

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

Generalitat de Catalunya

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

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

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

Grup D		
Auxiliar administratiu/iva 4	687,35	8.248,15
Auxiliar administratiu/iva 3	458,05	5.496,55
Auxiliar administratiu/iva 2	331,06	3.972,67
Auxiliar administratiu/iva 1	221,23	2.654,71

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

Grup E		
Subaltern/a	161,69	1.940,27

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

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

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

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

S'entén que la totalitat dels trien- nis de cada treballador/a es percep segons la quan- tia corresponent al grup professional que s'o- cupa en el moment de la consolidació, i s'a- bonarà a partir del primer mes següent al de la data en què es compleixi el venciment del trienni corresponent. En el cas que el venci- ment coincideixi amb el dia 1 del mes, s'abo- narà des d'aquesta data.

Es reconeix, a l'efecte de còmput de trien- nis, l'antiguitat acumulada en altres adminis- tracions públiques i, quant a la manera d'a- bonament, s'entén que la totalitat dels trien- nis de cada treballador/a es percep segons la quantia corresponent al darrer grup profes- sional.

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

Article 25. Pagues extraordinàries

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

Article 26. Revisions salarials

Els increments retributius anuals d'aplica- ció seran els establerts a la Llei de pressupos- tos per al personal laboral de la Generalitat de Catalunya, i seran directament d'aplica- ció, de manera proporcional, sobre les retri- bucions establertes en aquest Conveni.

Article 27. Indemnitzacions per raó de servei

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

Article 28. Incapacitat temporal

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

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

Article 29. Discapacitats

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

Capítol 7. Jornada i horari

Article 30. Calendari laboral

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

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

El calendari laboral comprendrà la distri- bució anual dels dies de treball, festius i des- cansos setmanals, i farà constar els períodes on la jornada ordinària setmanal sigui de 35 hores.

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

Article 31. Jornada i horaris

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

31.3. Altres jornades i horaris.

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

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

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

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

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

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