

DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

RESOLUCIÓ

TRI/3258/2005, de 1 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut Català de Finances per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0813412).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut Català de Finances subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 14 d'abril de 2005, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLUCIÓ:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut Català de Finances per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0813412) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 1 de juliol de 2005

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Institut Català de Finances per als anys 2004-2006

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit funcional

El present Conveni col·lectiu, d'àmbit d'empresa, afecta a l'actual centre de treball de l'Institut Català de Finances i als futurs que puguin establir-se durant la seva vigència.

Article 2

Àmbit personal

Aquest Conveni és d'aplicació al personal que, amb relació jurídicolaboral, presta o preste

serveis a l'Institut Català de Finances, si bé també podrà ser d'aplicació al personal laboral d'altres entitats participades per l'Institut Català de Finances que s'hi adhereixin en el futur.

Queda exclòs del present Conveni el conseller/a delegat, el director/a general i aquell personal que estigui lligat per contractes d'altra naturalesa.

Article 3

Àmbit territorial

L'àmbit territorial d'aquest Conveni és el dels centres de treball existent.

Article 4

Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura i tindrà vigència fins el 31 de desembre del 2006, amb efectes econòmics retroactius des de l'1 de gener de 2004.

Article 5

Prorroga i denúncia

Aquest Conveni s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia dins el termini de preavís de dos mesos respecte a la data en què finalitzi la seva vigència. Quant a la negociació, podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

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

En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

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

Article 6

Vinculació a la totalitat

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

En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, d'acord amb el previst a l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors efectués el control de la legalitat o les parts interessades impugnessin el Conveni directament davant dels tribunals, i que com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici o impugnació, la jurisdicció laboral anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles ambdues parts hauran de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada, i la resta del Conveni quedarà en vigor.

Article 7

Clàusula de garantia

Si durant la vigència del present Conveni es produís, per reestructuració administrativa o transferència de la gestió, algun canvi de la dependència de l'empresa, l'esmentada modificació no afectarà al que s'ha pactat en aquest Conveni col·lectiu que tindrà la consideració de norma mínima i haurà de garantir les relacions jurídicolaborals amb total respecte a les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal afectat.

Article 8

Condicions més beneficioses

Es respectaran ad personam, com a condicions més beneficioses, les que venien gaudint a títol personal els treballadors afectats pel Conveni, en tant milloressin en còmput global les que en aquest es recullen.

Article 9

Compensació i absorció

Les condicions que s'estableixen en aquest Conveni compensen i absorbeixen totes les existents amb anterioritat a la seva entrada en vigor i, igualment, quant a la resta de les condicions de treball establertes prèviament o que s'estableixin en el futur, sens perjudici del que disposa l'article anterior.

Article 10

Comissió paritària

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni es constituirà, d'acord amb l'article 85.2 de l'Estatut dels treballadors, una Comissió Paritària per vetllar per la correcta interpretació, vigilància i estudi del present Conveni. Aquesta Comissió Paritària estarà formada per 3 representants de l'empresa i per 3 representants dels treballadors (designats aquests últims pel representants legals dels treballadors), si bé les parts podran acordar la vàlida constitució de la Comissió amb 2 representants per cada una de les parts.

El seu funcionament es regirà per un reglament específic.

Les matèries que són competència de la Comissió Paritària són les següents:

a) Interpretar, vigilar, estudiar i aplicar el Conveni.

b) Rebre informació sobre les reclassificacions professionals i adscripció definitiva als grups i categories professionals.

c) Tenir coneixement de les modificacions de la plantilla, excedències, reingressos, etc.

d) Participar en la determinació dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general o específic i en especial, amb tot allò relacionat amb les noves tecnologies aplicades a l'Institut.

e) Conèixer dels conflictes d'interessos i d'interpretació de norma que es puguin plantejar en l'àmbit del Conveni, amb caràcter previ a la jurisdicció competent.

f) Tenir coneixement de l'aplicació, control, i seguiment dels plans de matèria de salut laboral.

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

CAPÍTOL 2

Organització del treball

Article 11

Organització del treball

L'organització del treball és facultat de la Direcció de l'Institut i la seva aplicació concreta correspon als titulars dels comandaments dels diferents departaments afectats per aquest Conveni, sens perjudici del dret de representació col·lectiva regulat en l'Estatut dels treballadors.

Article 12**Modificació de condicions substancials de treball**

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

En cas de desacord, la Direcció de l'Institut ha de notificar la decisió presa al treballador o treballadors afectats i als seus representants legals, l'aplicació de la qual no podrà ser efectiva abans del termini de 30 dies.

El període de consultes ha de fer referència a les causes que motiven la decisió de la Direcció de l'Institut i a la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, i també a les mesures necessàries per atenuar les conseqüències per als treballadors afectats. Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe amb vista a l'obtenció d'un acord.

En tot allò que aquest article no estableix s'ha de seguir el que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Tenen la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball les que afecten les matèries següents:

- Jornada de treball.
- Horari.
- Règim de treball a torns.
- Sistema de remuneració.
- Sistema de treball i rendiment.

I, en tot cas, el canvi de funcions quan excedeix els límits que, per a la mobilitat funcional, estableix l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

Article 13**Mobilitat funcional**

13.1 S'acorda la mobilitat del personal laboral que pugui produir-se com a conseqüència de les necessitats del servei, sempre que no comporti una modificació substancial de les condicions de treball o no impliqui canvis de residència, sens perjudici del que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors. Aquests canvis de lloc de treball s'han de realitzar sens perjudici econòmic ni professional del treballador afectat i sense dret a indemnització de cap tipus, i prèvia informació als representants dels treballadors, els quals hauran d'emetre informe preceptiu en un termini màxim de 10 dies.

13.2 Encàrrec de categoria superior.

Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, la Direcció de l'Institut podrà encomanar als seus treballadors l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior a la que tinguin, per un període no superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys, amb l'informe previ del cap responsable i la corresponent comunicació als representants dels treballadors quan excedeixi els 3 mesos. Aquests treballs es realitzaran per torns rotatius. Aquests terminis quedaran sense efecte en el cas de que es tracti de la substitució d'un treballador o treballadora en situació d'incapacitat temporal, supòsit en el qual la durada de la substitució coincidirà amb la durada de la IT.

Un cop superat aquest termini, si el treball desenvolupat no fos amb caràcter de substitu-

ció i hi hagués un lloc de treball vacant, s'haurà d'obrir convocatòria per a la seva provisió mitjançant els procediments que estableix aquest Conveni.

Quan es realitzin treballs de categoria superior a la del treballador, aquest tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

13.3 Treballs de categoria inferior.

Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva, cal destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té, únicament podran fer-ho pel temps imprescindible, que no podrà excedir els dos mesos per portar-les a terme, i li mantindran la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional. Aquests treballs s'han de portar a terme per torns rotatius. Per a l'aplicació d'aquest article serà preceptiva la comunicació prèvia a la legal representació dels treballadors.

13.4 Protecció de la maternitat

Per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, quan l'avaluació de riscos reveli un risc per a la seguretat de la salut de la treballadora en situació d'embaràs o la lactància, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una datació de les condicions o del temps de treball, essent de plena aplicació el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, modificada per la Llei 39/1999, de 5 de novembre.

13.5 Adaptació o canvi de lloc de treball per motius de salut

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

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

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

En tots aquests supòsits serà necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i el del Comitè de Seguretat i Salut Laboral de l'Institut, el qual haurà de ser emès en el termini màxim de 30 dies.

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

Article 14**Mobilitat geogràfica**

En matèria de trasllat i desplaçament s'estarà al que es disposa en l'article 40 de l'Estatut dels treballadors, i en els casos de trasllat forçós per necessitats del servei que impliquin canvi de residència, el treballador tindrà dret a l'abonament de les despeses de viatge, incloses les de la seva família, i al pagament de les despeses de transport de mobiliari i estris, així com a una indemnització per al titular i cada membre de la seva família que efectivament es traslladi. Aquesta indemnització serà la equivalent a la que s'hagi determinat, en el mateix supòsit, pel personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

Tindran la consideració de trasllat forçós:

Els assenyalats per l'òrgan corresponent, segons la normativa vigent, sense petició dels interessats.

Els originats per canvis de residència oficial o eliminació del centre on prestin serveis els interessats.

Article 15**Classificació professional**

La classificació professional té per objecte la determinació, ordenació i definició dels diferents grups i subgrups professionals als que puguin ser assignats els treballadors i treballadores d'acord amb les tasques i funcions que efectivament desenvolupin.

Els factors que influeixen en la classificació professional dels treballadors i que indiquen la pertinença a un determinat grup o nivell són els següents: funcions, coneixements, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat de les tasques.

Durant la vigència d'aquest Conveni, les parts signants acordaran les pautes i el procediment per efectuar una reclassificació del personal.

Grup 1. Tècnics superiors

Requereixen titulació universitària de grau superior o equivalent, o bé capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per promoció interna, llevat dels casos en què per disposició legal o d'acord amb el contingut del lloc de treball es requereixi titulació d'un àmbit específic.

Subgrup 1

Correspon a aquells llocs de treball que, en general, integren funcions clau de l'organització, el desenvolupament dels quals requereix un grau ampli d'autonomia professional i que es controlen sobre la base d'objectius i resultats. En general comporten un grau de comandament o de responsabilitat directa sobre un àmbit funcional específic.

Integra el grup 1, nivells 1 i 2 i el grup 2 nivell 1 de l'anterior Conveni.

Subgrup 2

Correspon a aquells llocs de treball que comporten l'execució de tasques tècniques amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. També s'integren en aquest nivell els llocs definits com tècnics superiors juniors.

Integra el grup 2 nivell 2 de l'anterior Conveni.

Grup 2. Tècnics mitjans

Requereixen titulació universitària de grau mitjà o equivalent, o bé capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per promoció interna, llevat dels casos en què per disposició legal o d'acord amb

el contingut del lloc de treball es requereixi titulació d'un àmbit específic

Subgrup 1

Correspon a aquells llocs de treball les funcions de les quals suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estadi organitzatiu més reduït. S'inclouran en aquest subgrup, entre d'altres, tesorers, gestors de crèdit i pressupostaris, comptables i altres tècnics.

Integra el grup 3 nivell 1 de l'anterior Conveni.

Subgrup 2

Correspon a aquells llocs de treball que requereixin uns nivells de coneixements tècnics de grau mig adequats per gestionar processos determinats i amb capacitat per proporcionar resultats que puguin ser integrats en projectes més amplis d'àmbits funcionals específics. El seu nivell d'autonomia professional es limita al marc procedimental dins el qual despleguen la seva funció.

Integra el grup 3, nivell 2 de l'anterior Conveni.

Grup 3. Administratius

Requereixen titulació acadèmica de batxiller, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a formació professional de segon grau o equivalent, o títols de graduat escolar i formació professional de primer grau completades amb experiència provada en relació amb el lloc de treball. En cas d'accés per promoció interna solament es demanarà capacitat provada.

Subgrup 1

Correspon a aquells llocs de treball que gestionen processos i procediments administratius que es realitzen sota instruccions específiques amb responsabilitat sobre la seva execució o que coordinen des del vessant administratiu les activitats d'àmbits o unitats funcionals concretes.

Integra el grup 4 nivell 1 de l'anterior Conveni.

Subgrup 2

Correspon a aquells llocs de treball destinats a l'execució de funcions administratives bàsiques, o de suport logístic, que es realitzen sota instruccions específiques o en virtut de l'aplicació de procediments perfectament reglats.

Integra el grup 4 nivell 2 de l'anterior Conveni.

Grup 4. Auxiliars de serveis

Requereix certificat d'escolaritat.

Correspon a aquells llocs de treball que executen tasques bàsiques de suport a l'activitat de l'organització d'acord amb les instruccions directes i concretes.

En tots els grups s'exigirà un coneixement oral i escrit suficient, degudament acreditat, de la llengua catalana.

CAPÍTOL 3

Contractació i promoció professional

Article 16

Situació d'incompatibilitat

Són de plena aplicació al personal comprès dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració pública, de manera particular la legislació aplicable al personal al servei de

l'Administració de la Generalitat de Catalunya, així com allò que disposen els articles 5.d) i 21 de l'Estatut dels treballadors.

Article 17

Contractació

17.1 Nou accés i sistemes de selecció

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

El personal laboral fix al servei de l'institut, ha d'accedir al seu lloc de treball mitjançant la corresponent convocatòria de selecció.

Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; incloent proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i altres que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis en relació als llocs de treball a ocupar.

També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació a l'especialitat del lloc de treball.

17.2 Contingut de les convocatòries

Les convocatòries per a l'accés han de contenir, en tot cas, el següent:

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

Els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, especificant el nivell exigid de coneixement oral i escrit de la llengua catalana.

Establir els llocs de treball que es poden desenvolupar per persones amb minusvalidesa amb els sistemes acreditatius d'aquestes.

17.3 Mèrits en els procediments de selecció

1. Titulacions acadèmiques

Aquestes s'han de valorar quan siguin rellevants per al lloc de treball a proveir, d'acord amb el que s'estableixi a la corresponent convocatòria.

No s'han de valorar els títols acadèmics de nivell inferior que siguin necessaris per assolir les titulacions exigides en la convocatòria, ni per assolir-ne altres de nivell superior que es puguin al·legar com a mèrit.

2. Formació i perfeccionament

S'han de valorar els que versin sobre matèries directament o indirectament relacionades amb les funcions pròpies del lloc de treball convocat.

3. Experiència professional

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

17.4 Òrgans de selecció

El conseller delegat és el competent per convocar a nou accés i ha de designar per cada convocatòria de selecció l'òrgan tècnic de selecció més adient.

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

17.5 Contractació

Tots els contractes de treball s'han de formalitzar per escrit i han d'incloure, en tots els casos, l'expressió de quedar afectats per aquest Conveni col·lectiu, el grup, el subgrup pel qual es contracta al treballador.

El personal de nou ingrés al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral ha de superar un període de prova que en cap cas podrà excedir de 6 mesos per a tècnics titulats universitaris ni 2 mesos per als restants treballadors.

Durant aquest període, el treballador té els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixos en plantilla del mateix grup, subgrup i categoria professional, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les 2 parts durant el seu transcurs. Quan la Direcció estimi que el treballador no ha superat el període de prova, ha d'informar de la seva decisió als representants dels treballadors.

Als treballadors que accedeixin a la condició de fix i que anteriorment hagin ocupat llocs de treball de les mateixes característiques per mitjà de contracte temporal se'ls computarà el temps treballat a efectes de compliment del període de prova.

Els treballadors que per disminució de la seva capacitat laboral siguin susceptibles de reocupació estan exempts del període de prova, encara que es pot determinar un període d'adaptació al nou lloc de treball.

Als nous treballadors se'ls informarà dels riscos específics que afectin al seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables. Així mateix se'ls informarà de les normes de funcionament intern que s'apliquen a tot el personal.

17.6. Validació de processos de selecció.

La direcció de l'Institut Català de Finances i la representació legal del treballadors podran validar la superació dels processos de selecció per a determinades persones que hagin demostrat una idoneïtat objectiva pel lloc de treball.

Article 18

Promoció professional dels treballadors

D'acord amb allò que estableix l'article 24 de l'Estatut dels treballadors, els ascensos i promocions del personal es produiran, en tot cas, tenint en compte la formació, mèrits i experiència del treballador, així com les facultats organitzatives de la direcció.

Per l'ascens o promoció professional dels treballadors es requeriran les aptituds i la titulació o la capacitat provada en relació al lloc de treball a proveir.

En tot cas, els criteris de promoció interna seran comuns pels treballadors d'ambdós sexes amb respecte en tot cas de l'imperatiu de no discriminació per les circumstàncies recollides a l'article 17.1 de l'Estatut.

L'Institut, amb la intenció de donar suport al treballador en la seva evolució professional, facilitarà la promoció interna als treballadors, als quals oferirà les vacants que puguin produir-se en el seu grup professional, o en un de superior, abans de fer-se la convocatòria pública de nou accés. No obstant, aquest oferiment no eximirà al treballador de sotmetre's a les proves de selecció que determini l'òrgan competent.

L'òrgan de selecció competent en aquest supòsit de promoció interna comptarà entre els

seus membres amb un representant dels treballadors.

En el cas de no cobrir-se la plaça vacant per promoció interna s'aplicarà l'article 17.

Article 19

Formació i perfeccionament professional

19.1 De conformitat amb el que preveu l'article 22 de l'Estatut dels treballadors i amb la finalitat de facilitar la seva formació i promoció professional, el personal afectat per aquest Conveni té dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals, la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de reconversió i capacitat professional, tot això amb la participació dels representants dels treballadors.

19.2 Els treballadors que cursin estudis acadèmics i de formació de perfeccionament professional tindran preferència en l'elecció del torn de treball, si aquest és el regim establert, quan cursin amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Així mateix, tindran preferència per a l'elecció del torn de vacances anuals i per a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència als cursos de formació professional, o a la concessió d'excedència o permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball, sempre que les necessitats i l'organització del treball ho permetin. En qualsevol cas serà condició indispensable que el treballador acreditat degudament que cursa amb regularitat aquests estudis.

19.3 L'Institut Català de Finances, directament o en règim de concert amb centres oficials o reconeguts, organitzaran cursos de capacitat professional per a l'adaptació dels treballadors a les modificacions tècniques imposades per normativa de rang superior sobre titulacions, com també cursos de reconversió professional quan per motius de reestructuració o mobilitat funcional s'asseguri d'aquesta manera l'estabilitat del treballador en la seva ocupació, sense deixar de banda la vessant de creixement personal i millora de les qualitats humanes de la formació, referents a millorar aptituds, actituds, coneixements i habilitats.

19.4 El treballador tindrà dret a absentar-se del centre de treball el nombre d'hores necessàries per a l'assistència als cursos esmentats al punt anterior. Institut Català de Finances facilitarà 40 hores anuals de formació als treballadors que computaran com de treball efectiu i en cap cas no suposarà una minva de les seves retribucions.

Article 20

Preavis en el cessament voluntari

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

Treballadors adscrits al grup 1: un mes.

Treballadors adscrits al grup 2: un mes.

Treballadors adscrits al grup 3: dues setmanes.

Treballadors adscrits al grup 4: dues setmanes.

La notificació del cessament voluntari s'ha de realitzar per escrit, el qual ha de ser signat pel treballador per duplicat, i se n'hi retornarà un exemplar amb l'acusament de rebuda.

La inobservança d'aquest preavis determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el preavis.

Article 21

Reserva de places per a persones disminuïdes

L'Institut prestarà els recursos necessaris per tal que les persones disminuïdes puguin exercir els drets de qualsevol ciutadà i, per tal de fomentar una adequada i decidida política d'inserció sociolaboral d'aquests col·lectius, promourà, d'acord amb la normativa vigent, la seva contractació.

En tot moment s'estarà a allò que estableixin les normes en relació a la contractació de les persones que tinguin la condició legal de disminuïdes.

La incorporació d'una persona amb la condició legal de disminuïda comportarà l'adequació del seu lloc de treball.

Article 22

Contractació temporal

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

22.2 La selecció de personal laboral temporal es realitzarà bé a través de la corresponent convocatòria de selecció, o bé, excepcionalment i per causes d'urgència, de forma directa per l'òrgan tècnic que determini el conseller delegat. En qualsevol cas, el personal s'ha de seleccionar d'acord amb criteris objectius, atenent les circumstàncies personals, professionals i la idoneïtat del candidat en relació amb el lloc de treball a proveir. Per accedir a la condició de fix s'estarà al que disposa l'article 17.

22.3 El personal interí serà contractat per substituir al personal que tingui reconeguda la reserva de lloc de treball per norma, pacte individual o col·lectiu, com per exemple, en els supòsits de incapacitat temporal, maternitat, excedència forçosa, vacances, etc.

22.4 Obra i servei. D'acord amb allò que es desprèn de l'article 15 del TRET, s'estableix, als efectes de contractació temporal per obra o servei, que s'entén que existeix l'esmentada causa quan les tasques vinguin motivades per un projecte o línia especial de nova creació que tingui una limitació en el temps o pel temps necessari per endegar una nova línia o producte.

Quan al període de prova, s'aplicarà el que estableix l'article 17.5 d'aquest Conveni per al personal laboral fix.

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

Article 23

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

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

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

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

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

CAPÍTOL 4

Condicions econòmiques

Article 24

Normes generals:

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

24.2 Els treballadors tindran dret a préstecs i bestretes, concedits per l'Institut Català de Finances i pels motius que s'indiquen a continuació i amb les condicions que reglamentàriament es fixin:

Préstecs: adquisició de primer habitatge, obres de millora de primer habitatge, i altres de caràcter personal o familiar a criteri de l'òrgan de decisió.

Bestretes:

a) Despeses extraordinàries que es presentin de forma imprevista i altres a criteri de l'òrgan de decisió, amb un màxim de quatre mensualitats a retornar en dos anys.

b) El treballador tindrà dret a percebre, abans que arribi la data assenyalada de pagament, anticipacions a compte del treball realitzat.

Les corresponents concessions hauran de sol·licitar-se al conseller delegat, el qual resoldrà.

Article 25

25.1. Sou base

El sou base garantit pel Conveni dins cada grup professional i nivells establerts, serà el que es recull a l'annex 1.

25.2. Antiguitat

Els treballadors percebran un complement per cada 3 anys de prestació de serveis complets, d'acord amb la taula de l'annex 2.

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

La quantia de la totalitat del trienni serà la corresponent al darrer grup professional que tingui el treballador.

25.3 Pagues extraordinàries

El personal de l'Institut Català de Finances percebrà 2 pagues extraordinàries l'any, els mesos de juny i desembre respectivament, amb valor igual a la suma del salari base i l'antiguitat cadascuna d'elles.

25.4 Complement personal

Es el que es deriva de les condicions personals dels treballadors que no han estat valorades en el sou base. El complement personal es reduirà en el mateix import que resulti dels increments del sou base derivats d'un canvi de subgrup o grup professional del treballador a nivells superiors.

25.5. Complement qualitat de treball

L'import d'aquest complement, que substitueix l'anterior paga de productivitat, resta fixat en les quanties anuals que figuren en la taula de l'annex 3 efectuant-se el pagament el mes de novembre d'una sola vegada.

25.6. Complementos d'índole funcional i de lloc de treball.

Aquests complementos es perceben exclusivament per la realització de determinades funcions i/o determinades condicions. En conseqüència, aquests complementos no seran consolidables i solament es percebran mentre duri els desenvolupament de tals funcions i/o condicions

Per acord entre el Comitè d'Empresa i l'Institut es podran crear nous complementos, en funció de les necessitats del servei.

Els imports d'aquests complementos es reduiran en l'import del complement personal que tinguin acreditats el personal corresponent, i el seu pagament es fraccionarà en 12 mensualitats.

La percepció d'aquests complementos va lligada a la prestació horària en regim de jornada partida o especial determinada per l'Institut.

a) Complement de lloc de treball per confiança i especialització a percebre per les secretaris/es de presidència, conseller delegat, director general, i subdirector, així com de qualsevol altre directiu d'anàloga naturalesa, en funció de les especials característiques que, de tota índole, concorren en el desenvolupament dels mateixos, amb especial referència a la forma de prestació horària segons les necessitats del servei.

La seva quantia anual serà la següent:

Secretaria presidència i conseller delegat: 3.466,74 euros.

Secretaria direcció i subdirecció: 1.992,00 euros.

b) Complement per prestació horària especial determinada per l'Institut orientada a l'atenció al públic, a percebre per personal tècnic administratiu d'informació i recepció.

La seva quantia anual serà la següent:

Personal d'informació: 3.466,74 euros.

Personal de recepció: 1.992,00 euros.

c) Complement de lloc de treball per al personal dels grups professionals de tècnics. Complement a percebre per aquells treballadors, que pertanyent als grups professionals de tècnics, assumeixen funcions de comandament, coordinació, planificació, supervisió i control. Igualment s'aplicarà a aquells treballadors que per les seves característiques es justifiqui la seva percepció.

La quantia i regim dels mateixos seran fixades per l'Institut en funció de les seves necessitats i de les limitacions legals, informant amb caràcter previ al Comitè d'Empresa

Els complementos de comandament definits

en el anterior Conveni resten integrats dins d'aquest complement.

Article 26

Revisió salarial

A l'inici de cada any natural de vigència d'aquest Conveni a partir de la seva signatura, al personal de l'Institut li serà d'aplicació l'increment màxim salarial que prevegin les lleis de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a l'any en curs.

Article 27

Hores extraordinàries

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

27.2 Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es porti a terme de més respecte la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Conveni. Es distingeixen hores extraordinàries normals i hores extraordinàries festives.

Les hores extraordinàries normals són les que es realitzen com a conseqüència del perllongament de la jornada ordinària del treballador.

Les hores extraordinàries festives són les que es realitzen en un dia de descans.

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

27.4 Les hores extraordinàries s'abonaran segons l'establert a l'annex 4 o bé es compensaran de mutu acord per temps equivalents de descans retribuït, a raó d'una hora i trenta minuts per cada hora extraordinària, i d'una hora quaranta cinc minuts per cada hora extraordinària nocturna i/o festiva; dins els quatre mesos següents a la seva realització. Aquestes hores compensades no computaran als efectes d'allò previst en l'apartat 27.3 precedent.

CAPÍTOL 5

Ordenació de la jornada

Article 28

Jornada

28.1 La jornada setmanal serà de 37,5 h en el període comprés entre el 16 de setembre i el 31 de maig, i de 35 h setmanals en el període comprés entre l'1 de juny i el 15 de setembre.

28.2 Podran pactar-se individualitzadament jornades específiques i repartiments horaris diferents en els casos de prestació de serveis en què així es requereixi, sense superar en cap cas el màxim d'hores pactades en còmput anual, informant al representant dels treballadors.

El personal de Institut Català de Finances gaudirà d'una pausa en la jornada de treball de 20 minuts computable com a treball efectiu.

28.3. Reducció de Jornada

1. La reducció de la jornada per lactància es reconeix als treballadors amb un fill o filla de menys de 9 mesos que tindran dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball; aquest període de temps pot ésser dividit en 2 fracci-

ons. Si tant el pare com la mare són treballadors, només un d'ells pot exercir aquest dret.

2. La reducció de jornada en els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, permetrà a la treballadora o al treballador absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, la suspensió per maternitat es pot computar, a instància de la mare, o si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

3. Les reduccions de jornada per guarda legal, adopció i acolliment, i per a tenir cura de persones amb dependència, tenen les especificitats següents:

a) Els treballadors que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un infant de menys de 6 anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial, tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra respectivament.

b) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim. Per obtenir aquesta reducció de la jornada de treball, el treballador o treballadora ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després de la suspensió per maternitat que regula l'article 32.4.

c) En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadopi d'un infant menor de 3 anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant 16 setmanes, comptades a partir de la finalització de la suspensió a què fa referència l'article 32.4.

d) El règim retributiu establert a les lletres a, b i c, és aplicable als supòsits que s'esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establerta en aquest Conveni.

4. La reducció de jornada per a casos justificats degudament, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat pot ser d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions. Excepcionalment, i amb valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els treballadors que tenen a càrrec directe seu un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial. Correspondrà a l'òrgan competent en cada cas en matèria de personal establir els criteris de concessió d'aquesta reducció de jornada de treball.

5. La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

6. En els casos en què la concessió de la reducció al treballador/a, amb càrrec de comandament, afecti al rendiment de treball d'altres treballadors, s'han de prendre les mesures pertinents per a garantir una prestació del servei adequada.

7. Reducció de la jornada de treball per interès particular

La reducció de la jornada de treball es pot concedir també per interès particular del treballador/a, sempre que ho permetin les necessitats del servei. En aquest cas, la concessió pot quedar condicionada a la possibilitat de combinar diverses reduccions individuals, de manera que aquesta combinació permeti de suplir amb el personal necessari les parts de jornada no treballades. La reducció pot ser d'un mínim d'una hora ampliable amb fraccions de mitja hora i com a màxim fins a mitja jornada, amb la reducció proporcional de les retribucions.

8. La reducció de jornada no es podrà modificar en períodes de jornada intensiva.

28.4 Distribució de la jornada

Els treballadors podran optar per la prestació dels seus serveis en les jornades que a continuació se descriuen, excepte el personal que ocupin llocs de comandament (directors, caps d'àrea i altres que així es defineixi en l'estructura orgànica) llocs de secretaria del conseller delegat, del director general i subdirector general, el personal de recepció i informació, els quals solament podran optar entre la jornada partida i la continuada específica. També quedaran exclosos de les opcions horàries els treballadors que hagin estat contractats amb jornades específiques i repartiments d'horaris diferenciats d'acord amb l'apartat segon de l'article 28.2, així com aquell personal subjecte al complement d'índole funcional i de lloc de treball a què es refereix l'article 25.6.

Exercitada l'opció, el treballador haurà de prestar els seus serveis en el règim horari elegit durant un període mínim d'1 any, per poder tornar a exercitar el seu dret d'opció a prestar els seus serveis en horari diferent. L'esmentat requisit no serà d'aplicació cas que es produeixi acord entre el treballador i l'Institut.

S'estableixen tres tipus de jornada:

Jornada partida.

Jornada continuada específica.

Jornada continuada ordinària

28.4.1. Distribució de la jornada en el període comprès entre el 16 de setembre i el 31 de maig

a) Respecte a la jornada partida

L'horari setmanal queda establert de la manera següent:

De dilluns a divendres de 8.30 hores a les 14 hores. Les hores que restin fins a les 37,5 hores setmanals es realitzaran entre les 14.45 i les 19 hores diàriament de dilluns a dijous. En aquesta opció es contempla un marge d'una hora posterior a l'hora fixada a l'entrada del matí. El temps deixat de treballar s'haurà de recuperar, setmanalment.

La pausa mínima entre matí i tarda serà de 45 minuts.

b) Respecte a la jornada continuada específica.

L'horari setmanal queda establert de la manera següent:

De dilluns a divendres de les 8.00 a les 14.30 hores. Les hores que restin fins a les 37,5 hores

setmanals es realitzaran entre les 15.15 i les 19 hores de dues tardes de dilluns a dijous que determinarà l'Institut segons les necessitats del servei, tenint en compte les preferències dels treballadors i d'acord amb la normativa laboral vigent. En aquesta opció es contempla un marge d'1 hora posterior a l'hora fixada a l'entrada del matí. El temps deixat de treballar s'haurà de recuperar, setmanalment.

La pausa mínima entre matí i tarda serà de 45 minuts

El personal que opti per aquesta opció horària haurà de presentar la corresponent sol·licitud al seu superior per tal que es pugui procedir a organitzar les tardes de presència obligatòria segons les sol·licituds rebudes per garantir un bon funcionament del servei.

c) Respecte a la jornada continuada ordinària

L'horari setmanal queda establert de la manera següent

De dilluns a divendres de les 8.00 hores a les 15.00 hores. Les hores que restin fins a les 37,5 de la jornada setmanal es realitzaran, entre les 15.45 i les 19 hores d'una tarda de dilluns a dijous que determinarà l'Institut segons les necessitats del servei, tenint en compte les preferències dels treballadors i d'acord amb la normativa laboral vigent. No obstant això, el personal que realitza aquest horari pot optar per començar la seva jornada diària fins a 30 minuts posterior a l'hora fixada a l'entrada, supòsit en el que el temps deixat de treballar s'haurà de recuperar setmanalment.

La pausa mínima entre matí i tarda serà de 45 minuts

El personal que opti per aquesta opció horària haurà de presentar la corresponent sol·licitud al seu superior per tal que es pugui procedir a organitzar les tardes de presència obligatòria segons les sol·licituds rebudes per garantir un bon funcionament del servei.

28.4.2. Distribució de la jornada en el període comprès entre l'1 de juny i el 15 de setembre

Durant aquest període, l'horari per a tots els col·lectius excepte per aquells treballadors que percebin els complements assenyalats en l'article 25.6, serà la jornada continuada, establerta de la manera següent:

De dilluns a divendres de les 8.00 hores a les 15.00 hores.

Tanmateix, es podrà realitzar una jornada partida d'estiu per necessitats organitzatives i de servei o de forma voluntària per part del treballador, sempre que aquesta jornada sigui establerta de mutu acord entre el treballador i l'Institut.

Aquesta jornada s'estableix amb el següent horari:

De dilluns a divendres de 9.00 hores a les 14.00 hores. Les hores que restin fins a les 35 hores setmanals es realitzaran entre les 14.45 i les 19 hores de dilluns a dijous.

28.4.3. L'Institut podrà exigir als treballadors que hagin optat per l'horari continuat, en una o altra modalitat, que realitzin un horari partit durant un màxim de 6 setmanes a l'any quan concorrin situacions extraordinàries com per exemple la realització d'auditories, operacions informàtiques, tancaments comptables o altres situacions excepcionals que exigeixen la realització de l'horari partit, si bé durant el període de l'1 de juny al 15 de setembre serà necessari el consentiment del treballador.

28.5. Tardes dispensades

Es dispensarà de treballar el personal laboral de l'Institut les tardes anteriors a les festivitats de Divendres Sant, Nadal, Cap d'Any, Reis, la festa major local i la tarda de Sant Jordi. Així mateix es dispensarà de treballar la tarda laboral anterior als dies 1 de novembre (Tots Sants), 6 de desembre (Constitució), 1 de maig (Treball) i 1 de juny. En aquestes tardes només es mantindran els serveis essencials que seran determinats per la Direcció. Aquestes tardes tindran caràcter no recuperables. La compensació als treballadors que realitzin un horari continuat, quan no coincideixi la seva presència amb la tarda dispensada, es durà a terme, proporcionalment durant la setmana, avançant l'hora de sortida o retardant l'entrada.

28.6 Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal de 2 dies ininterromputs.

28.7 Es tindrà en compte les necessitats especials dels treballadors que tenen fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, als quals s'ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebí atenció, amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes els treballadors gaudeixen de 2 hores de flexibilitat horària diària.

28.8 Els treballadors amb fills menors de 12 anys podran optar per entrar a treballar fins a 30 minuts més tard, de forma que el temps que deixin de treballar l'hauran de recuperar setmanalment en el període d'horari flexible. En el cas que dos cònjuges o membres d'una parella de fet tinguin dret a optar-hi, només un d'ells podrà efectuar l'opció.

28.9 Calendari

Es negociarà anualment amb els representants dels treballadors el calendari laboral, el qual serà exposat als taulers d'anuncis dels centres de treball.

El calendari laboral comprendrà l'horari de treball en règim partit, continu o de torns, segons les necessitats del servei i la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals o entre jornades i altres dies inhàbils sense superar, en cap cas, la jornada laboral ordinària en còmput anual.

Article 29

Vacances

Les vacances anuals retribuïdes són d'un mes de durada o 22 dies laborables per cada any complet de servei; si el temps de servei fos inferior a un any, la durada de les vacances serà proporcional al temps treballat.

Els permisos per assumptes personals es podran acumular amb les vacances sempre que ho permetin les necessitats del servei.

El càlcul proporcional de vacances no es realitza per anys naturals, sinó que es comptabilitza des de la data en què s'inicia la relació laboral fins al moment en què es gaudeixin les vacances.

Es considera període normal de vacances el comprès des de l'1 de juny fins al 30 de setembre, preferentment els mesos de juliol i agost.

La planificació anual de les vacances la realitzarà la direcció de cada àrea, després de la consulta als representants dels treballadors. L'esmentada planificació es comunicarà als treballadors amb una antelació mínima de dos mesos.

En cas de desacord en el període de gaudiment de les vacances, caldrà atènyer-se al que disposa l'article 38.d) de l'Estatut dels treballadors. Si es dóna igualtat de condicions en la petició del mateix període de vacances, podrà escollir-se per anys alterns començant pel treballador amb més antiguitat. El treballador podrà demanar la divisió de les vacances anuals. En aquest cas, la suma total d'ambdós períodes de vacances no serà superior a 30 dies naturals.

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

CAPÍTOL 6

Suspensió del contracte de treball, permisos i llicències

Article 30

Permisos

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

- a) Per raó de matrimoni el treballador tindrà dret a un llicència de quinze dies naturals.
- b) Pel naixement d'un fill o adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, 5 dies.
- c) Per la mort, l'accident, malaltia greu o l'hospitalització d'un o una familiar, fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: 2 dies si el fet es produeix a la mateixa localitat i fins a 4 si és en una altra localitat.
- d) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència: 1 dia. Si comporta trasllat a una altra localitat: fins a 4 dies.
- e) Per a exàmens finals en centres oficials: el dia anterior i el temps de realització de la prova. Per a altres proves definitives i alliberadores: el temps indispensable per realitzar-les.
- f) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal: durant el temps indispensable per complir-los.
- g) 70 hores cada any natural per a assumptes personals sense justificació. El gaudiment d'aquestes hores de permís estarà subordinat a les necessitats del servei i s'haurà de fer efectiu entre l'1 de febrer de l'any natural i el 31 de gener de l'any següent.
- h) Per raó de matrimoni d'un fill o d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: 1 dia si se celebra dins el territori de Catalunya i 2 si se celebra fora.
- i) Realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació pel part que es realitzin dins de la jornada de treball: el temps indispensable.
- j) Es pot atorgar també als treballadors amb fills discapacitats un permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebri tractament el fill o filla, o bé per acompanyar-los si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

Article 31

Llicències

Es podrà concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un infor-

me favorable del cap del Departament en el qual el treballador presti serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'institut, el treballador té dret a percebre totes les retribucions.

Es podran concedir llicències per assumptes propis sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no podrà excedir en cap cas els sis mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència està subordinada a les necessitats del servei.

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

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

Article 32

Suspensió del contracte de treball

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

32.1 Excedència voluntària

Pot ser sol·licitada pels treballadors amb contracte fix amb almenys un any d'antiguitat. L'excedència voluntària es concedirà dins el termini màxim de 20 dies des de la seva sol·licitud.

La durada d'aquesta situació no pot ser inferior a 1 any ni superior a 15, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat. Aquest dret només pot ser exercit altra vegada si han transcorregut 4 anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària, llevat del supòsit que se sol·liciti per tenir cura d'un fill.

32.1.1 Els treballadors amb excedència voluntària conserven el dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria dintre del mateix grup en què es produeixen, sempre que s'hagi manifestat per escrit el desig de reingressar abans de caducar el període d'excedència.

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

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

32.2 Excedència per tenir cura de familiars

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a 3 anys amb reserva del seu lloc de treball i computables a efectes d'antiguitat, per tenir cura de cada fill nascut i viu, tant si són fills per naturalesa com si ho són per adopció o acollida, a comptar de la data del seu naixement o des de la data d'adopció o acollida o si s'escau de la resolució judicial o administrativa.

Els fills successius donaran dret a un nou període d'excedència que, si escau, posarà fi al període que s'estava gaudint. Quan tant el pare com la mare treballin, només un d'ells podrà exercir aquest dret.

En els supòsits d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels pares al país

d'origen de l'infant a adoptar, el permís es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial que ha atorgat l'adopció, amb la presentació del certificat de l'Institut Català de l'acolliment i de l'adopció conforme el/la o els adoptants tenen un infant assignat.

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

L'excedència contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors. Si 2 o més treballadors del mateix Institut generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, el director general podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament.

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

32.3 Excedència forçosa.

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

32.4 Maternitat

En el cas de part, per a la suspensió s'han de tenir en compte les especificitats següents:

a) Les treballadores tenen dret a la suspensió de la relació laboral durant un període de 16 setmanes ininterrompudes ampliables en cas de part múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la treballadora sempre que 6 setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís, o si s'escau, de la part que en resti.

b) No obstant el que disposa la lletra a) això, i sens perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

32.5 Adopció i acolliment.

En els supòsits de suspensió del treball per adopció o acolliment, s'han de tenir en compte les especificitats següents:

a) En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors fins a 6 anys, la suspensió té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades a elecció de la treballadora o treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més

grans de 6 anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

b) En el cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les 16 setmanes que estableix la lletra a) o les que corresponguin en el cas d'adopció o acolliment múltiple.

c) En els supòsits d'adopció internacional, si cal el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el període de suspensió establert per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

32.6 Suspensió del contracte de treball per privació de llibertat

La privació de la llibertat per causes alienes a la relació laboral dóna dret a la reserva de plaça pel temps necessari mentre no hi hagi sentència condemnatòria, incloses la detenció preventiva i la presó provisional.

Article 33

Seguretat i salut laboral

El treballador té dret a una protecció efectiva de la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i salut laboral i el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de risc que s'adoptin legalment i reglamentàriament. Així mateix, té el dret de participar en la formulació de la política de prevenció del seu centre de treball i en el control de les mesures adoptades en el seu desenvolupament, mitjançant els seus representants legals el Comitè de seguretat i salut laboral.

S'acorden les mesures següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

Ofertir en el moment de l'accés al lloc de treball, un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar així com una vigilància de la salut en intervals periòdics a tots els treballadors. Aquest reconeixement serà obligatori per als treballadors en els supòsits prescrits a l'article 22.1 de la llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals i no podrà ser causa d'adopció de mesures en perjudici seu.

Implantar i actualitzar un pla d'emergència que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació de treballadors.

Realitzar les avaluacions inicials de riscos del centre de treball, aquestes avaluacions inclouran l'avaluació del risc d'incendi.

Proporcionar als treballadors la formació necessària per a la correcta prevenció dels riscos del seu lloc de treball utilitzant una metodologia pràctica i buscant la implicació activa del treballador en la prevenció.

Elaborar un procediment per a tot el personal que treballa amb pantalles de visualització, controlar i vigilar, a les dependències la realització de tractament amb plaguicides d'ús am-

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

Qualsevol altre mesura que el comitè de seguretat i salut consideri adient desenvolupar en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals

Els delegats de prevenció disposaran per a l'exercici de les seves funcions del mateix crèdit horari que els de la Generalitat de Catalunya.

Article 34

Règim disciplinari

34.1 Els treballadors poden ser sancionats per la direcció a propost dels caps responsables o de les persones que els càrrecs esmentats determinin, mitjançant la resolució corresponent, motivada per incompliments laborals d'acord amb la gradació de faltes i sancions que s'estableixen al reglament disciplinari.

34.2 L'Institut ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions i ha d'atorgar-li la consideració social deguda a la seva jerarquia i a la dignitat del servei públic.

34.3 Els treballadors tenen dret a ser assistits i protegits per l'Institut davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúmia, difamació i, en general, de qualsevol atemptat contra la seva persona o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

34.4 Són faltes lleus les següents:

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

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

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

d) La manca d'assistència al treball sense causa justificada, d'1 o 2 dies al mes.

e) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de 3 a 5 dies al mes.

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

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

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

34.5 Són faltes greus les següents:

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

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

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

d) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador o dels altres treballadors.

e) La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant 3 dies al mes.

f) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de 5 dies o menys de 10 al mes.

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

h) La simulació de malaltia o accident.

i) La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus

deures de puntualitat, assistència i permanència al treball.

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

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

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

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

n) La reincidència en una falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.

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

34.6 Són faltes molt greus les següents:

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

b) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei.

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

d) La manca d'assistència al treball no justificada durant més de 3 dies al mes.

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

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

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

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

i) Les ofenses verbals o físiques als caps, així com als companys o subordinats del lloc de treball.

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

k) L'assetjament sexual, quan es produeixi dins l'àmbit que abasten les facultats de direcció empresarial.

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

a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.

b) Per faltes greus:

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

Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens per un període d'1 a 2 anys.

c) Per faltes molt greus:

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

Inhabilitació per a l'ascens per un període de 2 a 6 anys.

Acomiadament.

34.8.1 Procediment sancionador

La facultat d'imposar sancions correspon al conseller delegat.

Les sancions que s'imposin, un cop finalitzat l'expedient disciplinari que procedeixi, seran executives immediatament sens perjudici de la

seva impugnació quan legalment sigui procedent.

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

Per la imposició de les faltes lleus no és obligatòria la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, però és necessari en tot cas l'expedient sumari on es donarà audiència a l'inculpat.

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

En l'expedient haurà de constar:

a) Informe que ha ocasionat la iniciació d'actuacions.

b) Notificació al treballador.

c) Nomenament d'instructor.

d) Plec de càrrecs o proposta de sobreseïment.

e) Plec de descàrrecs.

f) Informe dels representants dels treballadors.

g) Proposta de l'instructor sobre l'aplicació de la sanció o, si s'escau, sobreseïment del procediment.

h) Resolució de l'òrgan competent.

34.8.3 Totes les sancions seran comunicades per escrit al treballador afectat, el qual haurà d'acusar rebuda de la comunicació. En aquesta comunicació es farà constar:

a) Descripció de l'acte constitutiu de la falta.

b) Data en que va tenir lloc.

c) Referència a l'article i apartat del Conveni que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu.

d) Qualificació de la falta.

e) Sanció adoptada.

f) Moment en que s'ha de fer efectiva.

34.8.4 Contra la resolució es podrà interposar la corresponent demanda en via jurisdiccional laboral.

34.9 Les faltes lleus prescriuen als 10 dies, les greus als 20 dies i les molts greus als 60 dies, a partir de la data en la qual la Direcció n'hagi tingut coneixement i, en tot cas, als sis mesos d'haver estat comeses.

Aquests terminis queden interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que pugui instruir-se i, si s'escau, sempre que la seva durada en conjunt no superi el termini de 6 mesos, en el supòsit que, durant aquest període de temps, el treballador expedientat no hagi reincidit en qualsevol altra falta.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen als 60 dies, les imposades per faltes greus prescriuen als 20 dies i les imposades per faltes lleus prescriuen als 10 dies. El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des del moment de la seva notificació.

CAPÍTOL 7

Millores socials

Article 35

Millores socials

35.1 Fons social

S'estableix un fons social dotat per l'Institut a fi de donar cobertura a les despeses següents:

Per fills disminuïts físics, psíquics i sensorials
Centres infantils, estudis per als treballadors/res, i els seus fills/es

Viduïtat i orfenesa

Naixement, adopció i/o matrimoni

Ulleres, lents de contacte o reducció de diòptries amb làser, odontològic i altres pròtesis no cobertes per la Seguretat Social

Sepeli

Ascendents

Situacions excepcionals

Les quantitats a percebre per cada concepte seran determinades per una comissió creada ad hoc.

Aquest fons es dotarà anualment amb 12.000 euros absorbint-se la quantitat no utilitzada d'un any a l'altre. Aquesta quantitat s'actualitzarà d'acord amb els increments previstos per les lleis pressupostàries de la Generalitat de Catalunya, i de l'increment de la plantilla.

35.2 Jubilació voluntària

El treballador de més de 60 anys que compleixi els requisits legals establerts i sol·liciti la jubilació voluntària, amb una permanència global mínima de 10 anys a l'Institut i estar en actiu en el moment de la sol·licitud, cobrarà un premi de jubilació d'acord amb el barem següent:

Als 64 anys: 2.714,64 euros i 2 mensualitats

Als 63 anys: 3.053,96 euros i 4 mensualitats

Als 62 anys: 3.393,29 euros i 6 mensualitats

Als 61 anys: 3.732,62 i 8 mensualitats

Als 60 anys: 4.071,95 i 10 mensualitats

Amb una permanència global inferior a 10 anys a l'Institut i estar en actiu en el moment de sol·licitar la jubilació, el càlcul s'efectuarà per la part proporcional del temps treballat, que s'aplicarà al barem assenyalat anteriorment.

Als efectes de reconeixement dels drets econòmics que estableix el paràgraf anterior, la sol·licitud de jubilació ha de ser formulada, com a mínim, 30 dies naturals abans del compliment de l'edat corresponent. Com a data inicial del còmput s'entén sempre la presentació de sol·licitud de jubilació. Si aquesta se sol·licita transcorregut aquest termini, es concedirà la jubilació amb el premi corresponent a l'escala immediatament inferior.

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

35.3 Foment de l'ocupació

D'acord amb el què disposa el Reial Decret 1194/1995, de 17 de juliol, sobre anticipació de l'edat de jubilació com a mesura de foment de l'ocupació, els contractes que se celebren per substituir treballadors que es jubilin poden concertar-se a l'empara de qualsevol modalitat de contractació vigent, excepte la contractació a temps parcial i la modalitat que preveu l'article 15.1 b) de l'Estatut dels treballadors amb qualsevol treballador que consti inscrit com a sol·licitant d'ocupació a la corresponent oficina de treball.

35.4 Incapacitat temporal (I.T.)

L'Institut abonarà la diferència entre la prescripció que aboni la seguretat social i el salari real, durant el temps que duri la I.T.

35.5 Assegurances

S'ha de contractar una pòlissa d'assegurança per mort o invalidesa per accidents que ha de comprendre tot el personal inclòs en l'àmbit del Conveni. El seu àmbit temporal són les 24 hores del dia durant tot l'any.

El capital a percebre és el següent:

30.000 euros en cas de mort per accident, i fins a 60.000 euros en cas d'invalidesa per accident o malaltia, d'acord amb les condicions que la pòlissa d'assegurances estableixi.

Les parts assumeixen el compromís de què en el termini màxim de 2 mesos a comptar des de la vigència del present Conveni, s'actualitzaran els capitals assegurats d'acord amb els esmentats imports.

L'assegurança té efecte a partir de la signatura del Conveni.

L'Institut es farà càrrec de les responsabilitats civils derivades de l'activitat professional dels treballadors en el desenvolupament de les seves funcions, excepte en cas de dolo o negligència greu, bé subscriuint una pòlissa d'assegurança o bé directament a càrrec dels seus recursos.

Article 36

Complements extrasalarials

36.1. Les despeses de transport, habitatge, hostalatge i manutenció en cas de desplaçaments per causes de treball s'abonaran contra factura.

36.2. El preu per quilòmetre s'estableix a 0,23 euros.

36.3. Instal·lació de menjador o indemnització de despeses de menjar. Es mantenen les condicions reconegudes amb anterioritat a la signatura del Conveni. En el supòsit de que s'instal·lin menjadors, es plantejaran les condicions de l'ajut.

36.4. Premis. La Direcció té determinat un sistema de premis vinculats als 10, 15, 25 i 30 anys de serveis prestats a l'Institut, que consistiran prioritàriament en gaudir períodes addicionals de vacances.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

L'estructura retributiva prevista en aquest Conveni substitueix qualsevol altra anterior, essent derogat expressament el complement d'objectius.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

1. Les millores retributives addicionals als increments percentuals aprovats per les lleis pressupostàries de la Generalitat de Catalunya que s'apliquin al personal laboral de la Generalitat amb caràcter general i a partir de l'1 de gener del 2005, podran ser objecte d'una negociació entre l'Institut i la representació dels treballadors per determinar la seva possible aplicació al personal de l'Institut.

2. A partir del moment de la implantació de les noves jornades definides en l'article 28.4 d'aquest Conveni, el val menjador tindrà un valor de 6 euros per cada dia de jornada partida efectivament realitzada. Anualment des de la signatura del present Conveni es negociarà

amb la representació social l'actualització de l'esmentat import.

3. El personal de l'Institut li és d'aplicació la Llei de conciliació de la vida familiar i la Llei de suport a les famílies de la Generalitat de Catalunya, en llur integritat.

En el cas que es produeixi un desenvolupament normatiu o reglamentari de la Llei catalana de suport a les famílies aplicable al personal laboral de la Generalitat de Catalunya, les parts signants del Conveni negociaran la seva possible aplicació al personal laboral de l'Institut.

ANNEX 1

Salaris 2004

Quantitats en unitats d'euro

Sou base

A: anterior Conveni; G: grup i nivell retributiu; IA: import anual; IP: import paga (14 pagues)

A	G	IA	IP
T. superiors			
1.1	1.1	26.021,14	1.858,65
1.2	1.1	26.021,14	1.858,65
2.1	1.1	26.021,14	1.858,65
2.2	1.2	18.135,68	1.295,41
T. mitjos			
3.1	2.1	19.080,72	1.362,91
3.2	2.2	18.135,68	1.295,41
Administratius			
4.1	3.1	17.442,48	1.245,89
4.2	3.2	16.309,51	1.164,97
Auxiliars de serveis			
	4.1	13.929,65	994,98

Els imports anuals inclouen les 2 pagues extraordinàries.

ANNEX 2

Antiguitat

Quantitats en unitats d'euro

G: grup; IA: import anual trienni; IP: import paga (14 pagues)

G	IA	IP
1	583,66	41,69
2	475,30	33,95
3	420,84	30,06
4	357,70	25,55

Els imports anuals inclouen les 2 pagues extraordinàries.

ANNEX 3

Plus de qualitat de treball

Quantitats en unitats d'euro

G: grup; IA: import anual

G	IA
1	1.660,00
2	1.060,00
3	930,00
4	710,00

ANNEX 4

Hores extraordinàries

Quantitats en unitats d'euro

G: grup; HN: hora normal; HF: hora festiva

G	HN	HF
1	17,38	21,72
2	13,94	17,42
3	11,55	14,43
4	9,53	11,92

(05.277.151)

RESOLUCIÓ

TRI/3259/2005, de 14 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sentmenat per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0810732).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sentmenat subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 24 de febrer de 2005 i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sentmenat per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0810732) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 14 de juliol de 2005

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
 Director dels Serveis Territorials
 a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball per al personal laboral de l'Ajuntament de Sentmenat per als anys 2004-2007.

CAPÍTOL 1

Àmbit, vigència i extensió del Conveni

Article 1

Àmbit personal

El present Conveni regula i estableix les normes per les quals es regeixen les condicions de treball del personal laboral, permanent o temporal, que presta els seus serveis a l'Ajuntament de Sentmenat.

En queden exclosos expressament:

a) Personal laboral contractat mitjançant els plans anuals d'ocupació de l'Oficina de Treball de la Generalitat, altres plans d'ocupació per treballs específics com poden ser el cens, les enquestes o altres, com també el personal que realitzi algun tipus de pràctica professional mitjançant qualsevol tipus de pacte de convenis.

b) Personal que depengui dels mòduls d'escoles-taller o similars, promoguts per l'Ajuntament/OTG o altres institucions públiques.

c) El personal designat per ocupar càrrecs de confiança.

Article 2

Vigència i durada

El present Conveni tindrà una durada de 3 anys i mig, compresos entre l'1 de gener de 2004 al 30 de juny de 2007, i es prorrogarà fins que no s'arribi a un acord amb els representants dels treballadors. Aquest Conveni entrarà en vigor des de la data de la seva aprovació pel Ple Municipal, i serà publicat una vegada estigui registrat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb la legislació vigent.

Els efectes econòmics del present Conveni s'aplicaran amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2004.

Aquest Conveni podrà ser denunciat en la forma que estableix l'article 86 de l'Estatut dels treballadors.

Article 3

Prelació de normes i condició més beneficiosa

Les condicions pactades en aquest Conveni es consideren mínimes i, consegüentment, qualsevol pacte més favorable establert entre treballadors/ores i l'Ajuntament prevaldrà sobre el que s'estableixi aquí en els pactes que es realitzin amb posterioritat a la signatura d'aquest Conveni (sempre que no vulneri el dret administratiu i/o laboral) igual que qualsevol llei o decret que faci referència als treballadors/ores de l'Administració.

Article 4

Comissió Mixta de Vigilància

Per vigilar el compliment del present Conveni i per tal d'interpretar-lo quan calgui, es constituirà una Comissió Mixta de Vigilància, que començarà a actuar en el termini de 30 dies a comptar de la signatura del present Conveni.

La Comissió Mixta de Vigilància entendrà de tots aquells temes relacionats amb els treballadors/ores per als quals no existeixi una comissió específica. En concret, entendrà de qualsevol tema relacionat amb possibles interpretacions del Conveni i/o el seu desenvolupament.

Aquesta Comissió la integren 4 membres i els suplents respectius, 2 dels quals representen la corporació municipal i 2 el col·lectiu de treballadors/ores.