

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 preavis

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. Preavis.

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 preavis donarà dret a ser indemnitzat per l'infractor amb l'import equivalent a les retribucions teòriques corresponents als dies de preavis incomplert, 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