d'accident de treball, malaltia professional, maternitat, interrupció de l'embaràs, permisos i vacances. La metodologia per a la seva aplicació i la seva concreció seran objecte d'acord al si de la Comissió de Seguiment i Interpretació del Conveni.

43.2 Les persones al servei de l'Institut que, com a conseqüència d'accident de treball, siguin declarades en situació d'incapacitat permanent tindran garantit un altre lloc de treball dins l'Institut, amb les següents condicions:

a) Existència de lloc de treball vacant reservat a personal laboral.

b) Que la persona acreditada per desenvolupar les funcions inherents al lloc de treball.

c) Que l'activitat sigui compatible amb la percepció de la pensió per incapacitat permanent.

d) Que no hagi complert l'edat de 55 anys o la que generi el dret a rebre la prestació per incapacitat permanent en un 75% de la base reguladora.

El mateix dret i les mateixes condicions tindran les persones que, com a conseqüència de revisió de la seva incapacitat permanent absoluta, siguin declarades en situació d'incapacitat permanent total per a la seva professió habitual.

43.3 En el cas que, amb motiu de la revisió de la incapacitat, el treballador obtingui l'alta per tornar a treballar, se li aplicarà la normativa de la funció pública en matèria de rehabilitació de personal funcionari.

Article 44

Cobertura de riscos

L'Institut tindrà l'obligació de contractar i mantenir una pòlissa col·lectiva amb una entitat asseguradora a favor de tot el personal al seu servei així com de les persones beneficiàries que aquests nomenin per escrit davant de la companyia, i es lliurarà una còpia a cada treballador i treballadora.

Aquesta pòlissa garantirà la cobertura individual dels riscos que a continuació es detallen com a mínim per les quantitats que s'expressen:

- Per mort derivada o no d'accident laboral, 20.153,82 euros.
- Per incapacitat permanent absoluta derivada o no d'accident laboral, 40.307,64 euros.
- Per incapacitat permanent total derivada o no d'accident laboral, 20.153,82 euros.
- Per incapacitat a causa d'un accident de circulació, 40.307,64 euros.

Aquestes quantitats s'incrementaran anualment i successivament segons l'índex general de preus de consum de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

Article 45

Bestretes reintegrables

45.1 L'Institut podrà concedir al personal al seu servei bestretes reintegrables amb la declaració prèvia individual de la seva necessitat, amb el pronunciament favorable del Comitè d'Empresa i amb la posterior justificació en un termini d'1 mes des de la seva concessió. L'incompliment d'aquesta premissa invalidarà la concessió.

45.2 La sol·licitud haurà de respondre a alguna d'aquestes necessitats:

- Desnonament, adquisició, rehabilitació o reparació d'habitatge.
- Execució judicial de deutes.
- Despeses medicoquirúrgiques no cobertes per la Seguretat Social.
- Despeses de sepeli.

Per a qualsevol altre supòsit, caldrà l'acord específic de la Comissió de Seguiment i Interpretació d'aquest Conveni.

45.3 En cap cas la bestreta serà superior a la quantitat de 2.507,42 euros, i l'amortització es farà en un termini màxim de 15 mesos, en quantitats iguals i sense interessos ni despeses de cap tipus.

Article 46

Assistència jurídica i fiances

46.1 L'Institut garantirà l'assistència i la defensa jurídica especialitzada al personal al seu servei que ho necessiti per raó de conflictes derivats de la prestació del servei, sempre que no vagin dirigits contra l'Institut. Es donarà

opció a l'afectat en l'elecció del lletrat, que haurà de ser acceptat expressament per l'Institut.

Els costos i les despeses que se'n derivin, incloses les fiances, seran sufragats per l'Institut. Si hi hagués qualsevol tipus de negligència inexcusable, engany o mala fe en l'actuació del treballador o la treballadora, segons les conclusions de la corresponent sentència judicial, l'Institut podrà repercutir-li les despeses ocasionades.

46.2 Així mateix, l'Institut dipositarà totes les fiances que puguin ser judicialment imposades en procediments oberts al personal al seu servei per raó de conflictes derivats de la prestació del servei, sempre que no vagin dirigits contra l'Institut.

Article 47

Personal de conducció de vehicles

El cost que deriva dels tràmits de les renovacions successives del carnet de conduir d'aquells treballadors o treballadores que ocupin llocs de treball en què aquesta condició sigui necessària i no hagi estat requisit per obtenir la plaça, serà abonat per l'Institut amb sol·licitud prèvia i justificació.

Article 48

Servei de menjador

48.1 L'Institut compensarà el personal al seu servei quan per a la realització de les seves funcions hagi de fer ús del servei de menjador.

48.2 Aquesta prestació tindrà la consideració de rendiment en espècie en els supòsits que així es prevegi a la normativa reguladora de l'impost sobre la renda de les persones físiques. Quan així sigui, anirà a càrrec de l'Institut el pagament del corresponent ingrés a compte a l'administració tributària.

Article 49

Acció social

Es destinen 4.500 euros anuals a l'acció social de l'Institut. Aquest fons s'adreçarà de manera prioritària i preferent al personal operari del centre especial de treball.

La distribució d'aquesta assignació serà planificada anualment per la Comissió d'Interpretació i Seguiment del Conveni, la qual informará en relació amb totes les despeses per aquest concepte.

Si l'acció social es destina a complementar l'acció protectora de la Seguretat Social i/o del sistema nacional de salut, la sol·licitud d'ajut econòmic s'acompanyarà amb l'informe mèdic o tècnic quan la naturalesa de la despesa ho aconselli.

CAPÍTOL 8

Condicions de seguretat i salut laborals

Article 50

Salut laboral

50.1 La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de personal de l'Institut i de la representació del personal que signa aquest Conveni.

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

L'Institut es compromet a potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les se-

ves estructures administratives amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents com a prioritat la seguretat i la salut dels treballadors/ores. També es compromet a coordinar les actuacions de les diverses dependències amb els serveis de prevenció.

50.2 L'Institut i la representació del personal que signa aquest Conveni acorden les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la normativa sobre prevenció de riscos laborals:

a) Oferir en el moment de l'accés a l'Institut un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar així com una vigilància de la salut, en intervals periòdics, a tots els treballadors de l'organisme, en funció de l'avaluació de riscos de llocs de treball. Aquest reconeixement serà obligatori per als treballadors en els supòsits prescrits a l'article 22.1 de la Llei de prevenció de riscos laborals i no podrà ser causa d'adopció de mesures en perjudici seu.

b) En aplicació de la Llei de prevenció de riscos laborals, l'Institut implantarà i actualitzarà en cadascuna de les seves dependències un pla d'emergència que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors. En el marc del Comitè de Seguretat i Salut es pactarà la prioritització de les dites dependències.

El pla s'actualitzarà en els supòsits que el pla prevegi i sempre que es modifiquin substancialment l'ocupació i la distribució de l'espai.

L'Institut, amb la consulta prèvia al Comitè de Seguretat i Salut, designarà les persones encarregades de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de l'Institut i serà específica, adequada i suficient.

c) Es realitzaran avaluacions de riscos de tots els centres de treball. Aquestes avaluacions inclouran l'avaluació del risc d'incendi. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per tal d'eliminar els riscos i, en el cas de no ser possible, reduir-los al màxim.

d) L'Institut proporcionarà al seu personal la formació necessària per a la correcta prevenció de riscos del seu lloc de treball, preferentment en la dependència en què es desenvolupi el seu treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa del treballador en la prevenció.

L'Institut donarà una formació bàsica de 30 hores i les que siguin necessàries en prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.

50.3 L'Institut garantirà la protecció de la salut del personal que per les seves característiques personals sigui especialment sensible als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries. Si ni amb l'adaptació del lloc de treball a les característiques esmentades es pot garantir aquesta protecció, la de la resta del personal i d'altres persones relacionades amb el seu lloc de treball, l'Institut haurà d'encarregar a la persona en qüestió, dins de la mateixa dependència, tasques que no exposin ningú a situacions de risc per a la seva salut.

Quan l'adaptació al lloc de treball no sigui possible, s'establirà un procediment que possibiliti el canvi de lloc de treball, en el qual intervinen els serveis de prevenció.

50.4 L'Institut elaborarà una relació trimestral dels accidents laborals produïts, que es lliurarà al Comitè de Seguretat i Salut Laborals. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació d'aquests accidents.

50.5 L'Institut es compromet a controlar i vigilar, en les seves dependències, la realització de tractaments amb productes fitosanitaris i/o plaguicides d'ús ambiental, amb la finalitat d'evitar possibles riscos o accidents als seus treballadors/ores.

50.6 En els últims anys s'ha desenvolupat un canvi en la conscienciació de la societat sobre la protecció del medi ambient que ha comportat un canvi en la mentalitat de la societat en el respecte del medi natural. Aquest canvi ha arribat al món del treball i progressivament les empreses implanten mesures mediambientals amb la finalitat de ser més respectuoses amb el medi i també per l'estalvi econòmic que això comporta.

Atesa la importància de garantir un medi ambient saludable en els centres de treball, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu.

L'Institut i la representació del personal acordaran la creació d'una comissió que estudiï les mesures concretes per al desenvolupament d'una millor protecció del medi ambient.

Article 51

Comitè de Seguretat i Salut

51.1 A l'Institut es constituirà un únic comitè de seguretat i salut, segons recull l'article 34.3.d de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 4 membres, la meitat dels quals seran designats per l'Institut i l'altra meitat, pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament. Es garantirà que a cada secció sindical actualment constituïda li correspongui un delegat/ada de prevenció.

51.2 El Comitè de Seguretat i Salut té les competències següents:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i els programes de prevenció de riscos a l'Institut. A aquest efecte, s'hi debatran, abans de la seva posada en pràctica i en tot el que faci referència a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització de la feina i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a la prevenció efectiva dels riscos i proposar a l'Institut la millora de les condicions o la correcció de les deficiències que hi hagi.

51.3 En l'exercici de les seves competències, el Comitè de Seguretat i Salut està facultat per:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos al centre de treball; a aquest efecte, dur a terme les visites que consideri oportunes.

b) Conèixer tots els documents i els informes que calgui sobre les condicions de treball per al compliment de les seves funcions, com també els procedents de l'activitat dels serveis de prevenció, si s'escau.

c) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física del personal, a fi de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.

d) Conèixer la memòria i la programació anuals dels serveis de prevenció i fer-ne informes.

51.4 Els representants del personal en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats/ades de prevenció.

Són competències dels delegats i les delegades de prevenció:

a) Col·laborar amb la Direcció de l'Institut per millorar l'acció preventiva.

b) Promoure i fomentar la cooperació del personal en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

c) Ser consultats per l'Institut sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la Llei de prevenció de riscos laborals abans que siguin executades:

La planificació i l'organització de la feina a l'Institut i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i salut del personal, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals a la feina.

L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a l'Institut, incloent-hi la designació de les persones encarregades d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.

La designació de les persones encarregades de les mesures d'emergència.

Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18.1 i 23.1 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.

Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut del personal.

d) Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats i les delegades de prevenció, aquests estan facultats per:

a) Acompanyar el personal tècnic en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de la Llei de prevenció de riscos laborals, els inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball a fi de comprovar que es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, als quals poden formular les observacions que creguin oportunes.

b) Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'article 22.4 de la Llei de prevenció de riscos laborals, a la informació i la documentació referents a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 de la dita Llei.

Quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.

c) Ser informats/ades per l'Institut sobre els danys produïts en la salut del personal quan

aquest n'hagi tingut coneixement; els delegats i les delegades es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets a fi de conèixer les circumstàncies.

d) Rebre de l'Institut les informacions que aquest hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció de l'organisme, com també dels organismes competents per a la seguretat i la salut dels treballadors, sens perjudici del que disposa l'article 40 de la Llei de prevenció de riscos laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

e) Dur a terme visites als llocs de treball per exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball i, amb aquesta finalitat, poder accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb el personal sense que s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.

f) Exigir a l'Institut que adopti mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut del personal; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'Institut com també al Comitè de Seguretat i Salut perquè les discuteixin.

g) Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors que s'adopti l'acord de paralització d'activitats a què es refereix l'article 21.3 de la Llei de prevenció de riscos laborals:

"Quan en el cas a què es refereix l'apartat 1 d'aquest article [quan els treballadors estiguin o puguin estar exposats a un risc greu i imminent amb motiu de la seva feina], l'empresari no adopti o permeti l'adopció de les mesures necessàries per garantir la seguretat i la salut dels treballadors, els representants legals d'aquests poden acordar, per majoria dels seus membres, la paralització de l'activitat dels treballadors afectats per l'esmentat risc. Aquest acord serà immediatament comunicat a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual, en el termini de 24 hores, anul·larà o ratificarà la paralització acordada.

L'acord a què es refereix el paràgraf anterior es pot adoptar per decisió majoritària dels delegats de prevenció quan no sigui possible reunir amb la urgència requerida l'òrgan de representació del personal."

Article 52

Pla de drogodependències, tabaquisme i alcoholisme

El Comitè de Seguretat i Salut durà a terme un pla de prevenció contra les drogodependències. Les accions del pla estaran orientades a aconseguir una millora en la salut i es desenvoluparan amb la cooperació i la participació de totes les parts implicades: Institut, sindicats, personal i organismes oficials.

Les actuacions que s'estableixin aniran dirigides a reduir les causes i les conseqüències del consum de drogues, tabac i alcohol en el medi laboral a través d'accions preventives, assistencials i rehabilitadores.

Els objectius bàsics d'aquest pla seran:

Prevenir conductes de consum de drogues i alcohol.

Fomentar la responsabilitat i la col·laboració de tot el personal per tal de complir les normes que s'estableixin en el pla.

Proporcionar assessorament, informació i tractament d'aquest tipus de problemes al personal afectat i als seus familiars per tal que puguin incorporar-se de nou en el medi sociolaboral.

Prevenir la sinistralitat laboral.
 Millorar la productivitat i la qualitat del treball.
 Reduir l'absentisme.
 Harmonitzar les relacions laborals.

Article 53

Reconeixement mèdic

Anualment, dins del darrer quadrimestre de l'any, l'Institut farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que en qualsevol cas tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador o la treballadora.

A les treballadores que ho demanin se'ls farà una revisió mèdica ginecològica, i als treballadors majors de 45 anys que ho demanin se'ls farà una revisió mèdica andrològica.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que la persona interessada tindrà coneixement del seu resultat.

No es podran fer proves radiològiques, excepte en els casos que per recomanació facultativa s'aconselli per tal de completar el diagnòstic, sempre, és clar, amb el consentiment de la persona afectada.

Per a l'anàlisi estadística, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals per col·lectius de treballadors.

Article 54

Capacitat disminuïda

54.1 S'entén per capacitat disminuïda aquella que queda expressada en els apartats a) i b) de l'article 137.1 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

El personal en situació d'incapacitat permanent total serà destinat a un lloc de treball adequat a les seves condicions físiques, sempre que sigui possible, i s'adequaran les seves condicions laborals i econòmiques al nou lloc assignat.

54.2 Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial, contrastat amb el de la mútua, que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, serà traslladada, a petició seva, (tenint en compte les possibilitats organitzatives) a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat. Si, per impossibilitat, li fos assignada una destinació de categoria inferior, conservarà les mateixes retribucions del salari base i se li preservarà, si és possible, la mateixa base de cotització a efectes de jubilació.

54.3 L'Institut haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball a les persones amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificultin la seva mobilitat física.

Article 55

Protecció de l'embaràs

55.1 Durant l'embaràs, quan hi hagi un risc diagnosticat pel metge (per lleu que pugui ser) en la salut de la mare i del fetus, sempre amb la prescripció facultativa del metge de l'Institut o de la Seguretat Social, la treballadora tindrà dret al canvi immediat del seu lloc de treball mentre duri l'embaràs.

55.2 Prèvia negociació al si de la Comissió de Seguiment i Interpretació del Conveni, s'aplicaran altres mesures alternatives en els casos que el canvi de lloc de treball no sigui suficient per garantir la protecció de l'embaràs.

Article 56

Ajut per fills disminuïts

S'abonarà un ajut mensual per cada fill amb disminució física o psíquica que convisqui i depengui econòmicament de la persona petionària, per la diferència entre la prestació familiar que cobri i l'establerta per la Seguretat Social com a prestació familiar per disminuït major de 18 anys, fins a 128,01 euros.

En la sol·licitud d'aquest ajut es demanarà un informe preceptiu de l'ICASS.

Article 57

Roba de treball

57.1 L'Institut facilitarà la roba de treball adequada al personal que ofereixi serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal o que requereixin especials mesures de seguretat i protecció, com també al personal que hagi d'usar uniforme, almenys 2 vegades l'any. També es facilitarà roba i calçat impermeables al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a la intempèrie.

57.2 La roba que correspongui al període d'estiu s'haurà de lliurar abans que finalitzi el mes de maig i la d'hivern, abans del 15 d'octubre.

57.3 L'uniforme i la quantitat de lliurament són els que es recullen a l'annex 2 d'aquest Conveni.

La periodicitat de lliurament serà anual.

Cada 2 anys, l'Institut i els representants dels treballadors, a través de les persones delegades de prevenció, avaluaran el funcionament d'aquest apartat, i es podran plantejar modificacions, si hi ha acord, a través de la Comissió de Seguiment i Interpretació del Conveni.

Tant les previsions d'aquest article com la rotació a què es refereix l'apartat anterior s'inicien l'any 2004.

57.4 Quan el treballador o la treballadora deixi el seu lloc de treball estant obligat a tornar la roba de treball que se li hagi lliurat en la darrera ocasió a la persona responsable de la seva dependència. En cas contrari, es podrà descomptar econòmicament el valor del cost del material no retornat.

57.5 Els uniformes seran obligatoris per als llocs de treball que figuren a l'annex 2 d'aquest Conveni.

CAPÍTOL 9

Responsabilitats

Article 58

Règim disciplinari

58.1 El personal al servei de l'Institut podrà ser sancionat com a conseqüència d'incompliments laborals, d'acord amb el que preveuen el Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament del règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i la normativa aplicable al personal al servei de les entitats locals de Catalunya.

La imposició de sancions requerirà la instrucció d'un expedient disciplinari contradictori, que s'iniciarà per mitjà d'un plec de càrrecs formulat per l'òrgan competent de l'Institut que continuarà la relació de fets imputats.

Es concedirà a la persona interessada un termini de 10 dies perquè presenti el seu escrit de descàrrecs.

Transcorregut aquest termini es dictarà la resolució que imposi la sanció procedent o sobreseguí l'expedient en el termini d'uns altres 10 dies. Aquesta resolució es notificarà a la persona interessada amb l'expressió dels recursos escaients i els terminis per interposar-los.

Els representants del personal seran informats de l'inici d'expedients per causes greus o molt greus. També s'informarà els representants dels treballadors, en el marc del Comitè d'Empresa, de l'aplicació de retenció d'havers o de suspensió de feina com a conseqüència d'una acció sancionadora.

58.2 Es garanteix que el personal que per motiu de sanció sigui suspès de sou i feina, un cop complet el temps de sanció, serà admès a partir de la demanda de reingrés, que haurà de realitzar-se en el termini de 30 dies.

Article 59

Malaltia mental i toxicomanies

En el cas d'incoació d'expedient disciplinari derivat de conductes del personal que tinguin com a origen el patiment d'un trastorn mental, incloent-hi expressament les toxicomanies, s'haurà de tenir en compte el seu tractament com a malaltia i el Comitè d'Empresa haurà de ser consultat explícitament.

CAPÍTOL 9

Drets sindicals i garanties

Article 60

Informació sindical

60.1 Es garanteix que els representants del personal (legals i sindicals) puguin accedir a tots els expedients relacionats amb els assumptes de personal, preservant el que diu la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal.

60.2 L'Institut facilitarà als representants del personal un tauler d'anuncis en un lloc adient, decidit de comú acord, perquè puguin exposar propaganda i comunicats de caràcter sindical. Per a això, a cada dependència amb una presència regular de més de 10 persones hi haurà un d'aquests taulers.

Aquesta informació també podrà ser remesa a través del sistema informàtic.

Article 61

Garanties dels representants del personal

61.1 Les seccions sindicals dels sindicats més representatius constituïdes en l'Institut podran designar, cada una, 1 delegat o delegada sindical (LOLS) amb les mateixes garanties, crèdit horari i drets que els reconeguts als membres del Comitè d'Empresa.

61.2 El nombre d'hores sindicals reconegudes a cadascun dels representants del personal (legals i sindicals) per exercir les seves funcions serà de 180 hores anuals.

El crèdit horari resultant reconegut a cada secció sindical, sobre la base dels crèdits horaris individuals, podrà ser acumulat i distribuït, en temporalitat anual, entre els representants del personal de la mateixa secció sindical, que sense traspasar el màxim total poden quedar rellevats de la prestació de la feina sense que la seva retribució en surti perjudicada.

L'acumulació del crèdit horari es farà mitjançant un quadre de planificació anual, en el qual

s'indicarà el nom de la persona i el nombre d'hores assignades mes a mes. Aquesta planificació podrà ser modificada, exclusivament, en els darrers 5 dies dels mesos d'abril, agost i desembre.

En el cas que no s'hagi plantejat aquesta planificació anual, s'entendrà que el crèdit horari és individual i no transferible en cap cas.

61.3 D'acord amb l'article 52 d'aquest Conveni, les seccions sindicals constituïdes podran nomenar un delegat o una delegada de prevenció que exercirà aquestes funcions en el si del Comitè de Seguretat i Salut.

El delegat o la delegada de prevenció realitzarà les seves funcions amb càrrec al crèdit horari individual, en el cas que en disposi, o amb càrrec al còmput acumulat i de planificació anual, en el cas que aquestes funcions les exercixi una persona diferent de la que ocupi la funció de representant sindical.

61.4 Els membres del Comitè d'Empresa o delegats sindicals que tinguin càrrecs de representació sindical a nivell comarcal, provincial, autonòmic o estatal als sindicats majoritaris presents a la mesa general de la funció pública disposaran, amb un acord previ amb l'Institut, d'un nombre d'hores sindicals addicionals per atendre aquesta representació.

61.5 Per fer possible l'equilibri entre l'exercici dels drets sindicals i la planificació i organització del treball, la utilització d'hores sindicals per desenvolupar funcions inherents a la seva representació es planificarà i comunicarà, sempre que això sigui possible, amb una antelació mínima de 48 hores, a la persona responsable de cada dependència de l'Institut a efectes de comunicació a la Gerència.

Article 62

Drets de les persones afiliades a les organitzacions sindicals

62.1 El personal al servei de l'Institut tindrà dret (si ho sol·licita) que se li descompti de la nòmina l'import de la quota de l'organització sindical a la qual estigui afiliat. S'abonarà directament a l'organització respectiva i s'adjuntarà una llista mensual a la secció sindical amb les retencions que se li hagin fet.

62.2 En el cas que hi hagi incoació d'expedient disciplinari per falta greu o molt greu, s'haurà de donar audiència als representants sindicals.

Article 63

Dret de reunió

L'Institut facilitarà el dret de reunió del personal durant la jornada laboral. A aquest efecte es disposarà de:

a) Assemblees generals: per al conjunt del personal fins a 33 hores de reunions o assemblees convocades pels seus representants o qualsevol de les seccions sindicals constituïdes.

b) Assemblees sectorials: les seccions sindicals legalment constituïdes tindran dret a convocar assemblees sectorials en els centres de treball quan les circumstàncies ho requereixin, fins a 18 hores durant tot l'any.

c) Reunions de secció sindical: les convocatòries de reunió que afectin exclusivament les persones afiliades a una organització sindical constituïda a l'Institut, comptaran amb un crèdit de 30 hores anuals.

En tots els casos, serà obligatori fixar marcant la incidència i es garantirà tant l'ordre degut com també que els serveis d'atenció al públic i la vigilància no quedin desatesos.

Les persones responsables de cada dependència podran sol·licitar, motivadament i per escrit, a la Gerència de l'Institut que les assemblees i reunions de secció sindical es realitzin fora de l'horari laboral però amb càrrec a aquest, per evitar que comportin la substitució del personal, en consideració de l'especialitat de les persones usuàries de l'Institut.

Les convocatòries d'assemblea es notificaran amb una antelació mínima de 48 hores.

L'òrgan convocant comunicarà a la Gerència de l'Institut l'ordre del dia, el lloc, l'hora d'inici i l'hora que es preveu que finalitzarà. En el cas que aquesta previsió no es compleixi, s'haurà d'informar, com a màxim el dia següent, de les variacions que hi hagi hagut.

Article 64

Mitjans materials i econòmics per al funcionament de les seccions sindicals

64.1 L'Institut garantirà que les seccions sindicals més representatives disposin de l'espai, les instal·lacions i els mitjans necessaris per dur a terme les seves activitats sindicals. Es consideraran mitjans necessaris, a més del material específic d'oficina, telèfon, ordinador i impressora.

64.2 L'Institut consignarà en els seus pressupostos un fons per subvencionar les seccions sindicals per a despeses relacionades amb l'exercici de les seves funcions, amb un import de 73,17 euros per cada membre que l'organització sindical tingui al Comitè d'Empresa. Aquesta subvenció serà abonada a cada secció sindical durant el primer trimestre de l'any.

64.3 Es garanteix, sense entorpir el funcionament de l'organització del treball, l'ús gratuït de fotocopiadores, telèfon, fax i altres mitjans tècnics que facilitin la tasca dels representants legals dels treballadors per a l'exercici d'activitats relacionades amb la seva funció sindical i de representació en l'àmbit de l'Institut.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queden derogats tots els convenis col·lectius vigents amb anterioritat a aquest així com les remissions que en aquests es facin a altres convenis d'àmbit diferent al de l'Institut.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Els annexos 1 i 2 d'aquest Conveni en són part integrant.

2. Podrà acordar-se, en la forma prevista en la normativa laboral d'aplicació, la incorporació en aquest Conveni del personal al servei d'altres organismes autònoms de l'Ajuntament de Mollet del Vallès.

En aquest supòsit, es realitzaran les adequacions oportunes de la seva redacció.

3. Els criteris que s'acordin a l'Ajuntament de Mollet del Vallès en relació amb l'aplicació de l'acord de 13 de novembre de 2002 entre l'Administració general de l'Estat i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSI-CSIF, per

a la modernització i millora de l'administració pública, s'aplicaran igualment en l'àmbit de l'Institut.

En el supòsit de què la forma concreta d'aplicació no s'adapti a les condicions pròpies de l'Institut, la Comissió d'Interpretació i Seguiment del Conveni decidirà el mecanisme singular d'aplicació.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. La implantació de l'estructura de retribucions prevista en aquest Conveni es realitzarà en la nòmina del mes següent al que el Conveni sigui aprovat pel Ple de l'Ajuntament. Nogensmenys, l'abonament dels imports en concepte d'endarreriments, pel seu caràcter retroactiu a l'1 de gener de 2003, es realitzarà en la nòmina del mes de desembre de 2003.

2. Els contractes finalitzaran per les causes assenyalades en l'Estatut dels treballadors, excepte el que s'estableix en els apartats g), h) i i) del seu article 49, així com per cessament del servei o activitat de manera definitiva fonamentat en causes tecnològiques i econòmiques.

En el cas de suspensió temporal dels contractes com a conseqüència de les causes previstes en els apartats i) i j) de l'article 45 de l'Estatut dels treballadors, així com per cessament de l'activitat per reforma o qualsevol altra causa, l'Institut garantirà la percepció de totes les retribucions.

En aquests casos, es farà el que es prevegi en aquest Conveni respecte dels plans d'ocupació i relació de llocs de treball, sens perjudici dels procediments fixats amb aquesta finalitat en l'Estatut dels treballadors.

En el cas que hi hagi una declaració per acomiadament improcedent d'un treballador o treballadora de l'Institut, l'opció de nova admissió en tot cas correspondrà a aquest, en els termes previstos en l'article 56 de l'Estatut dels treballadors.

3. El personal que voluntàriament cessi en la seva prestació laboral ha de comunicar-lo a l'Institut amb una antelació no inferior a 15 dies.

La notificació del cessament voluntari ha de realitzar-se per escrit.

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.

4. Amb caràcter exclusiu per a l'exercici 2003, els imports de les magnituds previstes als articles 16.1.2 i 16.2.3 a efectes de pagament del complement de productivitat seran les següents:

a) Xifra de vendes: 180.000 euros.
b) Resultat positiu de les operacions comercials: 119.000 euros.

Així mateix, l'import anual del complement de productivitat per a l'any 2003 previst a l'article 16 es pagarà conjuntament amb la nòmina del mes de gener de 2004.

Els endarreriments ocasionats per la manca d'aplicació de les taules salarials del present Conveni i deguts a la demora en el procés de negociació, s'abonaran també amb la nòmina del mes de gener de 2004.

5. Les persones al servei de l'Institut que hagin percebut en el seu moment el premi d'antiguitat previst als convenis anteriors per 20 anys de servei, només percebran en el moment de complir els 25 anys de servei la diferència entre aquell premi d'antiguitat i l'import que es preveu a l'article 41.

DISPOSICIONS FINALS

1. L'Institut o els seus treballadores i treballadors faran saber a la Comissió d'Interpretació i Seguiment del Conveni tots aquells dubtes, discrepàncies i conflictes que es puguin produir com a conseqüència de la interpretació i/o aplicació del Conveni, per tal que emeti un dictamen o actui de la forma reglamentària prevista.

2. Al març de cada any es facilitarà al personal un full on hi haurà detallades les dades de la seva situació a l'Institut, incloent-hi la classificació professional, l'antiguitat, les retribucions, retencions a compte de l'IRPF i quotes abonades a la Seguretat Social. Tot i això es referirà, en còmput anual, a l'exercici pressupostari anterior.

3. Només als efectes de deduccions per descomptes per vaga, el càlcul es farà d'acord amb el següent criteri referit a 1 dia: salari base, antiguitat i complement per càrrec unipersonal referits a 1 mes i dividits entre 30 dies.

4. Els descomptes fets al personal ocasionats per l'exercici del dret de vaga, es destinaran a l'ajut solidari amb la ciutat germana de Cinco Pinos (Nicaragua) o a organitzacions no governamentals dedicades al treball solidari amb el tercer món.

5. Com a element complementari, a efectes de tipificació de les faltes disciplinàries previstes en la normativa aplicable en el règim sancionador al personal, s'estableix com a falta molt greu l'assetjament sexual i moral.

Igualment, tenint en compte les circumstàncies i fets que hi concorrin, aquests es posaran en coneixement de la fiscalia i es presentaran com a part l'Institut i els representants del personal.

6. Aquest Conveni del personal al servei de l'Institut Municipal per a la Formació Ocupacional i l'Ocupació es tramitarà d'acord amb allò que preveu la legislació vigent.

ANNEX 1

Categories professionals

Tècnic/a superior del centre especial de treball

Són les persones que, estant en possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari o d'escola superior tècnica, mitjançant un contracte laboral fan funcions pròpies de la seva titulació al CET.

Cap de producció d'arts gràfiques del centre especial de treball

És la persona responsable de programar l'activitat econòmica de la Secció d'Arts Gràfiques i de supervisar i avaluar els diferents aspectes de la seva execució.

Cap de producció de manipulats del centre especial de treball

És la persona responsable de programar, dirigir i avaluar tots els aspectes relacionats amb l'activitat productiva de la Secció de Manipulats i especialment de la relació amb proveïdors i clients.

Cap de secció de manipulats del centre especial de treball

És la persona responsable de la gestió de magatzems, definició de processos de treball, supervisió del funcionament de les instal·lacions i vetllar pel bon funcionament de la maquinària i aconsellar en la realització d'inversions i adquisicions de maquinària als seus superiors.

Monitor/a del centre especial de treball

És la persona que, amb titulació universitària de grau mitjà, atendrà el funcionament del grup de treballadors del centre especial de treball al seu càrrec, procurant la màxima integració i adaptació de cada un. Així mateix, participarà en l'elaboració del programa individual i general del grup de rehabilitació, com també del seu desenvolupament teòric i pràctic.

Administratiu/iva

És la persona que actua sota la direcció immediata del gerent i que s'encarrega d'unes funcions en què té la iniciativa i responsabilitat, amb o sense empleats sota les seves ordres.

Auxiliar administratiu/iva

És la persona que es dedica a les operacions elementals de caràcter administratiu, sota la direcció immediata de l'administratiu/iva i del cap d'administració.

Operari/ària de primera del centre especial de treball

És la persona responsable de les tasques de càrrega, descàrrega, emmagatzematge, etiquetatge i supervisió de mercaderies, maneig i manteniment del toro, neteja i cura del magatzem i feines de producció pròpies del seu ofici.

Operari/ària de segona del centre especial de treball

És la persona responsable de les tasques de recepció, col·locació i ordenació de materials, ordenació i neteja dels elements que s'utilitzen en el cicle productiu, recepció telefònica i presencial i feines de producció pròpies del seu ofici.

Operari/ària de tercera del centre especial de treball

És la persona responsable de les tasques assignades pel monitor/a que no requereixen cap especialització dins de l'organització general del treball.

ANNEX 2

Roba de treball

Cap de producció, cap de secció, monitor/a i personal operari

- a) Estiu
 - 5 samarretes (el primer any)
 - 2 samarretes (els anys següents)
 - 1 pantaló
- b) Hivern
 - 1 bata

Roba de seguretat

La roba i el calçat de protecció específics per a cada lloc de treball que recomani l'estudi de seguretat i higiene en el treball.

(04.246.046)



DEPARTAMENT DE LA PRESIDÈNCIA

RESOLUCIÓ

PRE/2549/2004, de 15 setembre, per la qual es convoca concurs específic de mèrits i capacitats per proveir dos llocs de treball del Gabinet Jurídic de la Generalitat de Catalunya (convocatòria de provisió núm. PR 004/2004).

D'acord amb el que preveuen 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; el Decret 123/1997, de 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i altres disposicions complementàries;

A tès que són vacants dos llocs de treball del Gabinet Jurídic de la Generalitat de Catalunya del Departament de la Presidència, i vista la proposta del titular de l'òrgan directiu per a la seva provisió;

A tesa la vigent relació de llocs de treball de personal funcionari de l'Administració de la Generalitat i la descripció dels llocs de treball a proveir, inclosa en el manual d'organització d'aquest Departament;

Vist que la Interventora Delegada d'aquest Departament ha dut a terme el tràmit d'interacció corresponent;

De conformitat amb l'article 80 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya,

RESOLUCIÓ:

—1 Convocar concurs específic de mèrits i capacitats per a la provisió de dos llocs de treball del Gabinet Jurídic de la Generalitat de Catalunya del Departament de la Presidència (convocatòria de provisió núm. PR 004/2004), que es detalla a l'annex 2 d'aquesta Resolució.

—2 Aprovar les bases de la convocatòria que figuren a l'annex 1 d'aquesta Resolució.

Contra aquesta Resolució, que exhaureix la via administrativa, els interessats poden interposar, amb caràcter potestatiu, recurs de reposició davant el secretari general del Departament de la Presidència en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva publicació, o bé poden interposar directament recurs contenciós administratiu davant el jutjat Contenciós Administratiu de Barcelona, o a elecció seva el poden interposar davant el jutjat a la circumscripció del qual tinguin el domicili, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva publicació, de conformitat amb el que preveuen els articles 116 i 117 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener, i els articles 8.2, 14 i 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

Igualment, els interessats poden interposar qualsevol altre recurs que considerin convenient per a la defensa dels seus interessos.

Barcelona, 15 de setembre de 2004

P. D. (Resolució d'1.3.2004, DOGC de 5.3.2004)

RAMON GARCÍA-BRAGADO I ACÍN
Secretari general

ANNEX 1

Bases

—1 Lloc de treball

Es convoca concurs específic de mèrits i capacitats per a la provisió de dos llocs de treball del Gabinet Jurídic de la Generalitat de Catalunya del Departament de la Presidència amb les característiques que consten a l'apartat 1 de l'annex 2 d'aquesta convocatòria.

—2 Contingut funcional

El contingut funcional dels llocs de treball objecte de concurs és el que consta a l'apartat 4 de l'annex 2 d'aquesta convocatòria.

—3 Requisits de participació

3.1 Pot participar en aquesta convocatòria el personal funcionari al servei de la Generalitat de Catalunya que compleixi els requisits i les condicions que estableix la normativa vigent i, en concret, els que determina la relació dels llocs de treball, d'acord amb el que consta a l'apartat 2 de l'annex 2 d'aquesta convocatòria, de conformitat amb els punts següents:

3.1.1 El personal funcionari esmentat pot trobar-se quant a l'Administració de la Generalitat en qualsevol de les situacions administratives que preveu la normativa.

3.1.2 També hi podrà participar el personal funcionari no integrat que presti serveis a l'Administració de la Generalitat i que pertanyi a cossos o escales del grup de titulació en què estigui classificat el lloc objecte de convocatòria, sempre que compleixi els requisits i les condicions exigits en la relació de llocs de treball.

Així mateix, hi podran participar els funcionaris de la Generalitat de Catalunya que pertanyin a cossos, escales o places del grup de titulació en què està classificat el lloc convocat als quals no es va exigir la titulació que assenyala l'article 19 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, sempre que la titulació no sigui un requisit indispensable d'acord amb la relació de llocs de treball.

3.1.3 Per poder participar-hi, els funcionaris amb destinació definitiva hauran d'haver estat un mínim d'un any en llocs del mateix nivell des del qual concursen, llevat que el lloc a proveir sigui del mateix departament, o quan es concursi des d'un lloc de lliure designació.

3.2 Els funcionaris amb discapacitats hi podran participar en igualtat de condicions que la resta de participants sempre que puguin desenvolupar les funcions del lloc de treball a proveir.

3.3 Així mateix, per poder prendre part en aquesta convocatòria cal tenir els coneixements orals i escrits de llengua catalana de la Secretaria de Política Lingüística, o equivalent, del nivell que s'assenyala a l'apartat 3 de l'annex 2.

En el cas que els aspirants no estiguin en possessió del certificat acreditatiu corresponent, la Junta de Mèrits i Capacitats avaluarà mitjançant una prova aquests coneixements en relació amb el lloc de treball a proveir, prèviament a l'elaboració de la proposta d'admesos i exclosos prevista en aquesta convocatòria.

En aquest darrer cas, transcorreguts deu dies a partir de la finalització del termini de presen-

tació de sol·licituds de participació, s'especificaran als taulers d'anuncis del Departament, a les adreces esmentades a la base 4.1 d'aquesta convocatòria, el dia, l'hora i el lloc de realització del mitjà d'acreditació dels coneixements necessaris de llengua catalana.

No obstant el que s'ha exposat, resten exempts de fer la prova de coneixements de llengua catalana els aspirants que hagin participat i obtingut destinació en convocatòries anteriors de concurs específic de mèrits i capacitats o de lliure designació, o de selecció de personal a l'Administració de la Generalitat en què hi hagués establert una prova de català del mateix nivell o superior a l'exigut en la convocatòria.

En aquests supòsits, s'haurà d'adjuntar a la sol·licitud de participació la corresponent acreditació documental.

3.4 En cap cas no hi podran prendre part els funcionaris que es trobin en suspensió d'ocupació, els traslladats de llocs de treball ni els destituïts de càrrecs de comandament, com a conseqüència d'expedient disciplinari, mentre durin els efectes corresponents, sens perjudici que els destituïts de càrrecs de comandament hi puguin participar per a llocs singulars. Tampoc no hi podran prendre part els funcionaris en situació diferent de servei actiu que no hagin passat el temps mínim exigut per reingressar al servei actiu.

3.5 Els requisits de participació s'han de reunir en la data en què finalitzi el termini de presentació de sol·licituds que estableix la base 4.1 d'aquesta convocatòria.

—4 Sol·licituds

4.1 Les sol·licituds per prendre part en aquest concurs s'han de presentar al Registre general del Departament de la Presidència (c. Sant Honorat, 1-3, 08002 Barcelona), o per qualsevol dels mitjans que autoritza l'article 38.4 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener, dins el termini de 15 dies hàbils comptadors des de l'endemà de la data de publicació d'aquesta Resolució de convocatòria al DOGC.

4.2 Les sol·licituds tindran caràcter vinculant per als concursants i només s'admetran renúncies a la participació al concurs quan es presentin dins els deu dies hàbils següents a la finalització del termini de presentació de sol·licituds, llevat que la Junta de Mèrits i Capacitats decideixi acceptar-les, una vegada transcorregut aquest termini, per causes degudament justificades.

4.3 La sol·licitud s'haurà de formalitzar segons el model que figura com a annex de la Resolució de 4 de desembre de 1997 (DOGC núm. 2546, de 29.12.1997). Igualment, es poden obtenir a l'adreça següent d'Internet: <http://www.gencat.net/governacio-ri/administracio/concursos.htm>.

4.4 A la sol·licitud, caldrà adjuntar-hi una declaració dels mèrits i capacitats que s'al·leguin, així com un certificat, emès per l'òrgan competent en matèria de personal, acreditatiu dels requisits de participació i dels mèrits i capacitats al·legats.

4.5 Els aspirants a què fa referència la base 3.2 han d'adjuntar a la sol·licitud un informe emès per l'equip oficial de valoració de disminucions de l'Institut Català d'Assistència i Ser-