

Generalitat de Catalunya

DEPARTAMENT DE TREBALL

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 5 de març de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2010 del Conveni col·lectiu del sector de licors de la província de Barcelona (codi de conveni núm. 0801745).

Vist el text de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2010 del Conveni col·lectiu del sector de licors de la província de Barcelona, subscrit per la Unió de Licoristes de Catalunya, UGT i CCOO el dia 10 de febrer de 2010, i de conformitat 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; el

Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2010 del Conveni col·lectiu del sector de licors de la província de Barcelona (codi de conveni núm. 0801745) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOP) de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts:

Acord de revisió salarial per a l'any 2010 del Conveni col·lectiu de licors de la província

de Barcelona.

Reunits:

Per la part empresarial:

Unió de Licoristes de Catalunya: representada per Jordi Mas, Margarida Campeny, Manel Llado, Antonio Guillen i Eric Porta

Per la part social:

Per CCOO: Xavier Oliver, Antonio Domínguez i Lorenzo Ruiz.

Per UGT: Montse Alonso, José Lara, Isabel Portero i Aladino Pérez.

Actua com a secretari: Enric Porta.

Barcelona, 10 de febrer de 2010.

Les parts acorden per unanimitat procedir a la signatura dels nous valors de les taules salarials del conveni de l'any 2010 incrementades segons l'IPC resultant de l'any 2009 el 0,8% més el 0,5% segons l'acord del article 7 del conveni.

S'acorda procedir al seu registre i publicació de les mateixes.

ANNEX

Taula de retribucions per a l'any 2010

C: categories; SC: salari conveni (columna A, mensual EUR); PA: plus assistència (columna B, diari EUR); A: antiguitat (columna C, mensual EUR); PJN: pagues juny i Nadal (columna D, mensual EUR).

C	SC	PA	A	PJN	C	SC	PA	A	PJN
Tècnics					f) Auxiliar	889,20	8,00	373,43	889,20
Cap superior	1.539,38	8,00	721,01	1.539,38	g) Aspirants 16-17 anys	604,40	4,27	244,21	604,40
Titulats					Comercials				
a) Títol superior	1.510,49	8,00	705,64	1.510,49	a) Cap superior	1.539,38	8,00	721,01	1.539,38
b) Títol mig	1.319,64	8,00	604,14	1.319,64	b) Cap de vendes	1.238,61	8,00	561,05	1.238,61
c) Títol inferior	1.250,15	8,00	567,20	1.250,15	c) Inspector de vendes	1.140,24	8,00	508,76	1.140,24
No titulats					d) Corredor o viatjant	1.018,79	8,00	444,17	1.018,79
a) Encarregat general	1.209,70	8,00	545,68	1.209,70	Obrers				
b) Encarregat laboral	1.122,88	8,00	499,52	1.122,88	Capatàs celler-fàbrica	1.055,36	8,00	461,23	1.055,36
Administratius					Nivell A	1.000,69	8,00	432,96	1.000,69
a) Cap superior	1.539,38	8,00	721,01	1.539,38	Nivell B	953,25	8,00	407,19	953,25
b) Cap de primera	1.238,61	8,00	561,05	1.238,61	Nivell C	931,89	8,00	394,62	931,89
c) Cap de segona	1.140,24	8,00	508,76	1.140,24	Nivell D	931,89	8,00	388,66	931,89
d) Oficial de primera	1.018,79	8,00	444,17	1.018,79	Aprenents				
e) Oficial de segona	960,93	8,00	413,40	960,93	Aprenents 16-17 anys	613,61	4,27	250,41	613,61

Nota: als venedors que per reunir tots els requisits establerts a l'article 15 de l'Ordenança laboral tinguin caràcter d'empleats, podrà substituir-se el plus d'assistència per una comissió sobre vendes que es realitzin i

arribin a un bon fi, sempre que el seu import sigui superior en el còmput anual.

Barcelona, 5 de març de 2010.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé.

062010001243

—*

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 23 de desembre de 2009, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Institut Ramon Llull de Barcelona per als anys 2010 i 2011 (codi de conveni núm. 0815941).

Vist el text del Conveni col·lectiu de tre-

ball del personal laboral de l'Institut Ramon Llull de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 9 de desembre de 2009, i de conformitat 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; el Decret 326/1998, de 24 de

desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de

Generalitat de Catalunya

L'Institut Ramon Llull de Barcelona per als anys 2010 i 2011 (codi de conveni núm. 0815941) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOP) de Barcelona.

Català

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'INSTITUT RAMON LLULL PER ALS ANYS 2010-2011

Capítol 1. Disposicions generals

Article 1. Determinació de les parts que concerten el Conveni

Aquest Conveni col·lectiu ha estat negociat pels representants de l'Institut Ramon Llull i pels representants del Comitè d'empresa de la seu a Barcelona.

Aquest Conveni esdevé la manifestació de la voluntat de les parts negociadores emmarcada sota els principis orientadors de les mesures recollides a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, i la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Article 2. Àmbit personal, funcional i territorial

Aquest Conveni col·lectiu afecta les relacions jurícolaborals de tots els treballadors que presten els seus serveis vinculats per una relació jurídica de naturalesa laboral amb adscripció a la seu de l'Institut Ramon Llull a Barcelona (d'ara endavant, l'IRL).

S'exclouen expressament de l'àmbit d'aplicació:

1. El personal d'alta direcció, d'acord amb la previsió que fa l'article 2.1 de l'Estatut dels treballadors, el personal que en cada moment conformi l'estafí directiu i el personal adscrit a les oficines a l'exterior.

2. El personal que presti els seus serveis vinculats per una relació jurídica de naturalesa laboral amb l'IRL a la resta de seus, llevat que les parts legitimades per negociar les condicions laborals corresponents acordin l'adhesió a aquest Conveni.

3. Els professionals o especialistes que en l'exercici de la seva professió concertin la prestació de serveis concrets relacionats amb activitats de tipus jurídic, fiscal, econòmic, d'auditoria interna i d'assessorament de qualsevol classe.

4. Els contractes que per llei o reglament expressament exclouin la relació laboral.

Article 3. Vigència

Aquest Conveni entra en vigor el dia 1 de gener de 2010, llevat de disposició en contra en el text articulat, inel·loent-hi els efectes econòmics pactats i independentment de la data en què sigui signat, inscrit i publicat.

La durada d'aquest Conveni és de 2 anys i finalitza el dia 31 de desembre de 2011.

Article 4. Pròrroga i denúncia

Un cop finalitzada la vigència d'aquest Conveni, s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix denúncia en els dos darrers mesos de la seva vigència.

Un cop denunciat, es constituirà una Comissió Negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir un calendari o pla de negociació.

En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa l'article 86 de l'Estatut dels treballadors.

Si es denuncia el present Conveni, el seu contingut normatiu es mantindrà en vigor mentre no s'arribi a un acord sobre un nou Conveni.

Article 5. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, d'acord amb el que estableix l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, efectués el control de la legalitat o les parts interessades impugnessin el Conveni directament davant dels Tribunals i que, com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici o impugnació, la jurisdicció laboral anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada o, si escau, establir mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i serà vigent la resta del Conveni. En aquest supòsit, i fins a l'elaboració d'un nou text, s'aplicarà la normativa convencional escaient.

Capítol 2. Comissió d'interpretació i seguiment

Article 6. Comissió Paritària

Es crearà, d'acord amb l'article 85.3 e) de l'Estatut dels treballadors, una Comissió Paritària per a la interpretació i el seguiment del Conveni, que estarà formada per un total de 6 membres en representació del Consorci (3 vocals) i del Comitè d'Empresa de l'IRL a Barcelona (3 vocals).

Els membres que representen el Consorci i els treballadors seran escollits per les respectives representacions, preferentment entre els que hagin participat a la Comissió Negociadora del present Conveni.

Aquesta Comissió es reunirà a petició de qualsevol de les parts, mitjançant una convocatòria prèvia amb un ordre del dia que es donarà a conèixer a l'altra part amb un termini mínim de 5 dies hàbils d'antelació.

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

a) Interpretació, vigilància i estudi de l'aplicació d'aquest Conveni.

b) Arbitratge de qüestions o problemes sot-

mesos a la seva consideració per ambdues parts o en els supòsits previstos concretament al present text.

c) Intervenir en els conflictes col·lectius exercint les funcions de mediació, amb audiència prèvia d'ambdues parts.

d) Analitzar l'evolució de les relacions entre les parts contractants.

L'exercici de les anteriors funcions no obstaculitzarà en cap cas la competència respectiva de les jurisdiccions administratives i contencioses previstes a les disposicions legals.

Les interpretacions que la Comissió Paritària faci del contingut del Conveni són vinculants per ambdues parts en els mateixos termes que aquest Conveni col·lectiu. Els seus dictàmens i interpretacions s'incorporaran com a annex del Conveni.

En cas que es generin conflictes d'interpretació de les versions del text publicat d'aquest Conveni, la Comissió tindrà com a referent el text publicat en llengua catalana.

Capítol 3. Organització i realització del treball

Article 7. Organització del treball

7.1. L'organització del treball és facultat del gerent de l'IRL, sens perjudici de les funcions que corresponen a les direccions de les unitats orgàniques en els respectius àmbits d'actuació.

7.2. Pel que fa a les condicions de treball i a les modificacions de contracte, s'ha de respectar el que estableixen els articles 39 a 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 8. Situació d'incompatibilitat

Són de plena aplicació al personal comprès dintre de l'àmbit d'aquest Conveni les normes contingudes a la normativa d'aplicació al personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

Capítol 4. Classificació professional

Article 9. Plantilla

D'acord amb els Estatuts de l'IRL, correspon al Consell de Direcció aprovar la plantilla del personal i les seves modificacions. L'elaboració i la publicitat de la plantilla de personal correspon al gerent del Consorci. En aquest sentit, en el darrer trimestre de l'any, el gerent de l'IRL lliurarà al Comitè d'empresa una actualització de la plantilla, així com la informació sobre la previsió d'ocupació per a l'any següent.

En aquesta plantilla hi constaran els llocs de treball existents amb dotació pressupostària, amb indicació del grup, subgrup, la categoria professional, l'especialitat, si n'hi ha, i la localitat.

Article 10. Classificació professional

10.1. La classificació professional té per objecte assignar a cada treballador/a unes funcions, dins d'un sistema ordenat de grups, subgrups, categories professionals i, si n'hi ha, especialitats.

10.2. Els grups recullen unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació laboral que es correspon amb aquestes. S'estableixen els

Generalitat de Catalunya

grups i subgrups professionals següents, segons el nivell de titulació acadèmica per accedir-hi i d'acord amb la classificació de cossos de funcionaris establerta a l'article 76 i la disposició transitòria tercera de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic:

Grup A, subgrup A1: llicenciatura universitària o equivalent.

Grup B, subgrup A2: diplomatura universitària o equivalent.

Grup C, subgrup C1: títol de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a la formació professional de 2n grau, o equivalent.

Grup D, subgrup C2: títol de graduat en educació secundària, graduat escolar, tècnic corresponent a cicles formatius de grau mitjà, tècnic especialista corresponent a formació professional de 1r grau o equivalent.

Grup E, agrupacions professionals d'acord amb la disposició addicional setena de l'E-BEP.

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

10.3. Les categories professionals delimiten la prestació i responsabilitat exigible, el coneixement teòric i pràctic, les condicions horàries i el règim retributiu específic vinculat a l'aptitud professional necessària per al desenvolupament de les funcions pròpies dels llocs de treball assignats a una categoria i, si n'hi ha, especialitat.

Les categories professionals de l'Institut Ramon Llull es distribueixen segons el grup i subgrup d'adscripció següents:

Grup	Subgrup	Categoria Professional
A	A1	Cap d'Unitat 9 / Coordinador/a 9
A	A1	Cap d'Unitat 8 / Coordinador/a 8
A	A1	Cap d'Unitat 7 / Coordinador/a 7
A	A1	Cap d'Unitat 6 / Coordinador/a 6
A	A1	Cap d'Unitat 5 / Coordinador/a 5
A	A1	Cap d'Unitat 4 / Coordinador/a 4
A	A1	Cap d'Unitat 3 / Coordinador/a 3
A	A1	Cap d'Unitat 2 / Coordinador/a 2
A	A1	Cap d'Unitat 1 / Coordinador/a 1
A	A1	Responsable 4
A	A1	Responsable 3
A	A1	Responsable 2
A	A1	Responsable 1
A	A1	Tècnic/a 2
A	A1	Tècnic/a 1
B	A2	Diplomat/ada 4
B	A2	Diplomat/ada 3
B	A2	Diplomat/ada 2
B	A2	Diplomat/ada 1
C	C1	Administratiu/iva 4
C	C1	Administratiu/iva 3
C	C1	Administratiu/iva 2
C	C1	Administratiu/iva 1
D	C2	Auxiliar administratiu/iva 4
D	C2	Auxiliar administratiu/iva 3
D	C2	Auxiliar administratiu/iva 2
D	C2	Auxiliar administratiu/iva 1

Grup Subgrup Categoria Professional

E Agrupacions professionals Subaltern/a

10.4. La mobilitat funcional entre categories d'un mateix grup professional no tindrà altres limitacions que les derivades de l'exigència de titulació acadèmica o professional i de la manca de coneixements del/de la treballador/a per desenvolupar les tasques principals d'un nou lloc de treball.

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

10.5. En cas de conflicte sobre l'adscripció a una categoria d'un/a treballador/a o un grup de treballadors, sens perjudici del que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, i la definitiva competència del jutjat social, la reclamació serà resolta pel gerent de l'IRL en el termini màxim d'un mes a comptar des de la data de la reclamació.

Es comunicaran als representants dels treballadors totes les resolucions que s'adoptin en matèria de classificació professional, preferentment en el si de la Comissió de Seguiment de les condicions de treball.

Article 11. Llocs de comandament

Els llocs de comandament i superior responsabilitat de l'Institut Ramon Llull s'adscriuen a les categories professionals següents, d'acord amb l'àmbit competencial que es defineix a continuació:

* Cap d'Unitat: amb comandament sobre una unitat o àmbit funcional.

* Coordinador/a: coordina diferents unitats o projectes d'una mateixa Àrea o Departament.

Article 12. Llocs singulars

Els llocs de singular responsabilitat de l'Institut Ramon Llull s'adscriuen a les categories professionals següents, d'acord amb l'àmbit competencial que es defineix a continuació:

* Responsable: responsable d'un projecte concret o d'un àmbit funcional dins d'una Àrea o Departament.

Capítol 5. Selecció i provisió de llocs de treball. Proveïment de llocs de treball: provisió, promoció i nou ingrés

Article 13. Proveïment de llocs de treball

El proveïment dels llocs de treball es farà d'acord amb els sistemes següents:

*Provisió i promoció interna (per a la provisió de caràcter fix de llocs de treball vacants i pressupostats).

*Provisió provisional (per a la provisió de llocs de treball per raó de temporalitat o urgència).

*Nou ingrés.

Article 14. Provisió i promoció interna

14.1. Es reconeix el dret a la promoció professional i a la promoció interna del personal laboral fix de l'àmbit d'aplicació del present Conveni, segons els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat d'acord amb l'adequació i la idoneïtat dels llocs de

treball vacants.

14.2. El sistema de provisió i promoció interna comprèn els processos de mobilitat interna dels treballadors de l'IRL que gaudeixin de la condició de personal laboral fix, a través dels sistemes de provisió (mobilitat horitzontal) i de promoció interna (mobilitat vertical), amb la finalitat de garantir que les necessitats de personal que siguin necessàries cobrir es facin, en primer lloc, amb els recursos humans existents a l'IRL, i en el seu defecte, pels sistemes que s'estableixen per al nou ingrés.

El sistema de provisió possibilitarà el canvi a un lloc de treball dins del mateix grup i categoria professional. El sistema de promoció interna possibilitarà el canvi a un lloc de treball d'un grup, subgrup i/o categoria professional superior.

14.3. És competència del gerent convocar els processos de provisió i promoció interna. Les convocatòries seran notificades als treballadors i determinaran la composició dels òrgans col·legiats responsables dels processos.

Les convocatòries de mobilitat establiran els requisits de participació corresponents, així com els sistemes d'avaluació per tal de garantir l'adequació de les persones candidates al contingut funcional de les places. A aquest efecte, els òrgans col·legiats responsables dels processos tindran la facultat de declarar deserta la convocatòria, en el cas que cap aspirant no reuneixi les condicions d'idoneïtat o d'absència de candidats.

Les convocatòries de mobilitat de llocs de treball es podran dur a terme individualment, a mesura que es vagin produint aquestes necessitats, o per a un conjunt de llocs de treball.

En el cas que les places siguin declarades desertes, es podran acumular a l'oferta pública corresponent a l'efecte de la seva convocatòria per a nou ingrés.

14.4. Els treballadors que passin a ocupar un lloc pel procediment de provisió i promoció interna deixaran vacant el lloc que ocupaven anteriorment i ocuparan el nou lloc de treball amb destinació provisional pel sotmetiment preceptiu al període de prova que estableix aquest Conveni. Una vegada transcorregut i superat el període de prova, el contracte produirà plens efectes i el/la treballador/a obtindrà la destinació definitiva en el nou lloc de treball.

En cas de la no-superació del període de prova, el/la treballador/a serà reassignat/ada amb destinació definitiva al lloc de treball d'origen si roman vacant i, en cas contrari, provisionalment a un lloc de similars característiques que el que ocupava anteriorment. En aquest últim cas, haurà de participar obligatòriament en els processos de provisió i promoció interna que es convoquin ulteriorment (del mateix grup i subgrup) per tal de consolidar una nova destinació definitiva.

No obstant això, no s'aplicarà el període de prova quan el/la treballador/a hagi desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'IRL, sota qualsevol modalitat de con-

Generalitat de Catalunya

tractació, d'acord amb el que estableix l'article 14 de l'Estatut dels treballadors.

Article 15. Provisió provisional

En el cas que incorrin situacions d'incapacitat temporals per malaltia comuna, maternitat, permisos, llicències o altres situacions temporals assimilables que condicionin el funcionament i la cobertura necessària dels serveis de l'IRL, es preveu la possibilitat que es convoquin provisions provisionals de caràcter intern a fi de proveir els contractes temporals que es derivin d'aquestes situacions.

Únicament hi podrà participar el personal en actiu de l'IRL, independentment de la condició de fix o temporal i del seu grup, subgrup i categoria, per raó de la urgència en la cobertura d'aquests serveis.

El personal fix que, per aquest sistema, accedeixi a un lloc de treball diferent al qual es troba adscrit amb destinació definitiva, mantindrà la reserva en el lloc de treball originari mentre duri l'ocupació provisional del lloc de treball, independentment del grup, subgrup i categoria professional d'origen. El personal temporal no tindrà reserva de lloc de treball, atesa la naturalesa de la seva vinculació.

És competència del gerent convocar els processos de provisió provisional, mitjançant la publicació de les convocatòries al tauler d'anuncis i a la intranet corporativa. Les bases de les convocatòries establiran els requisits generals i específics de participació, i faran públiques la puntuació mínima exigible per ser declarat/ada apte/a, que no podrà ser superior a la que posteriorment s'exigeixi a la convocatòria pública. Les contractacions estaran sotmeses al període de prova que estableix el present Conveni.

Article 16. Oferta d'ocupació pública i sistemes selectius

16.1. Les necessitats de recursos humans que no puguin ser cobertes amb els efectius de personal existents poden ser objecte d'oferta d'ocupació pública.

L'oferta d'ocupació pública ha de determinar els llocs vacants pressupostats que es considerin necessaris per al funcionament adequat dels serveis de l'IRL i que hagin de ser proveïts per personal de nou accés dins de l'exercici pressupostari.

16.2. Per accedir a la condició de fix als llocs de treball de l'Institut Ramon Llull s'haurà de procedir d'acord amb l'oferta pública d'ocupació, mitjançant una convocatòria pública, i per algun dels sistemes selectius que estableix la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, EBEP): oposició, concurs oposició o concurs de valoració de mèrits.

16.3. És competència del director de l'IRL convocar els processos de nou accés, mitjançant la seva publicació en els Diaris Oficials de les administracions consorciades, i ha de designar per a cada convocatòria la composició d'un tribunal o òrgan tècnic de selecció.

16.4. Els processos selectius seran de

caràcter obert i garantiran la lliure concurrència. En els procediments de selecció s'haurà de tenir cura, especialment, de la connexió i l'adequació entre el tipus de procés que s'hagi de superar i les tasques que s'hagin de desenvolupar en el lloc de treball convocat, amb inclusió, si escau, de les proves pràctiques que siguin necessàries. Aquestes proves podran consistir en la comprovació dels coneixements i la capacitat analítica de les persones aspirants, expressats de manera oral o escrita, en la realització d'exercicis que demostrin la possessió d'habilitats i destreses i en la comprovació del coneixement superior de les llengües estrangeres.

Per tal d'assegurar l'objectivitat i la racionalitat dels processos de selecció, els processos podran contemplar la superació de cursos i/o períodes de pràctiques, l'exposició curricular per part de les persones candidates, la superació de proves psicotècniques i/o tests professionals, la realització d'entrevistes, casos pràctics i/o memòries, l'aportació de certificats expedits pels òrgans competents, o d'altres sistemes similars, que facilitin i garanteixin la selecció de la persona aspirant més idònia, d'acord amb les àrees funcionals o amb la naturalesa, la finalitat, les funcions i les tasques bàsiques dels llocs que s'hagin de proveir.

En els processos selectius, a més de la valoració de les capacitats i coneixements de les persones aspirants, es podran valorar els mèrits que aquestes al·leguin i acreditin d'acord amb el que estableixin les bases de les respectives convocatòries.

16.5. Els procediments de selecció de personal que convoqui l'IRL es regiran pels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat i d'acord amb el que estableix l'EBEP i la resta de l'ordenament jurídic. Així mateix, es garantirà:

- a) la publicitat de les convocatòries i de les seves bases,
- b) la transparència,
- c) la imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció,
- d) la independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció,
- e) l'adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques que s'hagin de desenvolupar,
- f) l'agilitat, sens perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

16.6. Per tal de poder participar a les proves de selecció, les persones aspirants hauran de reunir els requisits generals establerts a l'article 56 de l'EBEP i els específics que determini la convocatòria corresponent.

Article 17. Contingut de les convocatòries de selecció

17.1. Les bases de les convocatòries hauran de tenir relació amb els procediments, les tasques i les funcions habituals dels llocs convocats. Els processos selectius es desenvoluparan de conformitat amb el que disposa l'article 61 de l'EBEP.

17.2. Les bases de les convocatòries hauran d'establir, necessàriament:

a) La determinació del nombre total de llocs que s'hagin de cobrir, el grup, el subgrup, la categoria professional, la retribució i, si escau, l'especialitat i les funcions que s'hagin de desenvolupar.

b) Els requisits exigits a les persones aspirants per poder-hi participar, d'acord amb les relacions de llocs de treball, especificant el nivell exigit de coneixement oral i escrit de la llengua catalana i d'idiomes, si escau. D'acord amb la Llei 4/2000, d'11 de gener, i les seves modificacions posteriors, sobre drets i llibertats de les persones estrangeres a Espanya i la seva integració social, les persones estrangeres podran participar, d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, en les convocatòries d'accés sempre que reuneixin els requisits esmentats anteriorment i els que siguin exigits en la normativa vigent.

c) L'establiment dels llocs de treball que es poden desenvolupar per persones amb discapacitats amb els sistemes d'acreditació d'aquests.

d) L'òrgan al qual s'han d'adreçar les sol·licituds de participació.

e) La presentació de sol·licituds i termini.

f) El sistema selectiu.

g) Les proves que s'han de desenvolupar, si escau, i els mèrits que s'han de valorar.

h) El sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

i) El temari sobre el qual, si escau, versaran les proves.

Article 18. Entrada en vigor i comunicació al Comitè d'empresa

El règim i els sistemes de selecció establerts en el capítol V del Conveni s'aplicaran un cop s'hagi executat l'ordenació dels recursos humans de la seu a Barcelona per al període 2009-2011, aprovada pel Consell de Direcció de l'IRL en data 2 de juliol de 2009.

S'exceptuen d'aquesta previsió els supòsits que, per causa motivada i temporal, requereixin la convocatòria de processos de selecció per raó d'urgència, a fi de dotar de personal adequat la seu a Barcelona del Consorci per atendre les necessitats de funcionament.

El Comitè d'empresa serà informat de la preparació, el disseny i el contingut dels plans d'oferta pública i dels sistemes selectius i de provisió de llocs prèviament a la seva publicació, preferentment en el si de la Comissió de Seguiment de les condicions de treball.

Article 19. Selecció per urgència

19.1. En ocasió de vacants, substitucions o necessitats temporals per raó de servei derivades de provisions provisionals desertes, excepcionalment, per raó d'urgència que ha de ser degudament motivada, l'IRL podrà convocar i fer públiques a través de la seva pàgina web (i altres mitjans de difusió, si escau) les convocatòries de selecció de personal per a la cobertura d'aquests serveis. Les convocatòries hauran d'establir els requisits generals i específics de participació.

En aquest sentit, i en garantia als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, es

Generalitat de Catalunya

podrà constituir una borsa de treball en cas que de les convocatòries públiques de nou ingrés restin aspirants aptes que no hagin obtingut destinació definitiva. El termini màxim de vigència de la borsa (per garantir-ne l'operativitat) serà fins a l'obtenció d'una nova llista derivada de nous processos de selecció i provisió i, en tot cas, fins al transcurs d'un any des de la seva constitució.

19.2. La contractació de personal en règim temporal es durà a terme segons les modalitats incloses a l'Estatut dels treballadors i altres normatives de desenvolupament vigents, sense que això impliqui la cobertura de vacant, i aquest personal estarà sotmès al període de prova que estableix el present Conveni.

Article 20. Òrgans col·legiats

Les convocatòries de selecció i provisió establiran la composició i el règim de funcionament dels òrgans encarregats dels processos recollits en el capítol V del Conveni. El procediment d'actuació d'aquests òrgans s'ajustarà en tot cas al que disposa la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

Els membres d'aquests òrgans seran nomenats d'acord amb la titulació acadèmica, nivells de coneixement i especialització de l'àmbit funcional propi del lloc convocat. Així mateix, es podrà preveure la participació d'assessors amb veu però sense vot.

La participació en els òrgans de selecció serà, en tot cas, a títol individual.

Els òrgans de selecció no podran aprovar ni declarar que ha superat el procés de selecció un nombre superior d'aspirants al de llocs de treball convocats, i serà nul·la de ple dret qualsevol proposta que contravingui l'anterior.

Aquests òrgans restaran constituïts per un nombre senar de membres, no inferior a tres, i es podrà designar el mateix nombre de membres suplents per tal que actuïn en la seva substitució, si escau.

Article 21. Reserva de places per a persones amb discapacitat

D'acord amb l'article 59 de l'EBEP, en les ofertes d'ocupació pública s'ha de reservar una quota no inferior al cinc per cent de les vacants per ser cobertes entre persones amb discapacitat, considerant com a tals les definides a l'apartat 2 de l'article 1 de la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, sempre que superin els processos selectius i acreditin la seva discapacitat i la compatibilitat amb l'exercici de les tasques, de manera que progressivament s'arribi al dos per cent dels efectius totals en cada Administració Pública.

Aquesta reserva de places podrà ser acumulada en una oferta pública parcial d'ocupació de l'IRL.

El Consorci de l'IRL adoptarà les mesures necessàries per establir les adaptacions i els ajustos raonables de temps i mitjans en el

procés selectiu i, una vegada superat aquest procés, les adaptacions en el lloc de treball a les necessitats de les persones amb discapacitat.

Article 22. Contractació

22.1. Tots els contractes de treball s'han de formalitzar per escrit i s'ha d'incloure, en tots els casos, l'expressió de quedar afectat per aquest Conveni col·lectiu, el grup, el subgrup, la categoria professional, la retribució i el lloc de treball per al qual es contracta el/la treballador/a.

El personal de nou ingrés al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral ha de superar el període de prova de 6 mesos. Durant aquest període qualsevol de les dues parts pot rescindir la relació de treball.

22.2. No s'aplicarà el període de prova quan el/la treballador/a hagi desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'IRL, sota qualsevol modalitat de contractació, d'acord amb el que estableix l'article 14 de l'Estatut dels treballadors.

Article 23. Extinció del contracte, jubilació i preavís

23.1. L'extinció del contracte de treball es produirà per qualsevol de les causes que estableix l'article 49 de l'Estatut dels treballadors i la normativa general continguda a la Llei general de la Seguretat Social.

23.2. Dins d'una política de solidaritat i d'estabilitat en l'ocupació, s'estableix que, amb caràcter general, la jubilació és obligatòria en complir el/la treballador/a els 65 anys d'edat. L'Institut Ramon Llull, amb la voluntat de reduir al màxim l'índex de temporalitat de la plantilla, durant la vigència d'aquest Conveni convocarà les places de plantilla ocupades temporalment, sempre que aquestes no estiguin reservades a un/a treballador/a fix/a.

L'edat establerta en el paràgraf anterior no impedirà que tot/a treballador/a pugui continuar en el seu lloc de treball una vegada superada aquesta edat, amb l'única finalitat de completar els períodes de carència legalment establerts per poder accedir a la corresponent prestació pública per jubilació.

Així mateix, es podrà declarar la jubilació forçosa, ja sigui d'ofici o bé a petició del/de la treballador/a i amb la instrucció prèvia de l'expedient corresponent, quan es trobi en situació d'incapacitat permanent per complir les funcions o en situació d'inutilitat física o de debilitació de les seves facultats que li impedeixi exercir correctament les seves funcions, sens perjudici del que estableix l'article 29 d'aquest Conveni.

23.3. Altres situacions de jubilació.

En relació amb la jubilació parcial i la jubilació anticipada, s'aplicarà la normativa general continguda a la Llei general de la Seguretat Social i l'Estatut dels treballadors.

23.4. Preavís.

La dimissió o baixa voluntària del/de la treballador/a s'haurà de comunicar al Consorci per escrit amb l'antelació mínima d'un mes.

La notificació del cessament voluntari s'ha

de fer per escrit, ha de ser signada pel/per la treballador/a per duplicat, i se li retornarà un exemplar amb l'acusament de recepció.

L'incompliment del termini de preavís donarà dret a ser indemnitzat per l'infractor amb l'import equivalent a les retribucions teòriques corresponents als dies de preavís incomplet, el qual li podrà ser deduït de la quitança que se li calculi amb motiu de la seva baixa del Consorci.

Capítol 6. Condicions i conceptes retributius. Normes generals

Article 24. Règim retributiu

24.1. Les retribucions del personal laboral comprès en aquest Conveni estaran constituïdes per un salari base i pels complements que s'especifiquen a continuació (els imports de tots aquests conceptes salarials corresponen a la realització sencera de la jornada de treball):

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

Grup	Sou base mensual	Sou base anual
A	1.935,35	27.094,90
B	1.626,52	22.771,28
C	1.401,33	19.618,62
D	1.140,35	15.964,90
E	1.090,63	15.268,82

(Imports bruts expressats en EUR d'acord amb la taula salarial aprovada per a l'any 2009).

b) Complement de categoria professional. S'estableix amb la finalitat de remunerar els treballadors segons la responsabilitat i el coneixement teòric i pràctic, les condicions horàries i dedicació exigibles del lloc de treball, d'acord amb les quanties fixades a la taula següent. Aquest complement unifica en un únic concepte els complements d'assimilació, d'homogeneïtzació i de productivitat existents abans de l'entrada en vigor d'aquest Conveni:

	Mensual	Anual
Grup A		
Cap d'Unitat/ Coordinador/a 9	2.961,86	35.542,37
Cap d'Unitat/ Coordinador/a 8	2.646,48	31.757,81
Cap d'Unitat/ Coordinador/a 7	2.486,48	29.837,81
Cap d'Unitat/ Coordinador/a 6	2.055,19	24.662,33
Cap d'Unitat/ Coordinador/a 5	1.801,93	21.623,21
Cap d'Unitat/ Coordinador/a 4	1.719,90	20.638,85
Cap d'Unitat/ Coordinador/a 3	1.212,09	14.545,13
Cap d'Unitat/ Coordinador/a 2	1.098,59	13.183,13
Cap d'Unitat/ Coordinador/a 1	897,24	10.766,93
Responsable 4	1.719,90	20.638,85
Responsable 3	1.098,59	13.183,13
Responsable 2	897,24	10.766,93
Responsable 1/Tècnic/a 2	655,58	7.867,01
Tècnic/a 1	417,86	5.014,37

(Imports bruts expressats en EUR d'acord amb la taula salarial aprovada per a l'any 2009).

Grup B		
Diplomat/ada 3	970,71	11.648,51
Diplomat/ada 2	536,12	6.433,43
Diplomat/ada 1	277,81	3.333,71

Generalitat de Catalunya

	Mensual	Anual
(Imports bruts expressats en EUR d'acord amb la taula salarial aprovada per a l'any 2009).		
Grup C		
Administratiu/iva 4	643,46	7.721,51
Administratiu/iva 3	387,25	4.646,99
Administratiu/iva 2	262,75	3.152,99
Administratiu/iva 1	157,95	1.895,39
(Imports bruts expressats en EUR d'acord amb la taula salarial aprovada per a l'any 2009).		
Grup D		
Auxiliar administratiu/iva 4	687,35	8.248,15
Auxiliar administratiu/iva 3	458,05	5.496,55
Auxiliar administratiu/iva 2	331,06	3.972,67
Auxiliar administratiu/iva 1	221,23	2.654,71
(Imports bruts expressats en EUR d'acord amb la taula salarial aprovada per a l'any 2009).		
Grup E		
Subaltern/a	161,69	1.940,27

(Imports bruts expressats en EUR d'acord amb la taula salarial aprovada per a l'any 2009).

a) Complement d'antiguitat. El complement personal d'antiguitat s'abona per trienaris per cada tres anys de prestació de serveis complets, de conformitat amb els imports que s'indiquen en el quadre següent:

Grup	Subgrup	Import brut mensual	Import brut anual
A	A1	51,84	725,76
B	A2	47,03	658,42
C	C1	42,21	590,94
D	C2	37,41	523,74
E	Agrupacions professionals	32,57	455,98

(Imports bruts expressats en EUR d'acord amb la taula salarial aprovada per a l'any 2009).

S'entén que la totalitat dels trienaris de cada treballador/a es percep segons la quantia corresponent al grup professional que s'ocupa en el moment de la consolidació, i s'abonarà a partir del primer mes següent al de la data en què es compleixi el venciment del trienni corresponent. En el cas que el venciment coincideixi amb el dia 1 del mes, s'abonarà des d'aquesta data.

Es reconeix, a l'efecte de còmput de trienaris, l'antiguitat acumulada en altres administracions públiques i, quant a la manera d'abonament, s'entén que la totalitat dels trienaris de cada treballador/a es percep segons la quantia corresponent al darrer grup professional.

24.2. El salari brut anual anirà repartit en 12 mensualitats i 2 pagues extraordinàries.

Article 25. Pagues extraordinàries

El personal laboral de l'IRL percebrà 2 pagues extraordinàries a l'any, una al mes de juny i l'altre al mes de desembre. Aquestes pagues inclouen els imports bruts del sou base i els trienaris proporcionalment al temps treballat durant els 6 mesos anteriors.

Article 26. Revisions salarials

Els increments retributius anuals d'aplicació seran els establerts a la Llei de pressupostos per al personal laboral de la Generalitat de Catalunya, i seran directament d'aplicació, de manera proporcional, sobre les retribucions establertes en aquest Conveni.

Article 27. Indemnitzacions per raó de servei

Pel que fa a les indemnitzacions per raó de servei, aquestes es regiran per les bases d'execució aprovades conjuntament amb el pressupost per la Junta Rectora de l'IRL.

Article 28. Incapacitat temporal

L'IRL complementarà les prestacions que el/la treballador/a percebi mentre romangui en situació d'incapacitat temporal, fins al 100% de les retribucions mensuals, durant el termini màxim de 18 mesos, comptats des del seu inici, que pot durar aquesta situació.

En el cas d'accident de treball o malaltia professional, els treballadors que es trobin en aquesta situació percebran el 100% de la diferència entre la prestació que els aboni la Seguretat Social i el salari real que tinguin assignats en la data de la declaració.

Article 29. Discapacitats

El personal amb discapacitat provada, per l'edat o altres circumstàncies, podrà ser destinat a un treball adequat a les seves condicions sens perjudici del salari i la categoria que tingui.

Capítol 7. Jornada i horari

Article 30. Calendari laboral

D'acord amb l'article 34 de l'Estatut dels treballadors, l'Institut Ramon Llull elaborarà anualment el calendari laboral i l'exposarà en un lloc visible del centre de treball.

A aquest efecte, el calendari serà fixat el darrer trimestre de l'any per a l'annualitat següent i, prèviament a la seva exposició, serà lliurat al Comitè d'Empresa per al seu estudi i posterior retorn.

El calendari laboral comprendrà la distribució anual dels dies de treball, festius i descansos setmanals, i farà constar els períodes on la jornada ordinària setmanal sigui de 35 hores.

Tindran la consideració de festius, juntament amb els festius que declari anualment el Departament de Treball de la Generalitat en el calendari oficial de festes laborals, els dies 24 i 31 de desembre, les tardes anteriors a les dues festes locals i a la festivitat de Reis i la tarda del dia de Sant Jordi. Aquests dies i aquestes tardes tenen el caràcter de no recuperables.

Article 31. Jornada i horaris

31.1. El total anual d'hores de treball per jornada completa serà de 1.645, que es distribuïran d'acord amb el que estableixen els apartats 2 i 5 d'aquest article.

31.2. La jornada i horaris en període ordinari és de 37 hores i 30 minuts setmanals, es s'hauran de fer dins de la franja horària de les 8.00 hores a les 20.00 hores.

La jornada ordinària setmanal es distribuirà segons l'horari de treball següent, que permet l'acumulació de les hores flexibles

necessàries per arribar al còmput setmanal de 37 hores i 30 minuts:

- de dilluns a dijous, l'hora màxima d'entrada serà les 10.00 i l'hora mínima de sortida les 16.00 per als llocs base i singulars, i les 17.00 per als llocs de comandament. Dins d'aquest tram horari, es contempla:

* la pausa de 20 minuts computada com a jornada efectiva i a gaudir preferiblement abans de les 12.00 hores,

* i una interrupció mínima de 30 minuts i màxima de 2 hores, no computable com a jornada efectiva i que s'ha de fer entre les 13.00 hores i les 16.00 hores, amb una permanència mínima obligatòria d'una hora després d'aquesta interrupció.

- divendres: l'hora màxima d'entrada serà les 10.00; l'hora de sortida mínima serà les 14.00 i la màxima les 16.00. Dins d'aquest tram horari, es contempla:

* la pausa de 20 minuts computada com a jornada efectiva i a gaudir preferiblement abans de les 12.00 hores,

* en els casos que l'hora de sortida sigui a partir de les 15.00 hores, s'estableix una interrupció mínima de 30 minuts i màxima d'una hora, no computable com a jornada efectiva i que s'ha de fer entre les 13.00 hores i les 15.00 hores, amb una permanència mínima obligatòria d'una hora després d'aquesta interrupció.

31.3. Altres jornades i horaris.

Al personal amb horari especial també se li aplicarà aquesta distribució horària, a excepció de les jornades en les quals, de manera extraordinària i per raó del servei, s'hagin de dur a terme les funcions fora d'aquesta distribució. En aquests supòsits, s'establirà la redistribució de la jornada corresponent.

Restarà exclòs d'aquesta regulació de jornada i horaris el personal adscrit al registre, que haurà de distribuir la seva jornada ordinària setmanal de 30 hores en els torns que siguin necessaris per tal de donar cobertura al servei de registre.

L'horari de permanència obligatòria del personal amb reducció de jornada serà de 10.00 hores a 13.00 hores, de dilluns a divendres.

31.4. La jornada màxima diària que han de fer els treballadors és de 9 hores diàries. Es garanteix, així mateix, el dret de descans entre jornades de 12 hores i el descans setmanal, que serà de dos dies a gaudir el dissabte i el diumenge, llevat de les especialitats previstes en ocasió de desplaçaments, en les quals s'aplicarà la regulació específica que estableix aquest Conveni.

31.5. Durant el període comprès entre el 20 de desembre i el 10 de gener, ambdós inclosos, durant la Setmana Santa i en el període d'estiu (comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos), la jornada ordinària és de 35 hores de treball efectiu en còmput setmanal, de dilluns a divendres.

En aquests períodes, segons les necessitats del servei, es pot establir l'horari continu de 8.00 hores a 15.00 hores, amb dret a una pausa de 20 minuts, amb l'aprovació del

Generalitat de Catalunya

director de l'Àrea o responsable de Departament corresponent i l'autorització del gerent, respectant, en tot cas, les necessitats d'organització del servei.

Article 32. Especialitats en la jornada, horaris i descansos en ocasió de desplaçaments per raó de servei

Per als desplaçaments fora del centre de treball exigibles per raons del servei, s'estableix un tractament específic en relació amb la jornada, l'horari i el règim de descansos, ateses les especificitats que es deriven de la no-presència física del/de la treballador/a en el seu lloc de treball. Aquests desplaçaments no suposaran, en cap cas, un canvi d'adscripció ni la disminució del dret de descans dels treballadors.

a) Quan el desplaçament sigui en un mateix dia.

El còmput de la jornada es farà d'acord amb el temps real i total que duri l'activitat (des de l'inici de l'horari laboral fins que aquest acabi, incloent-hi el temps de viatge). Aquest còmput restarà del total d'hores que s'hagin de fer setmanalment (acumulable fins a les dues setmanes posteriors, si escau) i amb l'aplicació del dret de descans de 12 hores entre jornades.

En cas que el dia de treball sigui dissabte, diumenge o festiu intersetmanal, el/la treballador/a gaudirà dels descansos corresponents fins a les dues setmanes posteriors, proporcionalment al temps no gaudit.

b) Quan comporti la necessitat de pernoctar fora del domicili.

Quan la prestació de serveis comporti l'obligació de pernoctar fora del domicili, s'abonarà als treballadors desplaçats els imports diaris segons la fórmula següent:

Per dies laborables: (sou base mensual (brut) grup A/30)/2.

Per dissabtes, diumenges i festius: sou base mensual (brut) grup A/30.

L'abonament d'aquests imports serà de caràcter transitori i no consolidable, atès que dependrà dels desplaçaments efectuats, i es percebran en el mes següent al desplaçament efectuat pel/per la treballador/a.

En aquest supòsit, el gaudi del dret de descans de dos dies setmanals serà acumulable fins a les dues setmanes posteriors de la seva meritació, en cas que no es pugui gaudir totalment o parcialment aquest dret de descansos durant el desplaçament. El mateix criteri s'aplicarà per als festius intersetmanals.

En cas de desplaçament amb pernoctació, es presumeix l'acompliment d'una jornada ordinària laboral de 37 hores i 30 minuts setmanals; en desplaçaments que no corresponguin a un setmana completa, la presumpció serà de 8 hores per cada dia treballat, que computaran sobre el total d'hores setmanals que s'hagin de fer (acumulable fins a les dues setmanes posteriors, si escau).

En els períodes on la jornada ordinària laboral sigui de 35 hores setmanals, es presumirà l'acompliment d'una jornada laboral setmanal de 35 hores; si els desplaçaments no corresponen a un setmana completa, la

presumpció serà de 7 hores per cada dia treballat, que computaran sobre el total d'hores setmanals que s'hagin de fer (acumulable fins a les dues setmanes posteriors, si escau).

Article 33. Circumstàncies excepcionals

El gerent, d'acord amb les peticions dels directors d'Àrea, podrà establir horaris especials per necessitats d'organització del servei per a tot allò que no es trobi recollit en el present capítol, per constituir circumstàncies excepcionals que es desenvoluparan mitjançant la normativa interna que es dicti a l'efecte, amb un informe previ al Comitè d'Empresa i d'acord amb els procediments recollits a l'Estatut dels treballadors.

Article 34. Hores extraordinàries

Amb la finalitat de seguir una política social solidària, que condueixi a una mínima realització d'hores extraordinàries, les dues parts acorden que es limita la realització d'hores extraordinàries a la prestació de serveis esporàdics i urgents en el centre de treball que no puguin ser efectuats dins de l'horari habitual, per tal de donar resposta a les necessitats puntuals de treballs extraordinaris en l'àmbit d'actuació del Consorci.

La realització de les hores extraordinàries s'emmarcarà dins dels límits establerts per l'article 35 de l'Estatut dels treballadors i requerirà la petició prèvia del cap corresponent i l'autorització prèvia del gerent, i es compensaran dintre dels 6 mesos següents a la seva realització per 1 hora 30 minuts de descans retribuït per hora treballada, o 1 hora 45 minuts per hora treballada nocturna i/o festiva.

Article 35. Control horari i absentisme

35.1. Control horari.

El personal dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni haurà de fitxar cada cop que s'efectuï una entrada o sortida del centre de treball i/o en totes aquelles incidències que impliquin no estar en el lloc de treball, excepte la pausa de 20 minuts de la jornada de treball.

Mensualment la Unitat de Recursos Humans farà el seguiment i l'avaluació del control horari i n'informarà als caps corresponents.

S'exclou de l'obligació de marcatge al personal amb horari especial, atesa l'especificitat de les seves funcions.

35.2. Absentisme.

S'entén per absentisme el temps laborable no treballat. L'incompliment del deure de fitxar, no complir la jornada o no presentar els documents acreditatius corresponents, generarà una deducció proporcional d'hores d'assumptes personals, o d'havers, si les anteriors estan esgotades.

El dèficit del còmput setmanal entre la jornada de treball establerta per Conveni i l'efectuada realment (segons el control de presència) donarà lloc (excepte si hi concorre causa justificada) a la corresponent reducció d'hores d'assumptes personals.

En cas que sigui necessària la deducció proporcional d'havers es farà aplicant la fórmula

següent: per al càlcul del valor/hora aplicable a la deducció, es prendrà com a base la totalitat de les retribucions íntegres mensuals que percebi el/la treballador/a, dividides per 30 i aquest resultat pel nombre d'hores que tingui l'obligació de complir.

Es comunicarà al/la treballador/a de manera escrita i es farà constar els dies en què s'ha produït, la causa i la quantitat que es deduirà.

La deducció proporcional d'assumptes personals es farà sobre el total de les 70 hores anuals a les quals es té dret, o el nombre d'hores que proporcionalment correspongui en cas que la durada del contracte sigui inferior a un any o la jornada sigui inferior a la completa.

Capítol 8. Vacances, permisos, reduccions i llicències

Article 36. Vacances

36.1. Les vacances anuals retribuïdes són d'un mes de durada per cada any complet de servei, amb el complement de la garantia de gaudi, dins de l'any natural, de 23 dies hàbils, entesos com a laborables de dilluns a divendres (amb la reducció proporcional de dies que correspongui si el temps de treball és inferior a l'any).

Si les vacances es fan en períodes fraccionats, dins de l'any natural, cadascuna de les diferents fraccions ha de ser com a mínim d'una setmana natural. En aquest cas, el còmput total de vacances és de 23 dies laborables per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior a l'any.

36.2. El període de gaudi és el període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de cada any, d'acord amb les necessitats dels serveis i amb l'autorització prèvia del cap corresponent i del gerent, a sol·licitud del/de la treballador/a.

36.3. El permís per assumptes personals es pot acumular a les vacances sempre que ho permetin les necessitats del servei.

36.4. En cas d'incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància o en el supòsit del període de suspensió de contracte establert a l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en dates diferents de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi per aplicació del precepte corresponent, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural al qual correspongui.

36.5. La retribució durant el període de vacances serà igual a una mensualitat íntegra, incloent-hi els triennis, si escau.

Article 37. Règim de permisos i llicències

És competència del gerent, d'acord amb els Estatuts de l'IRL i la normativa concordant, tramitar i resoldre els expedients relacionats als permisos i llicències del personal.

S'aplicarà el règim de permisos i llicències corresponent al personal laboral de la Generalitat de Catalunya, que es completarà amb el règim propi de l'Institut Ramon Llull següent:

Generalitat de Catalunya

a) Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar

El permís retribuït i no recuperable per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat tindrà una durada de 3 dies laborables quan el succés es produeixi en el mateix municipi del lloc de treball, i 5 dies laborables quan sigui en un municipi diferent.

Si es tracta de la mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de 2 dies laborables si es produeix en el mateix municipi del lloc de treball i de 4 dies laborables si és en un municipi diferent.

Excepcionalment, i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 6 dies laborables.

Es podrà gaudir dins del termini de 10 dies a partir de la data del succés i s'haurà d'acreditar el fet causant mitjançant el certificat o justificat mèdic (en cas d'accident, hospitalització o malaltia greu) o la documentació acreditativa de la defunció, acompanyats del llibre de família o documents acreditatius de la unió estable de parella. El gaudi d'aquest permís dins d'aquest termini podrà ser fraccionat en hores i/o en dies laborables, amb l'autorització prèvia del gerent, a raó de 8 hores per dia laborable (o 7 hores en els casos que la jornada setmanal sigui de 35 hores), o la part proporcional en cas de reduccions de jornada o contractes a temps parcial.

Aquest permís n'exclou qualsevol altre per les mateixes causes.

b) Flexibilitat horària per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents dins del primer grau de consanguinitat o afinitat.

Es podran autoritzar permisos retribuïts i no recuperables d'absència del lloc de treball d'un màxim de 15 hores anuals, no acumulables en anys posteriors, per a visites mèdiques d'ascendents o descendents de primer grau de consanguinitat o afinitat.

La petició de permís haurà de ser prèvia al seu gaudi i caldrà aportar l'acreditació documental justificativa dins dels 10 dies següents (justificació mèdica de la visita i llibre de família).

c) Els treballadors que, per raó de guarda legal, tenen cura directa d'un infant de menys de 12 anys tenen dret a una reducció de la jornada setmanal de treball com a mínim d'una hora i com a màxim fins a la meitat de la jornada, d'acord amb el règim de retribucions següent, i sens perjudici del dret de reducció de jornada amb la totalitat de la retribució establert a l'article 24 de la Llei 8/2006, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

- Fins als 6 anys del menor: amb una percepció del 80% de les retribucions íntegres, en el cas que sigui una reducció d'un terç de la jornada, o del 60%, en el cas que sigui de la meitat de la jornada. En els casos que el

nombre d'hores reduïdes sigui diferent d'aquestes fraccions, s'aplicarà la reducció retributiva dels percentatges esmentats de manera proporcional.

- Dels 6 als 12 anys del menor: amb reducció proporcional de les seves retribucions.

d) Permís especial laboral de dues setmanes anteriors al part: de caràcter retribuït i no recuperable, per a les treballadores embarassades. La data d'inici d'aquest permís es comptabilitzarà a partir de la data prevista de part facilitada per la treballadora. Aquest permís no s'aplicarà en cas de coincidència temporal amb la situació de baixa per malaltia comuna o accident no laboral.

Capítol 9. Suspensió del contracte de treball

Article 38. Suspensió del contracte de treball

Les causes i els efectes de la suspensió de contracte es troben recollides en l'article 45 i següents de l'Estatut dels treballadors, i comporta l'exoneració de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball. En el supòsit de suspensió de contracte per paternitat, s'actuarà d'acord amb el que disposa l'article 49 de l'EBEP, que determina el dret de suspensió amb una durada de 15 dies.

Article 39

Sens perjudici del que disposa l'article anterior, el personal de l'IRL tindrà dret a la suspensió del contracte en els casos següents:

39.1. Excedència voluntària per interès particular.

Aquesta excedència únicament la podrà gaudir el personal laboral fix amb una antiguitat superior a un any com a fix, que podrà sol·licitar una excedència voluntària per motius particulars, per una durada superior a 1 any i inferior a 5, sense dret a percebre retribucions i sense que computi per antiguitat. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada si han transcorregut 4 anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària per motius particulars.

Els treballadors en excedència voluntària tindran dret a reingressar a les vacants d'igual o similar categoria al lloc de treball d'origen. En cas que no hi hagi cap vacant dotada pressupostàriament d'aquestes característiques i no coberta, s'assignarà a la primera plaça del mateix grup i subgrup que resti vacant des de la petició de reingrés. La negativa del/de la treballador/a a reincorporar-se al lloc de treball ofertat comportarà la renúncia al seu dret per desistiment voluntari, així com l'extinció de la relació contractual. Aquest supòsit també s'aplicarà en el cas que, un cop transcorregut el període màxim de 5 anys d'excedència permès, el/la treballador/a no hagi realitzat la petició de reingrés amb una antelació mínima de 60 dies naturals a la finalització de l'excedència.

39.2. Excedència voluntària derivada de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

S'aplicarà al personal laboral de l'àmbit d'aquest Conveni el que estableix el Pla Concilia català, inspirador d'aquest Conveni

col·lectiu.

Es garanteix el dret a la reserva del lloc de treball consolidat amb la condició de fix durant tot el període d'excedència en els casos que sigui motivada per cura d'un/a fill/a o familiar.

39.3. Excedència per incompatibilitat.

Es concedeix si el/la treballador/a gaudeix de la condició de fix/a en el lloc de treball de l'IRL per passar a prestar serveis a un altre lloc de qualsevol de les administracions públiques, organismes o entitats del sector públic, i llevat que hagi obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

Un cop finalitzada la situació que donava lloc a l'excedència, el/la treballador/a ha de sol·licitar el reingrés a l'IRL a les vacants d'igual o similar categoria al lloc de treball d'origen. En cas que no hi hagi cap vacant dotada pressupostàriament d'aquestes característiques i no coberta, s'assignarà a la primera plaça del mateix grup i subgrup que resti vacant des de la petició de reingrés. La negativa del/de la treballador/a a reincorporar-se al lloc de treball ofertat comportarà la renúncia al seu dret per desistiment voluntari, així com l'extinció de la relació contractual. Aquest supòsit també s'aplicarà en el cas que, un cop transcorregut un termini màxim de 15 dies des de la finalització del fet causant de la incompatibilitat, el/la treballador/a no hagi realitzat la petició de reingrés.

Aquesta excedència únicament la podrà gaudir el personal laboral fix amb una antiguitat com a fix superior a un any al Consorci.

Capítol 10. Deures dels treballadors i règim disciplinari

Article 40

D'acord amb l'article 52 de l'EBEP, el personal comprès en aquest Conveni haurà de desenvolupar amb diligència les tasques que tingui assignades, vetllar pels interessos generals i respectar en la seva actuació els principis ètics i de conducta recollits als articles 53 i 54 de l'EBEP.

Article 41. Règim disciplinari

En matèria de règim disciplinari, aquest Conveni es remet expressament al que es regula al Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Els procediments per determinar la responsabilitat disciplinària i, si escau, la imposició de la sanció, han de garantir els principis de legalitat, contradicció, audiència i proporcionalitat, així com els d'eficàcia, celeritat i economia processal. La competència per incoar i resoldre els expedients disciplinaris, i d'imposar les sancions que corresponguin, recau en el gerent de l'IRL.

Capítol 11. Seguretat i salut laboral

Article 42

S'aplicarà en tota la seva extensió la Llei

Generalitat de Catalunya

de prevenció de riscos laborals i les normes que la desenvolupen.

El Consorci garantirà la seguretat i la salut dels treballadors en tots els aspectes relacionats amb el treball. Per això, organitzarà les tasques que condueixin a la millora de la seguretat i salut laboral:

1. Efectuarà l'avaluació inicial de riscos.
2. Adoptarà les mesures necessàries per a la cobertura de la seguretat i la salut en el treball.
3. Adoptarà mesures d'informació per als treballadors i els seus representants.
4. Organitzarà la formació necessària dels delegats de prevenció.
5. Garantirà la vigilància de la salut.

Article 43

Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals. Són part integrant, conjuntament amb els representants que designi el Consorci, del Comitè de Seguretat i Salut Laboral que es crearà a l'entrada en vigor d'aquest Conveni.

S'establiran reunions de caràcter trimestral d'aquest Comitè, llevat que s'estimi la necessitat d'un període menor, i sempre que ho sol·liciti alguna de les seves representacions. Aquest Comitè adoptarà normes pròpies de funcionament.

Article 44. Vigilància de la salut

Es possibilitarà la realització anual de reconeixements mèdics periòdics al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni.

Es donarà compte prèviament de les proves que es faran al personal al Comitè de Seguretat i Salut Laboral, i els serà lliurada la memòria avaluativa que reculli les dades globals de l'estat de salut dels treballadors. Els resultats individuals d'aquestes proves seran lliurats exclusivament al/la treballador/a.

Capítol 12. Formació, millores i serveis

Article 45. Formació i perfeccionament

45.1. L'IRL impulsarà i facilitarà l'accés dels seus treballadors a l'actualització permanent dels coneixements i a la formació orientada, d'una banda, a la satisfacció de les necessitats de l'IRL i, de l'altra, a les necessitats de desenvolupament professional del/de la treballador/a.

Es promourà l'aprenentatge i l'actualització dels coneixements dels professionals en matèries específiques i disciplines bàsiques, tècniques, sistemes d'informació, àmbit informàtic i ofimàtic, dins un context global de planificació de la formació.

45.2. Atès que el perfeccionament professional a través de la formació s'entén com un dret i un deure del personal de l'IRL, es facilitaran 40 hores anuals de formació als treballadors.

45.3. Com a criteri general, la formació a instància del Consorci i sempre que no es perjudiqui el servei, es desenvoluparà dintre de l'horari laboral.

45.4. Les necessitats de formació es consultaran amb les diverses unitats de l'IRL i

amb els representants dels treballadors.

45.5. Criteris de selecció.

La selecció per a les activitats formatives relacionades amb el lloc de treball i amb les tasques professionals desenvolupades per millorar el rendiment laboral anirà a càrrec de la pròpia organització, seguint els criteris establerts en els punts següents d'aquest article.

Els treballadors podran sol·licitar l'assistència a les activitats formatives, i l'autorització estarà en funció de la disponibilitat de places i de la relació de les activitats formatives amb el lloc de treball que ocupa el/la treballador/a.

En la mesura que les activitats formatives constitueixen un element per a la promoció professional del personal, la selecció de l'alumnat, en cas de concurrència, es farà sobre la base dels criteris objectius que s'indicaran en la difusió que es faci de cada activitat formativa. El criteri general serà que l'activitat formativa estigui relacionada directament amb el lloc de treball ocupat.

En relació amb l'organització dels cursos i la selecció de l'alumnat, tindran preferència, en igualtat de condicions, les sol·licituds d'assistència als cursos formulades pels treballadors que durant l'any anterior no hagin efectuat cap curs de formació.

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

Article 46. Indemnització de despeses de menjar

El personal de l'àmbit d'aplicació del present Conveni té dret a un val menjador per cada dia treballat d'acord amb la jornada partida i la realització d'una pausa obligatòria mínima de 30 minuts entre les 13.00 hores i les 16.00 hores, llevat que es percebi una dieta per aquest concepte en motiu de les indemnitzacions per raó de servei. Cada val és bescanviable per l'import que s'aprovi a les bases d'execució del pressupost.

Article 47. Fons d'Acció Social

47.1. A fi de compensar determinades despeses sufragades pels treballadors de l'IRL, es convocarà anualment la concessió d'ajuts del Fons d'Acció Social per al personal afectat per aquest Conveni. Els ajuts hauran de ser sol·licitats amb subjecció a les bases de la convocatòria, que necessàriament hauran de contemplar:

- * Ajut per a fills o filles o altres que en depenguin amb disminucions físiques, psíquiques i/o sensorials i que estiguin sota la tutela o acolliment de l'empleat/ada públic/a.
- * Ajut per a llar d'infants.
- * Ajut escolar.
- * Ajut per a estudis universitaris.
- * Ajut per a l'aprenentatge d'idiomes.
- * Ajut odontològic.
- * Ajut per defunció de l'empleat/ada públic/a.
- * Ajut per defunció.
- * Ajut per a l'accés a la universitat dels majors de 25 anys i per a l'accés a cicles for-

matius.

- * Ajut per naixement, adopció i/o acolliment d'un fill o filla.
- * Premi per jubilació.
- * Ajut per pròtesis oculars i auditives.
- * Ajut psiquiàtric i psicològic.
- * Ajut per a ascendents dependents.
- * Ajut per malaltia celíaca.
- * Ajut per tractament psicopedagògic i/o d'altres de reforç educatiu.
- * Ajut excepcional.
- * Ajut per a casals d'estiu per a infants.

47.2. En el si de la Comissió de Seguiment es designaran quins seran els membres del Comitè d'Empresa que participaran en la Comissió d'Acció Social de cada convocatòria.

Article 48. Pòlissa d'assegurança

El personal inclòs dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni gaudirà d'una pòlissa d'assegurança per accident amb una cobertura de 24 hores i 365 dies l'any, tant durant l'activitat laboral com durant la vida privada, períodes de vacances inclosos, d'acord amb les condicions que la pòlissa d'assegurances estableixi.

Les garanties i els imports assegurats són:
Mort per accident: 18.030,36 EUR.

Incapacitat permanent per accident (modalitat 100%): 30.060,73 EUR.

Article 49. Premis

49.1. S'acorda un sistema de premis vinculat als anys de serveis prestats a l'Institut Ramon Llull, que consisteix en el gaudi de dies addicionals de vacances, d'acord amb el quadre següent:

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

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

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

30 o més anys de serveis: 5 dies laborals addicionals.

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

49.2. Premi de jubilació.

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

Als 64 anys: 2.792 EUR bruts més 2 mensualitats.

Als 63 anys: 3.101 EUR bruts més 4 mensualitats.

Als 62 anys: 3.411 EUR bruts més 6 mensualitats.

Als 61 anys: 3.721 EUR bruts més 8 mensualitats.

Als 60 anys: 4.031 EUR bruts més 10 mensualitats.

A l'efecte de reconeixement dels drets econòmics que estableix el paràgraf anterior, la sol·licitud de jubilació ha de ser formula-

Generalitat de Catalunya

da, com a mínim, 30 dies naturals abans del compliment de l'edat corresponent. Com a data inicial del còmput s'entén sempre la presentació de sol·licituds de jubilació. Si aquesta se sol·licita una vegada transcorregut aquest termini, es concedirà la jubilació amb el premi corresponent a l'escala immediatament inferior.

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

Capítol 13. Drets de representació sindical

Article 50

La representació dels treballadors al Consorci correspon al Comitè d'empresa, que tindrà les competències que estableix l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

Els representants dels treballadors disposaran d'un crèdit de 15 hores mensuals retribuïdes, d'acord amb la composició actual del Comitè d'Empresa, per a l'exercici de les seves funcions en el Consorci i per a les altres funcions en què sigui requerida la seva assistència amb la justificació prèvia d'aquesta. A l'efecte d'aquest còmput, no s'inclouran les hores dedicades a la Comissió Negociadora del Conveni, la Comissió de Seguiment de les condicions laborals i el Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

Els crèdits mensuals dels membres es podran acumular en benefici d'un o més membres del Comitè d'empresa. Aquesta acumulació haurà de ser notificada al Consorci amb una setmana d'antelació identificant la persona i el nombre d'hores que s'acumulin.

Els representants dels treballadors podran convocar reunions i assemblees en el centre de treball d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors. El preavís de convocatòria s'ha de presentar davant el gerent amb una antelació mínima de 48 hores, acompanyat de l'ordre del dia que es tractarà a la reunió o assemblea.

Castellà

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL INSTITUT RAMON LLULL PARA LOS AÑOS 2010-2011

Capítol 1. Disposiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes que conciertan el Convenio

El presente Convenio colectivo ha sido negociado por los representantes del Institut Ramon Llull y por los representantes del Comité de empresa de la sede en Barcelona.

El presente Convenio representa la manifestación de la voluntad de las partes negociadoras enmarcada bajo los principios orientadores de las medidas recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; la Ley 8/2006, de 5 de julio, de Medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña, y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico

del Empleado Público.

Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial

El presente Convenio colectivo afecta las relaciones jurídicas laborales de todos los trabajadores que prestan sus servicios vinculados por una relación jurídica de naturaleza laboral con adscripción a la sede del Institut Ramon Llull en Barcelona (en adelante, el IRL).

Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación:

5. El personal de alta dirección, según la previsión que realiza el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores, el personal que en cada momento conforme el staff directivo y el personal adscrito a las oficinas en el exterior.

6. El personal que preste sus servicios vinculados por una relación jurídica de naturaleza laboral con el IRL en el resto de sedes, salvo que las partes legitimadas para negociar las correspondientes condiciones laborales acuerden la adhesión al presente Convenio.

7. Los profesionales o especialistas que en el ejercicio de su profesión concierten la prestación de servicios concretos relacionados con actividades de tipo jurídico, fiscal, económico, de auditoría interna y de asesoramiento de cualquier tipo.

8. Los contratos que por ley o reglamento expresamente excluyan la relación laboral.

Artículo 3. Vigencia

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero de 2010, salvo disposición en contra en el texto articulado, incluidos los efectos económicos pactados e independientemente de la fecha en la que sea firmado, inscrito y publicado.

La duración del presente Convenio es de 2 años y finaliza el día 31 de diciembre de 2011.

Artículo 4. Prórroga y denuncia

Finalizada la vigencia del presente Convenio, se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si no se produce denuncia en los dos últimos meses de su vigencia.

Una vez denunciado, se constituirá una Comisión Negociadora en el plazo de un mes desde la recepción del escrito de denuncia; la parte receptora deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán establecer un calendario o plan de negociación.

En cualquier caso, la tramitación de la denuncia se deberá ajustar a lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Si se denuncia el presente Convenio, su contenido normativo se mantendrá en vigor mientras no se llegue a un acuerdo sobre un nuevo Convenio.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica,

serán consideradas globalmente y conjuntamente.

En caso de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, según lo previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, realizara el control de la legalidad o las partes interesadas impugnaran el Convenio directamente ante los Tribunales y que, como consecuencia de esta actuación de oficio o impugnación, la jurisdicción laboral anulara totalmente o parcialmente alguna de sus cláusulas o artículos, ambas partes deberán negociar la totalidad o parcialidad anulada o, en su caso, establecer medidas compensatorias con el fin de restablecer el equilibrio de lo acordado, y será vigente el resto del Convenio. En este supuesto, y hasta la elaboración de un nuevo texto, será de aplicación la normativa convencional pertinente.

Capítol 2. Comisión de interpretación y seguimiento

Artículo 6. Comisión Paritaria

Se creará, según el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, una Comisión Paritaria para la interpretación y el seguimiento del Convenio, que estará formada por un total de 6 miembros en representación del Consorcio (3 vocales) y del Comité de empresa del IRL en Barcelona (3 vocales).

Los miembros que representen al Consorcio y los trabajadores serán elegidos por las respectivas representaciones, preferentemente entre los que hayan participado en la Comisión Negociadora del presente Convenio.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, mediante convocatoria previa, con un orden del día que se dará a conocer a la otra parte con un plazo mínimo de 5 días hábiles de antelación.

La Comisión elaborará sus normas de funcionamiento y tendrá las siguientes funciones específicas:

a) Interpretación, vigilancia y estudio de la aplicación del presente Convenio.

b) Arbitraje de cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.

c) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, previa audiencia de ambas partes.

d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

Las interpretaciones que la Comisión Paritaria realice del contenido del Convenio son vinculantes para ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio colectivo. Sus dictámenes e interpretaciones se incorporarán como anexo del Convenio.

En caso de que se generen conflictos de interpretación de las versiones del texto publicado del presente Convenio, la Comi-

Generalitat de Catalunya

sión tendrá como referente el texto publicado en lengua catalana.

Capítulo 3. Organización y realización del trabajo

Artículo 7. Organización del trabajo

7.1. La organización del trabajo es facultad del gerente del IRL, sin perjuicio de las funciones que corresponden a las direcciones de las unidades orgánicas en los respectivos ámbitos de actuación.

7.2. En cuanto a las condiciones de trabajo y a las modificaciones de contrato, se estará a lo dispuesto en los artículos 39 a 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Situación de incompatibilidad

Son de plena aplicación al personal incluido dentro del ámbito del presente Convenio las normas contenidas en la normativa de aplicación al personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

Capítulo 4. Clasificación profesional

Artículo 9. Plantilla

Según los Estatutos del IRL, corresponde al Consejo de Dirección aprobar la plantilla del personal y sus modificaciones. La elaboración y la publicidad de la plantilla de personal corresponde al gerente del Consorcio. En este sentido, en el último trimestre del año, el gerente del IRL entregará al Comité de empresa una actualización de la plantilla, así como la información sobre la previsión de ocupación para el año siguiente.

En dicha plantilla constarán los puestos de trabajo existentes con dotación presupuestaria, con indicación del grupo, subgrupo, la categoría profesional, la especialidad, si existe, y la localidad.

Artículo 10. Clasificación profesional

10.1. La clasificación profesional tiene por objeto asignar a cada trabajador/a unas funciones, dentro de un sistema ordenado de grupos, subgrupos, categorías profesionales y, si existen, especialidades.

10.2. Los grupos recogen unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas. Se establecen los siguientes grupos y subgrupos profesionales, según el nivel de titulación académica para acceder a los mismos y según la clasificación de cuerpos de funcionarios prevista en el artículo 76 y la disposición transitoria tercera de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:

Grupo A, subgrupo A1: licenciatura universitaria o equivalente.

Grupo B, subgrupo A2: diplomatura universitaria o equivalente.

Grupo C, subgrupo C1: título de bachillerato, título de técnico superior correspondiente a ciclos formativos de grado superior, título de técnico especialista correspondiente a la formación profesional de 2.º grado, o equivalente.

Grupo D, subgrupo C2: título de graduado en educación secundaria, graduado escolar, técnico correspondiente a ciclos formativos

de grado medio, técnico especialista correspondiente a formación profesional de 1er grado, o equivalente.

Grupo E, agrupaciones profesionales según la disposición adicional séptima del EBEP.

En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, y a lo pactado en el presente Convenio.

10.3. Las categorías profesionales delimitan la prestación y responsabilidad exigible, el conocimiento teórico y práctico, las condiciones horarias y el régimen retributivo específico vinculado a la aptitud profesional necesaria para el desarrollo de las funciones propias de los puestos de trabajo asignados a una categoría y, si existe, especialidad.

Las categorías profesionales del Institut Ramon Llull se distribuyen según los siguientes grupos y subgrupos de adscripción:

Grupo	Subgrupo	Categoría profesional
A	A1	Jefe de Unidad 9 / Coordinador/a 9
A	A1	Jefe de Unidad 8 / Coordinador/a 8
A	A1	Jefe de Unidad 7 / Coordinador/a 7
A	A1	Jefe de Unidad 6 / Coordinador/a 6
A	A1	Jefe de Unidad 5 / Coordinador/a 5
A	A1	Jefe de Unidad 4 / Coordinador/a 4
A	A1	Jefe de Unidad 3 / Coordinador/a 3
A	A1	Jefe de Unidad 2 / Coordinador/a 2
A	A1	Jefe de Unidad 1 / Coordinador/a 1
A	A1	Responsable 4
A	A1	Responsable 3
A	A1	Responsable 2
A	A1	Responsable 1
A	A1	Técnico/a 2
A	A1	Técnico/a 1
<hr/>		
B	A2	Diplomado/a 4
B	A2	Diplomado/a 3
B	A2	Diplomado/a 2
B	A2	Diplomado/a 1
<hr/>		
C	C1	Administrativo/a 4
C	C1	Administrativo/a 3
C	C1	Administrativo/a 2
C	C1	Administrativo/a 1
<hr/>		
D	C2	Auxiliar administrativo/a 4
D	C2	Auxiliar administrativo/a 3
D	C2	Auxiliar administrativo/a 2
D	C2	Auxiliar administrativo/a 1
<hr/>		
E	Agrupaciones profesionales Subalterno/a	

10.4. La movilidad funcional entre categorías de un mismo grupo profesional no tendrá otras limitaciones que las derivadas de la exigencia de titulación académica o profesional y de la falta de conocimientos del/de la trabajador/a para desarrollar las tareas principales de un nuevo puesto de trabajo.

El IRL deberá asegurar las acciones formativas necesarias para facilitar a los trabajadores afectados su progresiva adaptación al nuevo puesto de trabajo.

10.5. En el caso de conflicto sobre la adscripción a una categoría de un/a trabajador/a o un grupo de trabajadores, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y la definitiva competencia

del juzgado de lo social, la reclamación será resuelta por el gerente del IRL en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la reclamación.

Se comunicarán a los representantes de los trabajadores todas las resoluciones que se adopten en materia de clasificación profesional, preferentemente en el sí de la Comisión de Seguimiento de las condiciones de trabajo.

Artículo 11. Puestos de mando

Los puestos de mando y superior responsabilidad del Institut Ramon Llull se adscriben a las siguientes categorías profesionales, según el ámbito competencial que se define a continuación:

* Jefe de Unidad: con mando sobre una unidad o ámbito funcional.

* Coordinador/a: coordina diferentes unidades o proyectos de una misma Área o Departamento.

Artículo 12. Puestos singulares

Los puestos de singular responsabilidad del Institut Ramon Llull se adscriben a las siguientes categorías profesionales, según el ámbito competencial que se define a continuación:

* Responsable: responsable de un proyecto concreto o de un ámbito funcional dentro de un Área o Departamento.

Capítulo 5. Selección y provisión de puestos de trabajo. Provisión de puestos de trabajo: provisión, promoción y nuevo ingreso

Artículo 13. Provisión de puestos de trabajo

La provisión de los puestos de trabajo se realizará según los sistemas siguientes:

* Provisión y promoción interna (para la provisión de carácter fijo de puestos de trabajo vacantes y presupuestados).

* Provisión provisional (para la provisión de puestos de trabajo por razón de temporalidad o urgencia).

* Nuevo ingreso.

Artículo 14. Provisión y promoción interna

14.1. Se reconoce el derecho a la promoción profesional y a la promoción interna del personal laboral fijo del ámbito de aplicación del presente Convenio, según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad de acuerdo con la adecuación y la idoneidad de los puestos de trabajo vacantes.

14.2. El sistema de provisión y promoción interna incluye los procesos de movilidad interna de los trabajadores del IRL que disfruten de la condición de personal laboral fijo, a través de los sistemas de provisión (movilidad horizontal) y de promoción interna (movilidad vertical), con el fin de garantizar que las necesidades de personal que sean necesarias cubrir se realicen, en primer lugar, con los recursos humanos existentes en el IRL, y en su defecto, por los sistemas que se establezcan para el nuevo ingreso.

El sistema de provisión posibilitará el cambio a un puesto de trabajo dentro del mismo grupo y categoría profesional. El sistema de promoción interna posibilitará el cambio a

Generalitat de Catalunya

un puesto de trabajo de un grupo, subgrupo y/o categoría profesional superior.

14.3. Es competencia del gerente convocar los procesos de provisión y promoción interna. Las convocatorias serán notificadas a los trabajadores y determinarán la composición de los órganos colegiados responsables de los procesos.

Las convocatorias de movilidad establecerán los correspondientes requisitos de participación, así como los sistemas de evaluación con el fin de garantizar la adecuación de las personas candidatas al contenido funcional de las plazas. A estos efectos, los órganos colegiados responsables de los procesos tendrán la facultad de declarar desierta la convocatoria, en caso de que ningún aspirante reúna las condiciones de idoneidad o de ausencia de candidatos.

Las convocatorias de movilidad de puestos de trabajo se podrán realizar individualmente, a medida que se vayan produciendo dichas necesidades, o para un conjunto de puestos de trabajo.

En el caso de que las plazas sean declaradas desiertas, se podrán acumular a la oferta pública correspondiente a los efectos de su convocatoria para nuevo ingreso.

14.4. Los trabajadores que pasen a ocupar un puesto por el procedimiento de provisión y promoción interna dejarán vacante el puesto que ocupaban anteriormente y ocuparán el nuevo puesto de trabajo con destino provisional por el sometimiento preceptivo al período de prueba que establece el presente Convenio. Una vez transcurrido y superado el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos y el/la trabajador/a obtendrá el destino definitivo en el nuevo puesto de trabajo.

En caso de no superación del período de prueba, el/la trabajador/a será reasignado/a con destino definitivo al puesto de trabajo de origen si permanece vacante y, en caso contrario, provisionalmente a un puesto de similares características que el que ocupaba anteriormente. En este último caso, deberá participar obligatoriamente en los procesos de provisión y promoción interna que se convoquen ulteriormente (del mismo grupo y subgrupo) con el fin de consolidar un nuevo destino definitivo.

No obstante lo anterior, no será de aplicación el período de prueba cuando el/la trabajador/a haya desarrollado las mismas funciones con anterioridad en el IRL, bajo cualquier modalidad de contratación, según lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Provisión provisional

En el caso de que incurran situaciones de incapacidad temporales por enfermedad común, maternidad, permisos, licencias u otras situaciones temporales asimilables que condicionen el funcionamiento y la cobertura necesaria de los servicios del IRL, se prevé la posibilidad de que se convoquen provisionales de carácter interno con el fin de proveer los contratos temporales que

se deriven de las situaciones mencionadas.

Únicamente podrá participar el personal en activo del IRL, independientemente de la condición de fijo o temporal y de su grupo, subgrupo y categoría, por razón de la urgencia en la cobertura de dichos servicios.

El personal fijo que, por este sistema, acceda a un puesto de trabajo diferente al que se encuentra adscrito con destino definitivo, mantendrá la reserva en el puesto de trabajo originario mientras dure la ocupación provisional del puesto de trabajo, independientemente del grupo, subgrupo y categoría profesional de origen. El personal temporal no tendrá reserva de puesto de trabajo, dada la naturaleza de su vinculación.

Es competencia del gerente convocar los procesos de provisión provisional, mediante la publicación de las convocatorias en el tablón de anuncios y en la intranet corporativa. Las bases de las convocatorias establecerán los requisitos generales y específicos de participación, y harán públicas la puntuación mínima exigible para ser declarado/a apto/a, que no podrá ser superior a la que posteriormente se exija en la convocatoria pública. Las contrataciones estarán sometidas al período de prueba que establece el presente Convenio.

Artículo 16. Oferta de ocupación pública y sistemas selectivos

16.1. Las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes pueden ser objeto de oferta de ocupación pública.

La oferta de ocupación pública debe determinar los puestos vacantes presupuestados que se consideren necesarios para el funcionamiento adecuado de los servicios del IRL y que deban ser proveídos por personal de nuevo acceso dentro del ejercicio presupuestario.

16.2. Para acceder a la condición de fijo en los puestos de trabajo del Institut Ramon Llull se deberá proceder según la oferta pública de ocupación, mediante convocatoria pública, y por alguno de los sistemas selectivos previstos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP): oposición, concurso oposición o concurso de valoración de méritos.

16.3. Es competencia del director del IRL convocar los procesos de nuevo acceso, mediante su publicación en los Diarios Oficiales de las administraciones consorciadas, y debe designar para cada convocatoria la composición de un tribunal u órgano técnico de selección.

16.4. Los procesos selectivos serán de carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia. En los procedimientos de selección se deberá tener en cuenta, especialmente, la conexión y la adecuación entre el tipo de proceso a superar y las tareas a desarrollar en el puesto de trabajo convocado, con inclusión, en su caso, de las pruebas prácticas que sean necesarias. Estas pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos

y la capacidad analítica de las personas aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas y en la comprobación del conocimiento superior de las lenguas extranjeras.

Con el fin de asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos de selección, los procesos podrán contemplar la superación de cursos y/o períodos de prácticas, la exposición curricular por parte de las personas candidatas, la superación de pruebas psicotécnicas y/o tests profesionales, la realización de entrevistas, casos prácticos y/o memorias, la aportación de certificados expedidos por los órganos competentes, o de otros sistemas similares, que faciliten y garanticen la selección de la persona aspirante más idónea, según las áreas funcionales o con la naturaleza, la finalidad, las funciones y las tareas básicas de los puestos a proveer.

En los procesos selectivos, además de la valoración de las capacidades y conocimientos de las personas aspirantes, se podrán valorar los méritos que éstas aleguen y acrediten según lo dispuesto en las bases de las respectivas convocatorias.

16.5. Los procedimientos de selección de personal que convoque el IRL se regirán por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y según lo previsto en el EBEP y el resto del ordenamiento jurídico. Así, se garantizará:

- g) la publicidad de las convocatorias y de sus bases,
- h) la transparencia,
- i) la imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección,
- j) la independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección,
- k) la adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar,
- l) la agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

16.6. Para poder participar en las pruebas de selección, las personas aspirantes deberán reunir los requisitos generales previstos en el artículo 56 del EBEP y los específicos que determine la convocatoria correspondiente.

Artículo 17. Contenido de las convocatorias de selección

17.1. Las bases de las convocatorias deberán tener relación con los procedimientos, las tareas y las funciones habituales de los puestos convocados. Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en el artículo 61 del EBEP.

17.2. Las bases de las convocatorias deberán establecer, necesariamente:

j) La determinación del número total de puestos a cubrir, el grupo, el subgrupo, la categoría profesional, la retribución y, en su caso, la especialidad y las funciones a desarrollar.

k) Los requisitos exigidos a las personas aspirantes para poder participar, según las relaciones de puestos de trabajo, especifican-

Generalitat de Catalunya

do el nivel exigido de conocimiento oral y escrito de la lengua catalana y de idiomas, si procede. Según la Ley 4/2000, de 11 de enero, y sus posteriores modificaciones, sobre derechos y libertades de las personas extranjeras en España y su integración social, las personas extranjeras podrán participar, según los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, en las convocatorias de acceso siempre y cuando reúnan los requisitos mencionados anteriormente y los que sean exigidos en la normativa vigente.

l) El establecimiento de los puestos de trabajo que se pueden desarrollar por personas con discapacidades con los sistemas de acreditación de los mismos.

m) El órgano al que se deben dirigir las solicitudes de participación.

n) La presentación de solicitudes y plazo.

o) El sistema selectivo.

p) Las pruebas que se deben realizar, en su caso, y los méritos a valorar.

q) El sistema de calificación: baremos de puntuación y formas de acreditación.

r) El temario sobre el que, si procede, versarán las pruebas.

Artículo 18. Entrada en vigor y comunicación al Comité de empresa

El régimen y los sistemas de selección previstos en el capítulo V del Convenio se aplicarán una vez se haya ejecutado la ordenación de los recursos humanos de la sede en Barcelona para el período 2009-2011, aprobada por el Consejo de Dirección del IRL en fecha 2 de julio de 2009.

Se exceptúan de dicha previsión los supuestos que, por causa motivada y temporal, requieran la convocatoria de procesos de selección por razón de urgencia, con el fin de dotar de personal adecuado la sede en Barcelona del Consorcio para atender las necesidades de funcionamiento.

El Comité de empresa será informado de la preparación, el diseño y el contenido de los planes de oferta pública y de los sistemas selectivos y de provisión de puestos previamente a su publicación, preferentemente en el sí de la Comisión de Seguimiento de las condiciones de trabajo.

Artículo 19. Selección por urgencia

19.1. En ocasión de vacantes, substituciones o necesidades temporales por razón de servicio derivadas de provisiones provisionales desiertas, excepcionalmente, por razón de urgencia que debe ser debidamente motivada, el IRL podrá convocar y hacer públicas a través de su página web (y otros medios de difusión, si procede) las convocatorias de selección de personal para la cobertura de dichos servicios. Las convocatorias deberán establecer los requisitos generales y específicos de participación.

En este sentido, y en garantía a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, se podrá constituir una bolsa de trabajo en el caso de que de las convocatorias públicas de nuevo ingreso queden aspirantes aptos que no hayan obtenido destino

definitivo. El plazo máximo de vigencia de la bolsa (para garantizar su operatividad) será hasta la obtención de una nueva lista derivada de nuevos procesos de selección y provisión y, en todo caso, hasta el transcurso de un año desde su constitución.

19.2. La contratación de personal en régimen temporal se realizará según las modalidades incluidas en el Estatuto de los Trabajadores y otras normativas de desarrollo vigentes, sin que ello implique la cobertura de vacante, y este personal estará sometido al período de prueba previsto en el presente Convenio.

Artículo 20. Órganos colegiados

Las convocatorias de selección y provisión establecerán la composición y el régimen de funcionamiento de los órganos encargados de los procesos recogidos en el capítulo 5 del Convenio. El procedimiento de actuación de dichos órganos se ajustará en todo caso a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Los miembros de estos órganos serán nombrados según la titulación académica, niveles de conocimiento y especialización del ámbito funcional propio del puesto convocado. Asimismo, se podrá prever la participación de asesores con voz pero sin voto.

La participación en los órganos de selección será, en todo caso, a título individual.

Los órganos de selección no podrán aprobar ni declarar que ha superado el proceso de selección un número superior de aspirantes al de puestos de trabajo convocados, y será nula de pleno derecho cualquier propuesta que contravenga lo anterior.

Estos órganos quedarán constituidos por un número impar de miembros, no inferior a tres, y se podrá designar el mismo número de miembros suplentes para que actúen en su substitución, si procede.

Artículo 21. Reserva de plazas para personas con discapacidad

Según el artículo 59 del EBEP, en las ofertas de ocupación pública se debe reservar una cuota no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, siempre y cuando superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el ejercicio de las tareas, de modo que progresivamente se llegue al dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

Dicha reserva de plazas podrá ser acumulada en una oferta pública parcial de ocupación del IRL.

El Consorcio del IRL adoptará las medidas necesarias para establecer las adaptaciones y los ajustes razonables de tiempo y medios en el proceso selectivo y, una vez superado este proceso, las adaptaciones en el puesto de tra-

bajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Artículo 22. Contratación

22.1. Todos los contratos de trabajo se deben formalizar por escrito y se debe incluir, en todos los casos, la expresión de quedar afectado por el presente Convenio colectivo, el grupo, el subgrupo, la categoría profesional, la retribución y el puesto de trabajo para el que se contrata el/la trabajador/a.

El personal de nuevo ingreso al que se le haya formalizado un contrato laboral debe superar el período de prueba de 6 meses. Durante este período cualquiera de las dos partes puede rescindir la relación de trabajo.

22.2. No será de aplicación el período de prueba cuando el/la trabajador/a haya desarrollado las mismas funciones con anterioridad en el IRL, bajo cualquier modalidad de contratación, según lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Extinción del contrato, jubilación y preaviso

23.1. La extinción del contrato de trabajo se producirá por cualquiera de las causas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa general contenida en la Ley General de la Seguridad Social.

23.2. Dentro de una política de solidaridad y de estabilidad en la ocupación, se establece que, con carácter general, la jubilación es obligatoria al cumplir el/la trabajador/a los 65 años de edad. El Institut Ramon Llull, con la voluntad de reducir al máximo el índice de temporalidad de la plantilla, durante la vigencia del presente Convenio convocará las plazas de plantilla ocupadas temporalmente, siempre y cuando las mismas no estén reservadas a un/a trabajador/a fijo/a.

La edad establecida en el párrafo anterior no impedirá que todo/a trabajador/a pueda continuar en su puesto de trabajo una vez superada dicha edad, con el único fin de completar los períodos de carencia legalmente establecidos para poder acceder a la correspondiente prestación pública por jubilación.

Asimismo, se podrá declarar la jubilación forzosa, ya sea de oficio o bien a petición del/de la trabajador/a y previa instrucción del expediente correspondiente, cuando se encuentre en situación de incapacidad permanente para cumplir las funciones o en situación de inutilidad física o de debilitación de sus facultades que le impida ejercer correctamente sus funciones, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 29 del presente Convenio.

23.3. Otras situaciones de jubilación.

En relación con la jubilación parcial y la jubilación anticipada, será de aplicación la normativa general contenida en la Ley General de la Seguridad Social y el Estatuto de los Trabajadores.

23.4. Preaviso.

La dimisión o baja voluntaria del/de la trabajador/a se deberá comunicar al Consorcio por escrito con la antelación mínima de un

Generalitat de Catalunya

mes.

La notificación del cese voluntario se debe realizar por escrito, debe ser firmada por el/la trabajador/a por duplicado, y se le devolverá un ejemplar con acuse de recibo.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho a ser indemnizado por el infractor con el importe equivalente a las retribuciones teóricas correspondientes a los días de preaviso incumplido, el cual le podrá ser deducido del finiquito que se le calcule con motivo de su baja del Consorcio.

Capítulo 6. Condiciones y conceptos retributivos. Normas generales

Artículo 24. Régimen retributivo

24.1. Las retribuciones del personal laboral incluido en el presente Convenio estarán constituidas por un salario base y por los complementos que se especifican a continuación (los importes de todos estos conceptos salariales corresponden a la realización entera de la jornada de trabajo):

Salario base. Es la parte de la retribución mensual del/de la trabajador/a fijada en función del grupo al que pertenece. Su cuantía es la especificada en la siguiente tabla salarial:

Grupo	Salario base mensual	Salario base anual
A	1.935,35	27.094,90
B	1.626,52	22.771,28
C	1.401,33	19.618,62
D	1.140,35	15.964,90
E	1.090,63	15.268,82

(Importes brutos expresados en EUR según la tabla salarial aprobada para el año 2009).

Complemento de categoría profesional. Se establece con el fin de remunerar a los trabajadores según la responsabilidad y el conocimiento teórico y práctico, las condiciones horarias y dedicación exigibles del puesto de trabajo, según las cuantías fijadas en la siguiente tabla. Este complemento unifica en un único concepto los complementos de asimilación, de homogeneización y de productividad existentes antes de la entrada en vigor del presente Convenio:

	Mensual	Anual
Grupo A		
Jefe de Unidad / Coordinador/a 9	2.961,86	35.542,37
Jefe de Unidad / Coordinador/a 8	2.646,48	31.757,81
Jefe de Unidad / Coordinador/a 7	2.486,48	29.837,81
Jefe de Unidad / Coordinador/a 6	2.055,19	24.662,33
Jefe de Unidad / Coordinador/a 5	1.801,93	21.623,21
Jefe de Unidad / Coordinador/a 4	1.719,90	20.638,85
Jefe de Unidad / Coordinador/a 3	1.212,09	14.545,13
Jefe de Unidad / Coordinador/a 2	1.098,59	13.183,13
Jefe de Unidad / Coordinador/a 1	897,24	10.766,93
Responsable 4	1.719,90	20.638,85
Responsable 3	1.098,59	13.183,13
Responsable 2	897,24	10.766,93
Responsable 1 / Técnico/a 2	655,58	7.867,01
Técnico/a 1	417,86	5.014,37

(Importes brutos expresados en EUR según la tabla salarial aprobada para el año 2009).

Grupo B	Mensual	Anual
Diplomado/a 3	970,71	11.648,51

	Mensual	Anual
Diplomado/a 2	536,12	6.433,43
Diplomado/a 1	277,81	3.333,71

(Importes brutos expresados en EUR según la tabla salarial aprobada para el año 2009).

Grupo C	Mensual	Anual
Administrativo/a 4	643,46	7.721,51
Administrativo/a 3	387,25	4.646,99
Administrativo/a 2	262,75	3.152,99
Administrativo/a 1	157,95	1.895,39

(Importes brutos expresados en EUR según la tabla salarial aprobada para el año 2009).

Grupo D	Mensual	Anual
Auxiliar administrativo/a 4	687,35	8.248,15
Auxiliar administrativo/a 3	458,05	5.496,55
Auxiliar administrativo/a 2	331,06	3.972,67
Auxiliar administrativo/a 1	221,23	2.654,71

(Importes brutos denominados en EUR según la tabla salarial aprobada para el año 2009).

Grupo E	Mensual	Anual
Subalterno/a	161,69	1.940,27

(Importes brutos expresados en EUR según la tabla salarial aprobada para el año 2009).

f) Complemento de antigüedad. El complemento personal de antigüedad se abona por trienios por cada tres años de prestación de servicios completos, conforme a los importes que se indican en el siguiente cuadro:

Grupo	Subgrupo	Importe bruto	
		mensual	anual
A	A1	51,84	725,76
B	A2	47,03	658,42
C	C1	42,21	590,94
D	C2	37,41	523,74
E	Agrupaciones profesionales	32,57	455,98

(Importes brutos expresados en EUR según la tabla salarial aprobada para el año 2009).

Se entiende que la totalidad de los trienios de cada trabajador/a se percibe según la cuantía correspondiente al grupo profesional que se ocupa en el momento de la consolidación, y se abonará a partir del primer mes siguiente al de la fecha en la que se cumpla el vencimiento del trienio correspondiente. En el caso de que el vencimiento coincida con el día 1 del mes, se abonará desde esta fecha.

Se reconoce, a efectos de cómputo de trienios, la antigüedad acumulada en otras administraciones públicas y, en cuanto a la forma de abono, se entiende que la totalidad de los trienios de cada trabajador/a se percibe según la cuantía correspondiente al último grupo profesional.

24.2. El salario bruto anual estará repartido en 12 mensualidades y 2 pagas extraordinarias.

Artículo 25. Pagas extraordinarias

El personal laboral del IRL percibirá 2 pagas extraordinarias al año, una en el mes de junio y la otra en el mes de diciembre. Estas pagas incluyen los importes brutos del sueldo base y los trienios proporcionalmente al tiempo trabajado durante los 6 meses anteriores.

Artículo 26. Revisiones salariales

Los incrementos retributivos anuales de aplicación serán los previstos en la Ley de Presupuestos para el Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya, y serán directamente de aplicación, de manera proporcional, sobre las retribuciones previstas en el presente Convenio.

Artículo 27. Indemnizaciones por razón de servicio

En cuanto a las indemnizaciones por razón de servicio, éstas se regirán por las bases de ejecución aprobadas conjuntamente con el presupuesto por la Junta Rectora del IRL.

Artículo 28. Incapacidad temporal

El IRL complementará las prestaciones que el/la trabajador/a perciba mientras permanezca en situación de incapacidad temporal, hasta el 100% de las retribuciones mensuales, durante el plazo máximo de 18 meses, a contar desde su inicio, que puede durar esta situación.

En el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores que se encuentren en dicha situación percibirán el 100% de la diferencia entre la prestación que les abone la Seguridad Social y el salario real que tengan asignado en la fecha de la declaración.

Artículo 29. Discapacidades

El personal con discapacidad probada, por la edad u otras circunstancias, podrá ser destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin perjuicio del salario y la categoría que tenga.

Capítulo 7. Jornada y horario

Artículo 30. Calendario laboral

Según el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, el Institut Ramon Llull elaborará anualmente el calendario laboral y lo expondrá en un sitio visible del centro de trabajo.

A estos efectos, el calendario será fijado en el último trimestre del año para la anualidad siguiente y, previamente a su exposición, será entregado al Comité de Empresa para su estudio y posterior retorno.

El calendario laboral incluirá la distribución anual de los días de trabajo, festivos y descansos semanales, y hará constar los periodos en los que la jornada ordinaria semanal sea de 35 horas.

Tendrán la consideración de festivos, junto con los festivos que declare anualmente el Departamento de Trabajo de la Generalitat en el calendario oficial de fiestas laborales, los días 24 y 31 de diciembre, las tardes anteriores a las dos fiestas locales y a la festividad de Reyes y la tarde del día de Sant Jordi. Estos días y estas tardes tienen el carácter de no recuperables.

Artículo 31. Jornada y horarios

31.1. El total anual de horas de trabajo por jornada completa será de 1.645, que se distribuirán según lo previsto en los apartados 2

Generalitat de Catalunya

y 5 de este artículo.

31.2. La jornada y horarios en período ordinario es de 37 horas y 30 minutos semanales, que se deberán realizar dentro de la franja horaria de las 8:00 horas a las 20:00 horas.

La jornada ordinaria semanal se distribuirá según el horario de trabajo siguiente, que permite la acumulación de las horas flexibles necesarias para llegar al cómputo semanal de 37 horas y 30 minutos:

- de lunes a jueves, la hora máxima de entrada será las 10:00 y la hora mínima de salida las 16:00 para los puestos base y singulares, y las 17:00 para los puestos de mando. Dentro de este tramo horario, se contempla:

- * la pausa de 20 minutos computada como jornada efectiva y a disfrutar preferiblemente antes de las 12:00 horas,

- * y una interrupción mínima de 30 minutos y máxima de 2 horas, no computable como jornada efectiva y a realizar entre las 13:00 horas y las 16:00 horas, con una permanencia mínima obligatoria de una hora después de esta interrupción.

- viernes: la hora máxima de entrada será las 10:00; la hora de salida mínima será las 14:00 y la máxima las 16:00. Dentro de este tramo horario, se contempla:

- * la pausa de 20 minutos computada como jornada efectiva y a disfrutar preferiblemente antes de las 12:00 horas,

- * en los casos en los que la hora de salida sea a partir de las 15:00 horas, se establece una interrupción mínima de 30 minutos y máxima de una hora, no computable como jornada efectiva y a realizar entre las 13:00 horas y las 15:00 horas, con una permanencia mínima obligatoria de una hora después de esta interrupción.

31.3. Otras jornadas y horarios.

Al personal con horario especial también se le aplicará esta distribución horaria, a excepción de las jornadas en las que, de manera extraordinaria y por razón del servicio, se deban realizar las funciones fuera de la distribución mencionada. En estos supuestos, se establecerá la redistribución de la jornada correspondiente.

Quedará excluido de esta regulación de jornada y horarios el personal adscrito al registro, que deberá distribuir su jornada ordinaria semanal de 30 horas en los turnos que sean necesarios para dar cobertura al servicio de registro.

El horario de permanencia obligatoria del personal con reducción de jornada será de 10:00 horas a 13:00 horas, de lunes a viernes.

31.4. La jornada máxima diaria que deben realizar los trabajadores es de 9 horas diarias. Se garantiza, además, el derecho de descanso entre jornadas de 12 horas y el descanso semanal, que será de dos días a disfrutar el sábado y el domingo, salvo las especialidades previstas en ocasión de desplazamientos, en las que se aplicará la regulación específica que establece el presente Convenio.

31.5. Durante el período incluido entre el

20 de diciembre y el 10 de enero, ambos incluidos, durante la Semana Santa y en el período de verano (comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos incluidos), la jornada ordinaria es de 35 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal, de lunes a viernes.

En estos períodos, según las necesidades del servicio, se puede establecer el horario continuo de 8:00 horas a 15:00 horas, con derecho a una pausa de 20 minutos, con la aprobación del director del Área o responsable de Departamento correspondiente y la autorización del gerente, respetando, en todo caso, las necesidades de organización del servicio.

Artículo 32. Especialidades en la jornada, horarios y descansos en ocasión de desplazamientos por razón de servicio

Para los desplazamientos fuera del centro de trabajo exigibles por razones del servicio, se establece un trato específico en relación con la jornada, el horario y el régimen de descansos, dadas las especificidades que se derivan de la no presencia física del/de la trabajador/a en su puesto de trabajo. Estos desplazamientos no supondrán, en ningún caso, un cambio de adscripción ni la disminución del derecho de descanso de los trabajadores.

c) Cuando el desplazamiento sea en un mismo día.

El cómputo de la jornada se realizará en función del tiempo real y total que dure la actividad (desde el inicio del horario laboral hasta que el mismo finalice, incluido el tiempo de viaje). Este cómputo restará del total de horas a realizar semanalmente (acumulable hasta las dos semanas posteriores, si procede) y con aplicación del derecho de descanso de 12 horas entre jornadas.

En el caso de que el día de trabajo sea sábado, domingo o festivo intersemanal, el/la trabajador/a disfrutará de los descansos correspondientes hasta las dos semanas posteriores, proporcionalmente al tiempo no disfrutado.

d) Cuando comporte la necesidad de pernoctar fuera del domicilio

Cuando la prestación de servicios comporte la obligación de pernoctar fuera del domicilio, se abonarán a los trabajadores desplazados los importes diarios según la siguiente fórmula:

Por días laborables: (sueldo base mensual (bruto) grupo A/30)/2.

Por sábados, domingos y festivos: sueldo base mensual (bruto) grupo A/30.

El abono de los importes será de carácter transitorio y no consolidable, ya que dependerá de los desplazamientos realizados, y se percibirán en el mes siguiente al desplazamiento realizado por el/la trabajador/a.

En este supuesto, el disfrute del derecho de descanso de dos días semanales será acumulable hasta las dos semanas posteriores de su devengo, en el caso de que no se pueda disfrutar totalmente o parcialmente de este derecho de descanso durante el desplazamiento. El mismo criterio será de aplicación

para los festivos intersemanales.

En el caso de desplazamiento con pernoctación, se presume el cumplimiento de una jornada ordinaria laboral de 37 horas y 30 minutos semanales; en desplazamientos que no correspondan a una semana completa, la presunción será de 8 horas por cada día trabajado, que computarán sobre el total de horas semanales a realizar (acumulable hasta las dos semanas posteriores, si procede).

En los períodos en los que la jornada ordinaria laboral sea de 35 horas semanales, se presumirá el cumplimiento de una jornada laboral semanal de 35 horas; si los desplazamientos no corresponden a un semana completa, la presunción será de 7 horas por cada día trabajado, que computarán sobre el total de horas semanales a realizar (acumulable hasta la dos semanas posteriores, si procede).

Artículo 33. Circunstancias excepcionales

El gerente, de acuerdo con las peticiones de los directores de Área, podrá establecer horarios especiales por necesidades de organización del servicio para todo aquello que no se encuentre recogido en el presente capítulo, por constituir circunstancias excepcionales que se desarrollarán mediante la normativa interna que se dicte a los efectos, previo informe al Comité de empresa y según los procedimientos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Horas extraordinarias

Con el fin de seguir una política social solidaria, que conduzca a una mínima realización de horas extraordinarias, las dos partes acuerdan que se limita la realización de horas extraordinarias a la prestación de servicios esporádicos y urgentes en el centro de trabajo que no puedan ser realizados dentro del horario habitual, para dar respuesta a las necesidades puntuales de trabajos extraordinarios en el ámbito de actuación del Consorcio.

La realización de las horas extraordinarias se enmarcará dentro de los límites establecidos por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y requerirá la petición previa del jefe correspondiente y la autorización previa del gerente, y se compensarán dentro de los 6 meses siguientes a su realización por 1 hora 30 minutos de descanso retribuido por hora trabajada, o 1 hora 45 minutos por hora trabajada nocturna y/o festiva.

Artículo 35. Control horario y absentismo

35.1. Control horario.

El personal dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio deberá fichar cada vez que se realice una entrada o salida del centro de trabajo y/o en todas aquellas incidencias que impliquen no estar en el puesto de trabajo, excepto la pausa de 20 minutos de la jornada de trabajo.

Mensualmente la Unidad de Recursos Humanos realizará el seguimiento y la evaluación del control horario e informará del mismo a los jefes correspondientes.

Se excluye de la obligación de marcaje al personal con horario especial, dada la espe-

Generalitat de Catalunya

cificidad de sus funciones.

35.2. Absentismo.

Se entiende por absentismo el tiempo laborable no trabajado. El incumplimiento del deber de fichar, no cumplir la jornada o no presentar los documentos acreditativos correspondientes, generará una deducción proporcional de horas de asuntos personales, o de haberes, si las anteriores están agotadas.

El déficit del cómputo semanal entre la jornada de trabajo establecida por Convenio y la realizada realmente (según el control de presencia) dará lugar (excepto si concurre causa justificada) a la correspondiente reducción de horas de asuntos personales.

En el caso de que sea necesaria la deducción proporcional de haberes, se realizará aplicando la siguiente fórmula: para el cálculo del valor/hora aplicable a la deducción, se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el/la trabajador/a, divididas por 30 y este resultado por el número de horas que tenga la obligación de cumplir.

Se comunicará al/a la trabajador/a de forma escrita y se hará constar los días en los que se ha producido, la causa y la cantidad que se deducirá.

La deducción proporcional de asuntos personales se realizará sobre el total de las 70 horas anuales a las que se tiene derecho, o el número de horas que proporcionalmente corresponda en el caso de que la duración del contrato sea inferior a un año o la jornada sea inferior a la completa.

Capítulo 8. Vacaciones, permisos, reducciones y licencias

Artículo 36. Vacaciones

36.1. Las vacaciones anuales retribuidas son de un mes de duración por cada año completo de servicio, con el complemento de la garantía de disfrute, dentro del año natural, de 23 días hábiles, entendidos como laborables de lunes a viernes (con la reducción proporcional de días que corresponda si el tiempo de trabajo es inferior al año).

Si las vacaciones se realizan en períodos fraccionados, dentro del año natural, cada una de las distintas fracciones debe ser como mínimo de una semana natural. En este caso, el cómputo total de vacaciones es de 23 días laborables por cada año completo de servicio o la parte proporcional que corresponda cuando el tiempo trabajado sea inferior al año.

36.2. El período de disfrute es el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, de acuerdo con las necesidades de los servicios y previa autorización del jefe correspondiente y del gerente, a solicitud del/de la trabajador/a.

36.3. El permiso por asuntos personales se puede acumular a las vacaciones siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio.

36.4. En caso de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia o en el supuesto del período de suspensión de contrato previsto en el artículo 48.4 del Esta-

tuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fechas distintas a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute por aplicación del precepto correspondiente, al finalizar el período de suspensión, aunque haya finalizado el año natural al que corresponda.

36.5. La retribución durante el período de vacaciones será igual a una mensualidad íntegra, incluidos los trienios, si procede.

Artículo 37. Régimen de permisos y licencias

Es competencia del gerente, de acuerdo con los Estatutos del IRL y la normativa concordante, tramitar y resolver los expedientes relativos a los permisos y licencias del personal.

Será de aplicación el régimen de permisos y licencias correspondiente al personal laboral de la Generalitat de Catalunya, que se completará con el siguiente régimen propio del Institut Ramon Llull:

e) Permiso por muerte, accidente, hospitalización o enfermedad grave de un familiar

El permiso retribuido y no recuperable por muerte, accidente, hospitalización o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad tendrá una duración de 3 días laborables cuando el suceso se produzca en el mismo municipio del puesto de trabajo y de 5 días laborables cuando sea en un municipio distinto.

Si se trata de la muerte, accidente, hospitalización o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso es de 2 días laborables si se produce en el mismo municipio del puesto de trabajo y de 4 días laborables si es en un municipio distinto.

Excepcionalmente, y por motivos debidamente justificados, se puede ampliar el permiso hasta 6 días laborables.

Se podrá disfrutar dentro del plazo de 10 días a partir de la fecha del suceso y se deberá acreditar el hecho causante mediante certificado o justificante médico (en caso de accidente, hospitalización o enfermedad grave) o la documentación acreditativa de la defunción, acompañados del libro de familia o documentos acreditativos de la unión estable de pareja. El disfrute de este permiso dentro de dicho plazo podrá ser fraccionado en horas y/o en días laborables, previa autorización del gerente, a razón de 8 horas por día laborable (o 7 horas en los casos en los que la jornada semanal sea de 35 horas), o la parte proporcional en caso de reducciones de jornada o contratos a tiempo parcial.

Este permiso excluye cualquier otro por las mismas causas.

f) Flexibilidad horaria para visitas o pruebas médicas de ascendentes o descendientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

Se podrán autorizar permisos retribuidos y no recuperables de ausencia del puesto de trabajo de un máximo de 15 horas anuales, no acumulables en años posteriores, para visitas médicas de ascendentes o descendientes de primer grado de consanguinidad o a fi-

nidad.

La petición de permiso deberá ser previa a su disfrute y será necesario aportar la acreditación documental justificativa dentro de los 10 días siguientes (justificación médica de la visita y libro de familia).

g) Los trabajadores que, por razón de guarda legal, cuidan directamente a un niño o una niña menor de 12 años tienen derecho a una reducción de la jornada semanal de trabajo como mínimo de una hora y como máximo hasta la mitad de la jornada, según el siguiente régimen de retribuciones, y sin perjuicio del derecho de reducción de jornada con la totalidad de la retribución establecida en el artículo 24 de la Ley 8/2006, de Medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña.

- Hasta los 6 años del menor: con una percepción del 80% de las retribuciones íntegras, en el caso de que sea una reducción de un tercio de la jornada, o del 60%, en el caso de que sea de la mitad de la jornada. En los casos en los que el número de horas reducidas sea distinto a estas fracciones, será de aplicación la reducción retributiva de los porcentajes mencionados de manera proporcional.

- De los 6 a los 12 años del menor: con reducción proporcional de sus retribuciones.

h) Permiso especial laboral de dos semanas anteriores al parto: de carácter retribuido y no recuperable, para las trabajadoras embarazadas. La fecha de inicio de este permiso se contabilizará a partir de la fecha prevista de parto facilitada por la trabajadora. Este permiso no será de aplicación en caso de coincidencia temporal con la situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral.

Capítulo 9. Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 38. Suspensión del contrato de trabajo

Las causas y los efectos de la suspensión de contrato se encuentran recogidos en el artículo 45 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, y comportan la exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. En el supuesto de suspensión de contrato por paternidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 49 del EBEP, que determina el derecho de suspensión con una duración de 15 días.

Artículo 39

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, el personal del IRL tendrá derecho a la suspensión del contrato en los siguientes casos:

39.1. Excedencia voluntaria por interés particular.

Esta excedencia únicamente la podrá disfrutar el personal laboral fijo con una antigüedad superior a un año como fijo, que podrá solicitar una excedencia voluntaria por motivos particulares, por una duración superior a 1 año e inferior a 5, sin derecho a per-

Generalitat de Catalunya

cibir retribuciones y sin que compute por antigüedad. Este derecho solo puede ser ejercido de nuevo si han transcurrido 4 años desde la finalización de la anterior excedencia voluntaria por motivos particulares.

Los trabajadores en excedencia voluntaria tendrán derecho a reingresar en las vacantes de igual o similar categoría al puesto de trabajo de origen. En caso de que no exista ninguna vacante dotada presupuestariamente de estas características y no cubierta, se asignará a la primera plaza del mismo grupo y subgrupo que quede vacante desde la petición de reingreso. La negativa del/de la trabajador/a a reincorporarse al puesto de trabajo ofertado comportará la renuncia a su derecho por desistimiento voluntario, así como la extinción de la relación contractual. Este supuesto también se aplicará en el caso de que, una vez transcurrido el período máximo de 5 años de excedencia permitido, el/la trabajador/a no haya realizado la petición de reingreso con una antelación mínima de 60 días naturales a la finalización de la excedencia.

39.2. Excedencia voluntaria derivada de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Será de aplicación al personal laboral del ámbito del presente Convenio lo que establece el Plan Concilia catalán, inspirador del presente Convenio colectivo.

Se garantiza el derecho a la reserva del puesto de trabajo consolidado con la condición de fijo durante todo el período de excedencia en los casos en los que sea motivada por cuidar a un/a hijo/a o familiar.

39.3. Excedencia por incompatibilidad.

Se concede si el/la trabajador/a disfruta de la condición de fijo/a en el puesto de trabajo del IRL por pasar a prestar servicios a otro puesto de cualquiera de las administraciones públicas, organismos o entidades del sector público, y salvo que haya obtenido la autorización pertinente de compatibilidad, según la legislación de incompatibilidades. El órgano competente puede conceder automáticamente y de oficio este tipo de excedencia.

Una vez finalizada la situación que daba lugar a la excedencia, el/la trabajador/a debe solicitar el reingreso al IRL en las vacantes de igual o similar categoría al puesto de trabajo de origen. En el caso de que no exista ninguna vacante dotada presupuestariamente de estas características y no cubierta, se asignará a la primera plaza del mismo grupo y subgrupo que quede vacante desde la petición de reingreso. La negativa del/de la trabajador/a a reincorporarse al puesto de trabajo ofertado comportará la renuncia a su derecho por desistimiento voluntario, así como la extinción de la relación contractual. Este supuesto también será de aplicación en el caso de que, una vez transcurrido un plazo máximo de 15 días desde la finalización del hecho causante de la incompatibilidad, el/la trabajador/a no haya realizado la petición de reingreso.

Esta excedencia únicamente la podrá disfrutar el personal laboral fijo con una antigüedad como fijo superior a un año en el

Consortio.

Capítulo 10. Deberes de los trabajadores y régimen disciplinario

Artículo 40

Según el artículo 52 del EBEP, el personal incluido en el presente Convenio deberá desarrollar con diligencia las tareas que tenga asignadas, velar por los intereses generales y respetar en su actuación los principios éticos y de conducta recogidos en los artículos 53 y 54 del EBEP.

Artículo 41. Régimen disciplinario

En materia de régimen disciplinario, el presente Convenio se remite expresamente a lo que se regula en el Convenio colectivo para personal laboral de la Administración de la Generalitat de Catalunya.

Los procedimientos para determinar la responsabilidad disciplinaria y, en su caso, la imposición de la sanción, deben garantizar los principios de legalidad, contradicción, audiencia y proporcionalidad, así como los de eficacia, celeridad y economía procesal. La competencia para incoar y resolver los expedientes disciplinarios, y de imponer las sanciones que correspondan, recae en el gerente del IRL.

Capítulo 11. Seguridad y salud laboral

Artículo 42

Será de aplicación en toda su extensión la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas que la desarrollan.

El Consorcio garantizará la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Por ello, organizará las tareas que conduzcan a la mejora de la seguridad y salud laboral:

6. Realizará la evaluación inicial de riesgos.

7. Adoptará las medidas necesarias para la cobertura de la seguridad y la salud en el trabajo.

8. Adoptará medidas de información para los trabajadores y sus representantes.

9. Organizará la formación necesaria de los delegados de prevención.

10. Garantizará la vigilancia de la salud.

Artículo 43

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Son parte integrante, junto con los representantes que designe el Consorcio, del Comité de Seguridad y Salud Laboral que se creará cuando entre en vigor el presente Convenio.

Se establecerán reuniones de carácter trimestral de dicho Comité, salvo que se estime la necesidad de un período menor, y siempre y cuando lo solicite alguna de sus representaciones. Este Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Artículo 44. Vigilancia de la salud

Se posibilitará la realización anual de reconocimientos médicos periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del

presente Convenio.

Se dará cuenta previamente de las pruebas que se realizarán al personal al Comité de Seguridad y Salud Laboral, y les será entregada la memoria evaluativa que recoja los datos globales del estado de salud de los trabajadores. Los resultados individuales de estas pruebas serán entregados exclusivamente al/a la trabajador/a.

Capítulo 12. Formación, mejoras y servicios

Artículo 45. Formación y perfeccionamiento

45.1. El IRL impulsará y facilitará el acceso de sus trabajadores a la actualización permanente de los conocimientos y a la formación orientada, por un lado, a la satisfacción de las necesidades del IRL y, por otro, a las necesidades de desarrollo profesional del/de la trabajador/a.

Se promoverá el aprendizaje y la actualización de los conocimientos de los profesionales en materias específicas y disciplinas básicas, técnicas, sistemas de información, ámbito informático y ofimático, dentro de un contexto global de planificación de la formación.

45.2. Dado que el perfeccionamiento profesional a través de la formación se entiende como un derecho y un deber del personal del IRL, se facilitarán 40 horas anuales de formación a los trabajadores.

45.3. Como criterio general, la formación a instancias del Consorcio y siempre y cuando no se perjudique el servicio, se desarrollará dentro del horario laboral.

45.4. Las necesidades de formación se consultarán con las distintas unidades del IRL y con los representantes de los trabajadores.

45.5. Criterios de selección.

La selección para las actividades formativas relacionadas con el puesto de trabajo y con las tareas profesionales desarrolladas para mejorar el rendimiento laboral irá a cargo de la propia organización, siguiendo los criterios establecidos en los siguientes puntos del presente artículo.

Los trabajadores podrán solicitar la asistencia a las actividades formativas, y la autorización dependerá de la disponibilidad de plazas y de la relación de las actividades formativas con el puesto de trabajo que ocupa el/la trabajador/a.

En la medida que las actividades formativas constituyan un elemento para la promoción profesional del personal, la selección del alumnado, en caso de concurrencia, se realizará en base a los criterios objetivos que se indicarán en la difusión que se realice de cada actividad formativa. El criterio general será que la actividad formativa esté relacionada directamente con el puesto de trabajo ocupado.

En relación con la organización de los cursos y la selección del alumnado, tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, las solicitudes de asistencia a los cursos formuladas por los trabajadores que durante el año anterior no hayan realizado ningún curso de formación.

En los cursos abiertos a todos los grupos y

Generalitat de Catalunya

todas las categorías se procurará la presencia de alumnos de todos los grupos, en número parecido, siempre y cuando haya interesadas.

Artículo 46. Indemnización de gastos de comida

El personal del ámbito de aplicación del presente Convenio tiene derecho a un vale comedor por cada día trabajado según la jornada partida y la realización de una pausa obligatoria mínima de 30 minutos entre las 13.00 horas y las 16.00 horas, salvo que se perciba una dieta por este concepto en motivo de las indemnizaciones por razón de servicio. Cada vale es canjeable por el importe que se apruebe en las bases de ejecución del presupuesto.

Artículo 47. Fondo de Acción Social

47.1. Con el fin de compensar determinados gastos sufragados por los trabajadores del IRL, se convocará anualmente la concesión de ayudas del Fondo de Acción Social para el personal afectado por el presente Convenio. Las ayudas deberán ser solicitadas con sujeción a las bases de la convocatoria, que necesariamente deberán contemplar:

* Ayuda para hijos o hijas u otros que dependan de ellos con disminuciones físicas, psíquicas y/o sensoriales y que se encuentren bajo la tutela o acogida del empleado/a público/a.

* Ayuda para guardería.

* Ayuda escolar.

* Ayuda para estudios universitarios.

* Ayuda para el aprendizaje de idiomas.

* Ayuda odontológica.

* Ayuda por defunción del empleado/a público/a.

* Ayuda por defunción.

* Ayuda para el acceso a la universidad de mayores de 25 años y para el acceso a ciclos formativos.

* Ayuda por nacimiento, adopción y/o acogida de un hijo o una hija.

* Premio por jubilación.

* Ayuda para prótesis oculares y auditivas.

* Ayuda psiquiátrica y psicológica.

* Ayuda para ascendentes dependientes.

* Ayuda por enfermedad celíaca.

* Ayuda para tratamiento psicopedagógico y/u otros de refuerzo educativo.

* Ayuda excepcional.

* Ayuda para casales de verano para niños/as.

47.2. En el sí de la Comisión de Seguimiento se designarán cuáles serán los miembros del Comité de Empresa que participarán en la Comisión de Acción Social de cada convocatoria.

Artículo 48. Póliza de seguro

El personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutará de una póliza de seguro por accidente con una cobertura de 24 horas y 365 días al año, tanto durante la actividad laboral como durante la vida privada, períodos de vacaciones incluidos, según las condiciones que la póliza de seguros establezca.

Las garantías y los importes asegurados son:

Muerte por accidente: 18.030,36 EUR.
Incapacidad permanente por accidente (modalidad 100%): 30.060,73 EUR.

Artículo 49. Premios

49.1. Se acuerda un sistema de premios vinculado a los años de servicios prestados al Institut Ramon Llull, que consiste en el disfrute de días adicionales de vacaciones, según el siguiente cuadro:

Entre 15 y 19 años, ambos incluidos, de servicios: 1 día laboral adicional.

Entre 20 y 24 años, ambos incluidos, de servicios: 2 días laborales adicionales.

Entre 25 y 29 años, ambos incluidos, de servicios: 3 días laborales adicionales.

30 o más años de servicios: 5 días laborales adicionales.

Este premio, al que se tendrá derecho una vez se hayan completado los años de servicios prestados relacionados anteriormente, se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento del primer año del período de servicios prestados al Consorcio.

49.2. Premio de jubilación.

El/La trabajador/a de más de 60 años que cumpla los requisitos legales establecidos y solicite la jubilación voluntaria, cobrará un premio de jubilación conforme al siguiente baremo:

A los 64 años: 2.792 EUR brutos más 2 mensualidades.

A los 63 años: 3.101 EUR brutos más 4 mensualidades.

A los 62 años: 3.411 EUR brutos más 6 mensualidades.

A los 61 años: 3.721 EUR brutos más 8 mensualidades.

A los 60 años: 4.031 EUR brutos más 10 mensualidades.

A los efectos de reconocimiento de los derechos económicos establecidos en el párrafo anterior, la solicitud de jubilación debe ser formulada, como mínimo, 30 días naturales antes del cumplimiento de la edad correspondiente. Como fecha inicial del cómputo se entiende siempre la presentación de solicitudes de jubilación. Si ésta se solicita una vez transcurrido dicho plazo, se concederá la jubilación con el premio correspondiente a la escala inmediatamente inferior.

El presente párrafo no es aplicable a todos aquellos trabajadores a los que, por disposición general futura, se declare extinguida la relación laboral por razón de la edad.

Capítulo 13. Derechos de representación sindical

Artículo 50

La representación de los trabajadores en el Consorcio corresponde al Comité de empresa, que tendrá las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas, según la composición actual del Comité de empresa, para el ejercicio de

sus funciones en el Consorcio y para las otras funciones en las que sea requerida su asistencia previa justificación de la misma. A efectos de este cómputo, no se incluirán las horas dedicadas a la Comisión Negociadora del Convenio, la Comisión de Seguimiento de las condiciones laborales y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los créditos mensuales de los miembros se podrán acumular en beneficio de uno o más miembros del Comité de Empresa. Esta acumulación deberá ser notificada al Consorcio con una semana de antelación identificando a la persona y el número de horas que se acumulen.

Los representantes de los trabajadores podrán convocar reuniones y asambleas en el centro de trabajo conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. El preaviso de convocatoria se debe presentar ante el gerente con una antelación mínima de 48 horas, acompañado del orden del día que se tratará en la reunión o asamblea.

Barcelona, 23 de diciembre de 2009.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Elisenda Giral i Masana.

062010001220

—*

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Català

Resolució de 24 de febrer de 2010, de rectificació de la Resolució de 11 d'agost de 2009 de l'Acord d'adhesió de l'empresa Cruz Roja Española (centre de treball de Manresa) al Conveni col·lectiu de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2008-2009 (codi de conveni núm. 0815672).

Atès que en data 11 d'agost de 2009 es va dictar resolució per la qual s'ordenava la inscripció en el registre de convenis col·lectius dels Serveis Territorials de Treball a Barcelona de l'Acord d'adhesió de l'empresa Cruz Roja Española (centre de treball de Manresa) al Conveni col·lectiu de Catalunya d'Acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2008-2009 (codi de conveni núm. 0815672) i la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*;

Vist l'article 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el qual estableix la possibilitat de publicar els convenis col·lectius, en funció de l'àmbit territorial, en el *Diari Oficial de la Comunitat Autònoma* o en el *BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA* corresponent;

Vist l'article 105.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, relatiu a la possibilitat de rectificar en qualsevol moment els errors materials, de fet o aritmètics existents en els seus actes;

Resolc: