

b) Fer negociacions de comerç o indústria relacionades amb el tràfic marítim per compte propi o d'una altra persona sense l'expressa autorització de la Corporació, així com la realització de qualsevol activitat que pugui ser substitutiva de competència deslleial.

c) Fer desaparèixer, inutilitzar, destruir o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, estris i documents de l'empresa.

d) L'embriaguesa i l'estat derivat del consum de drogues durant el treball.

e) Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, així com revelar a elements estranys a l'empresari dades de reserva obligades.

f) La simulació de malaltia o accident.

g) Sol·licitar permisos o llicències al·legant causes no existents.

h) Causar accidents greus per negligència o imprudència inexcusable.

i) La falta de puntualitat de la qual es derivi un perjudici greu pel servei o un perjudici per l'empresa. Absències injustificades per 2 o més dies.

j) Maltractaments de paraula o obra i la falta greu de respecte i consideració a la Direcció, així com als companys de treball i subordinats o qualsevol altra persona amb la qual, per raó professional, s'hagi de relacionar l'empleat.

k) Incompliment de les instruccions rebudes de l'empresa, els seus representants o superiors, dins de l'exercici de la definició de categories establertes en l'article 14 del present Conveni.

l) L'abandonament del servei de guàrdia.

m) Els danys i perjudicis causats en les persones i les coses com a conseqüència de la no-observança de les mesures de prevenció i protecció de seguretat en el treball establertes o facilitades per l'empresa.

n) La reincidència de 2 o més faltes greus, encara que siguin de naturalesa diferent, sempre que es cometin dins del període d'1 any des de la primera.

o) Igualment, es considerarà com a falta molt greu qualsevol de les tipificades en l'article 54 del vigent Estatut dels treballadors.

Article 43

Classes de sancions

L'empresa podrà aplicar a les faltes molt greus qualsevol de les sancions previstes en aquest article i a les greus les previstes en els apartats a) i b).

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, en funció de la graduació de la falta comesa, seran les següents:

a) Per faltes lleus:

1. Amonestació.
2. Suspensió de sou i feina fins a 2 dies.

b) Per faltes greus:

1. Suspensió de sou i feina de 3 dies a 3 mesos.

c) Per faltes molt greus:

1. Suspensió de sou i feina de 3 mesos i 1 dia a 6 mesos.

2. Acomiadament disciplinari.

Article 44

Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies; les greus, als 20 dies, i les molt greus, als 60 dies, a partir de la data en la qual l'empresa que tingui la potestat sancionadora tingui coneixement

de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Article 45

Extinció de la responsabilitat disciplinària

La responsabilitat disciplinària s'extingeix per la prescripció de la falta, compliment de la sanció o defunció del treballador.

CAPÍTOL 6

Períodes de prova i cessaments

Article 46

Períodes de prova

El període de prova queda establert de la següent forma:

3 mesos pels tècnics titulats.

2 mesos per la resta dels empleats.

Durant aquest període, tant l'empresa com el treballador podran resoldre lliurement la relació que els uneix, sense dret a cap indemnització.

Article 47

Dimissió i terme de preavis

El treballador/a que, després de superar el període de prova, vulgui dimitir, tindrà l'obligació de posar-ho en coneixement de l'empresa amb una antelació de:

a) 1 mes si té la categoria específica de guaita.

b) 15 dies, si té alguna de les categories professionals diferent a l'anterior.

L'incompliment d'aquests terminis de preavis, llevat que el treballador/a sigui eximit del preavis per l'empresari, ocasionarà la pèrdua de la retribució corresponent als dies que li faltin per cobrir el termini de preavis.

Havent rebut avís amb l'esmentada antelació, l'empresa tindrà l'obligació de liquidar i pagar, en finalitzar el preavis, el salari i altres conceptes produïts pel treballador/a.

Una vegada preavisada l'empresa, si aquesta decideix prescindir dels serveis del treballador/a abans de finalitzar el període de preavis, haurà d'abonar al treballador/a el salari corresponent fins a la finalització del termini de preavis.

Llevat que existeixi pacte en contrari, el treballador/a no tindrà dret a compensar les vacances pendents amb el termini de preavis.

CAPÍTOL 7

Representació legals dels treballadors. Igualtat d'oportunitats.

Article 48

Drets i garanties sindicals

Ambdues parts signants del present Conveni, i en tot el que faci referència a les garanties i drets sindicals, es remetran al que disposa l'Estatut dels treballadors i a la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

Article 49

Representació legal dels treballadors

La representació col·lectiva dels treballadors en l'empresa tindrà els drets, garanties i obligacions establertes en el títol 2, capítol 1 de l'Estatut dels treballadors.

Article 50

Igualtat d'oportunitats

L'empresa es compromet a:

1. Garantir i reafirmar el dret de la dona embarassada als permisos remunerats necessaris pel control mèdic de l'embaràs i la preparació per al part segons el que disposa l'article 26.5 de la LPRL.

2. Es garantirà el dret de la dona embarassada a l'adaptació de l'entorn o del temps de treball en el seu estat transitori, de manera que es garanteixi la salut i la seguretat tant de la dona embarassada com de la del fetus segons el que disposa l'article 26.6 de la LPRL.

3. Quan el permís per maternitat-paternitat coincideixi amb el període de vacances, el treballador/a tindrà dret a gaudir de les vacances en període diferent.

4. Garantir la no-extinció de la relació laboral, i el manteniment dels drets professionals i econòmics a les persones en permís per maternitat-paternitat.

5. Ratificar que totes les baixes per maternitat-paternitat seran objecte de substitució acollint-se a la contractació bonificada conforme el RD 11/1998.

6. Garantir el manteniment del lloc de treball de la persona en permís per maternitat-paternitat.

ANNEX 1

C: categoria; SB: salari base; PT: plus lloc de treball; PE: plus embarcament; HE: hores extres.

C	SB	PT	PE	HE
Patrò	1.384,88	280,65	169,50	14,08
Patrò en pràctiques	1.384,88	—	—	10,77
Guaita	1.344,14	201,61	—	13,23
Guaita en pràctiques	1.344,14	—	—	10,45
Encarregat de taller	1.967,40	248,72	169,50	14,08
Mecànic	1.384,88	248,72	169,50	13,84
Ajudant de mecànic	960,59	—	—	7,47
Personal de neteja	960,59	—	—	7,47
Administratiu	1.344,14	201,61	—	13,23
Auxiliar administratiu	960,59	—	—	7,47

(05.096.146)

RESOLUCIÓ

TRI/1387/2005, de 8 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hotel Colón, SA (Hotel Colón Barcelona) per als anys 2005-2007 (codi de conveni núm. 0809321).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hotel Colón, SA (Hotel Colón Barcelona), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 18 de gener 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 de l'empresa Hotel Colón, SA (Hotel Colón Barcelona) per als anys 2005-2007 (codi de conveni núm. 0809321) 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, 8 de febrer de 2005

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Traducció del text original signat per les parts

V CONVENI

col·lectiu de treball del Hotel Colón Barcelona

Article 1
Determinació de les parts

Aquest Conveni col·lectiu es pacta entre el Comitè d'Empresa, d'una banda, i l'empresa Hotel Colón, SA, de l'altra.

Article 2
Àmbit territorial

El Conveni col·lectiu afecta el centre de treball de l'empresa a què es refereix l'article anterior, ubicat a l'avinguda de la Catedral, núm. 7, de Barcelona.

Article 3
Àmbit personal

El Conveni col·lectiu afecta tots els treballadors que componen o componguin la plantilla en l'àmbit territorial descrit a l'article 2 descrit. No obstant això en queden exclosos els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació dels articles 1.3.c) i 2.1.a) del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Article 4
Àmbit temporal

Les condicions pactades en el present Conveni entren en vigor, llevat de les clàusules per a les quals s'estableixi una altra durada, l'1 de gener de 2005, amb independència de la data de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat.

Article 5
Durada i denúncia

La durada és de 3 anys, des de l'1 de gener de 2005 fins al 31 de desembre de 2007.

A partir d'aquesta data, el Conveni col·lectiu s'ha de prorrogar tàcitament i automàticament any rere any, llevat de denúncia fefaent per qualsevol de les parts amb 2 mesos d'antelació a la data de venciment.

En el cas de denúncia, fins que s'assoleixi un nou acord segueix vigent aquest Conveni col·lectiu.

Article 6
Vinculació a la totalitat

En el supòsit que es declari la nul·litat d'una part d'aquest Conveni, sigui per via judicial o un altre procediment alternatiu de solució de conflictes, queda sense efecte totalment, i es comprometent ambdues parts a iniciar les noves negociacions en el termini d'1 mes.

Article 7
Condicions més beneficioses

Totes les condicions establertes en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, clàusules, condicions i situacions pactades individualment han de respectar-se totalment.

Article 8
Compensació i absorció

Les condicions salarials del Conveni no poden compensar ni absorbir els plus personals i de lloc de treball ja existents; en canvi sí que poden compensar i absorbir les millores voluntàries que complementin el salari base. La compensació i absorció, si escau, s'han d'aplicar entre conceptes homogenis.

Article 9
Prelació de normes i dret supletori

Amb caràcter supletori i en el no previst en aquest Conveni col·lectiu, s'han d'aplicar, per aquest ordre, l'Acord laboral d'àmbit estatal del sector d'hoteleria del 13 de juny de 1996 (BOE de 2 d'agost de 1996) i el Conveni col·lectiu de la indústria d'hoteleria i turisme de Catalunya vigent en cada moment.

Article 10
Conflictes col·lectius

En el cas de desacord en matèries de conflicte col·lectiu, les parts s'han de sotmetre als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 11
Comissió Paritària

1. En compliment del que disposa l'article 85 del text refós de l'Estatut dels treballadors, s'estableix, per a la vigència i compliment de les qüestions que derivin de l'aplicació d'aquest Conveni, la Comissió Paritària, que està formada per 3 membres pertanyents a l'empresa i 3 membres pertanyents al Comitè d'Empresa signants del Conveni col·lectiu.

2. S'acorda que la Comissió Paritària s'ha de constituir en un termini no superior als 3 mesos des de la signatura del present Conveni i que s'ha de dotar d'un reglament de funcionament. A les reunions hi poden assistir amb veu però sense vot els assessors que les parts designin, amb 3 per representació com a màxim.

3. Les funcions de la Comissió Paritària són les següents:

a) Vigilància i compliment de les qüestions que es derivin de l'aplicació del Conveni col·lectiu.

b) Assessorament i emissió d'informes en relació amb les categories professionals no regulades en aquest Conveni.

c) Intervenció mediatora en las reclamacions salarials, sancions i acomiadaments.

d) Intervenció davant de l'Administració pública i de les institucions privades per exigir el compliment del present Conveni.

e) La Comissió està facultada per incorporar al Conveni col·lectiu els acords que puguin assolir-se en l'àmbit estatal.

f) Estudia i resol la creació de noves categories professionals i en defineix les funcions; en cap cas pot entrar en contradicció amb l'Acord laboral d'àmbit estatal.

g) En general, tot allò que li encomani aquest Conveni.

L'exercici de les anteriors funcions no ha d'obstaculitzar en cap cas la competència del Comitè d'Empresa.

S'estableix com a domicili per a comunicacions dirigides a la Comissió Paritària l'avinguda de la Catedral, núm. 7, de Barcelona.

Article 12
Retribució

Amb efectes des de l'1 de gener de 2005 es fixa el següent salari base mensual per a les categories professionals que s'enumeren a continuació. Aquestes quantitats són el resultat de l'aplicació de l'augment del 3,6% pactat per a aquest any. Si l'increment de l'IPC real de l'any és superior a l'increment pactat al Conveni, s'ha de fer una revisió anual i s'han de pagar els endarreriments meritats per aquest concepte des de l'1 de gener de 2005.

C: categoria; E: euros.

C	E
Cap de recepció	2.476,43
Segon cap de recepció	2.256,51
Comercial	1.841,30
Recepcionista	1.841,30
Conserge de nit	1.287,62
Ajudant de recepció	1.287,62
Auxiliar de recepció	1.147,75
Encarregada general	2.397,11
Encarregada de secció	2.079,94
Cambra de pisos	1.314,53
Auxiliar de pisos	1.126,19
Encarregat de manteniment	2.145,33
Especialista de manteniment	1.287,62
Auxiliar de manteniment	1.066,98
Cap d'administració	2.476,52
Administrativa	1.561,13
Auxiliar administrativa	1.203,14
Cap de restaurant	2.397,12
Segon cap de restaurant	2.077,54
Bàrman	2.077,54
Cambrer	1.591,48
Ajudant de cambrer	1.242,35
Cap de cuina	2.476,51
Segon cap de cuina	2.078,95
Cuiner	1.883,04
Ajudant de cuina	1.325,31
Auxiliar de cuina	1.153,01

Increment salarial per al segon any

Amb efectes des de l'1 de gener de 2006 i fins al 31 de desembre de 2006 s'han d'incrementar els conceptes econòmics del Conveni vigent segons l'increment de l'IPC previst per la Generalitat de Catalunya. Si l'increment de l'IPC real de l'any és superior a l'increment pactat al

Conveni, s'ha de fer una revisió anual i s'han de pagar els endarreriments meritats per aquest concepte des de l'1 de gener de 2006.

Increment salarial per al tercer any

Amb efectes des de l'1 de gener de 2007 i fins al 31 de desembre de 2007 s'han d'incrementar els conceptes econòmics del Conveni vigent segons l'increment de l'IPC previst per la Generalitat de Catalunya. Si l'increment de l'IPC real de l'any és superior a l'increment pactat al Conveni, s'ha de fer una revisió anual i s'han de pagar els endarreriments meritats per aquest concepte des de l'1 de gener de 2007.

Article 13

Pagues extraordinàries

L'empresa ha d'abonar als treballadors 2 pagues extraordinàries, una d'estiu i un altra de Nadal. Cada una té una quantitat igual al salari base i l'antiguitat corresponents a 1 mensualitat.

Les gratificacions extraordinàries no han de sofrir cap detracció pel fet que el treballador es trobi en situació d'incapacitat temporal.

Article 14

Complements i indemnitzacions

A més del salari base, els treballadors han de meritjar aquells complements salarials i extrasalarials i indemnitzacions per final de contracte temporal fixats en el Conveni col·lectiu de la indústria d'hoteleria i turisme de Catalunya.

Article 15

Premi vinculació

Quan un treballador/a de 45 o més anys cessi en l'empresa per qualsevol causa, a excepció de l'acomiadament procedent per sentència ferma, sens perjudici d'altres indemnitzacions que li puguin correspondre, ha de percebre juntament amb la liquidació d'acord amb els anys que hagi romàs a l'empresa, la compensació econòmica següent:

Als 10 anys de servei a l'empresa: 2 mensualitats.

Als 15 anys de servei a l'empresa: 3 mensualitats.

Als 20 anys de servei a l'empresa: 4 mensualitats.

Als 25 anys de servei a l'empresa: 5 mensualitats.

Als 30 anys de servei a l'empresa: 6 mensualitats.

Als 35 anys de servei a l'empresa: 7 mensualitats.

El premi de vinculació dels treballadors amb més de 35 anys de servei a l'empresa s'ha d'ampliar en 1 mensualitat per cada període de 5 anys que excedeixi els 35 anys inicials.

El càlcul de l'esmentada compensació, que té un caràcter indemnitzador, s'ha d'efectuar sobre el salari de la categoria professional corresponent al treballador/a fixat en l'article 12 d'aquest Conveni en el moment corresponent al cessament, més el prorrateig de les pagues extraordinàries i l'antiguitat consolidada, si la té el treballador/a afectat.

S'ha de respectar qualsevol acord anterior entre l'empresa i els representants dels treballadors en matèria de càlcul.

Quan un treballador/a mori en situació de servei actuï a l'empresa, aquest premi correspon als seus hereus.

Article 16

Roba de feina

L'empresa ha de proporcionar als seus empleats els uniformes i la roba de feina que no sigui d'ús comú en la vida ordinària dels treballadors. Ha d'adaptar aquest uniforme a les dones embarassades. Inclou sabates, mitges o qualsevol peça que l'empresa exigeixi.

Article 17

Vacances

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni gaudeixen de 30 dies naturals de vacances anuals, que s'inicien, llevat de pacte en contra, després de la festa de la setmana. Els treballadors que no tinguin 1 any de treball efectiu tenen dret a gaudir de la part proporcional.

Les vacances s'han de gaudir, preferentment, al maig, juny, juliol, agost i setembre. No obstant això, s'ha de respectar qualsevol acord anterior que hi pugui haver en els diversos departaments de l'hotel.

El dret al gaudi de vacances anuals retribuïdes establertes en el present article ni es perd ni es pot limitar de cap manera pel fet que el treballador/a es trobi en situació d'incapacitat temporal. Amb independència del temps que duri aquesta situació, en incorporar-se a la feina, ha de poder gaudir del període de vacances sense cap descompte en aquest període, llevat d'abus notori, cas en què l'empresa queda alliberada d'aquesta obligació i ha de sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 18

Malaltia i accident

Quan el treballador es trobi en situació de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident, l'empresa ha de complementar les prestacions de la Seguretat Social fins arribar al 100% del seu salari, a partir del primer dia i fins a 12 mesos de durada.

Article 19

Excedències

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com adopció, a comptar des de la data d'alta per maternitat. Els successius fills donen dret a un nou període d'excedència, que, si s'escau, posa fi al que es gaudia. Quan el pare i la mare treballen, només un d'ells pot exercir aquest dret.

El primer any, a partir de l'inici de cada situació d'excedència, el treballador té dret a la reserva del seu lloc de treball i que l'esmentat període li sigui comptat a l'efecte d'antiguitat. Transcorregut aquest termini, la reserva és per a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Les treballadores en estat de gestació poden gaudir d'un permís retribuït de 15 dies de durada, abans o després del part. Les treballadores poden afegir a aquest permís el període de lactància si ho decideixen.

Article 20

Formació professional

Els treballadors que facin cursos relacionats amb la seva activitat professional dins de l'hotel han de rebre una subvenció del 50% del cost final d'aquest curs per part de l'empresa, amb

el límit de 3.000 euros, sempre que el cost del curs superi la quantitat de 601 euros i el treballador acreditat fefaentment la seva superació.

Article 21

Llicències

A més de les llicències recollides al Conveni d'hoteleria de Catalunya vigent, el treballador/a pot absentar-se del treball amb dret a remuneració, sempre que avisi com més aviat millor i ho justifiqui degudament, pel temps i motius que s'exposen a continuació:

1. Sis dies en el cas de malaltia greu, hospitalització o mort de parents de fins a segon grau de consanguinitat quan el desplaçament tingui més de 300 km.

2. Vint dies en el cas de matrimoni i unió de fet.

3. El temps necessari per acudir al metge especialista.

Article 22

Contractació per mitjà d'ETT

L'empresa ha de limitar a 6 mesos l'ús dels contractes per mitjà d'empreses de treball temporal, tret dels contractes d'interinitat. Superat aquest termini, el treballador/a ha d'ingressar directament a l'empresa amb caràcter indefinit.

(05.096.152)



DEPARTAMENT DE LA PRESIDÈNCIA

RESOLUCIÓ

PRE/1399/2005, de 18 d'abril, de convocatòria de concurs específic de mèrits i capacitats per a la provisió de diversos llocs corresponents al cos d'advocacia de la Generalitat de Catalunya (convocatòria de provisió núm. PR 006/2005).

Atès que és necessari que s'incorporin de manera efectiva els advocats que s'han integrat directament al cos d'advocacia de la Generalitat de Catalunya mitjançant Acord del Govern de data 28 de desembre de 2004, d'acord amb el procediment establert en l'apartat sisè de l'Acord del Govern de 27 de juliol de 2004, restant sense efecte la integració si no es pren possessió del lloc de treball.

Atès que el procediment establert és el del concurs de provisió de llocs de treball, en el qual només hi poden prendre part els esmentats funcionaris de carrera, de conformitat amb el que preveu l'article 68.a) del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, i l'article 115.1.a) del Decret 123/1997, de 13 de maig;

Atès que es faculta al director del Gabinet Jurídic perquè faci la proposta dels llocs de treball que han de ser objecte de provisió, en funció de les necessitats del Servei;

Atès que els llocs de treball consten a la vigent relació dels llocs de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i la descripció dels llocs de treball que cal proveir ha estat inclosa en el manual d'organització del Departament de la Presidència;

D'acord amb el que preveuen el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública; la Llei 7/1996, de 5 de juliol, d'organització dels serveis jurídics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 57/2002, de 19 de febrer, de modificació del Decret 257/1997, de 30 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis jurídics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 123/1997, de 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i altres disposicions complementàries;

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

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

RESOLUCIÓ:

—1 Convocar concurs específic de mèrits i capacitats per a la provisió de diversos llocs corresponents al cos d'advocacia de la Generalitat de Catalunya, adscrits al Gabinet Jurídic del Departament de la Presidència, que es detallen en l'annex 2 d'aquesta Resolució.

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

Contra aquesta Resolució, que exhaureix la via administrativa, els interessats poden interposar recurs potestatiu de reposició davant el secretari general del Departament de la Presidència, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva publicació, o directament recurs contenciós administratiu davant la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el termini de 2 mesos, a comptar de l'endemà de la seva publicació al DOGC, de conformitat amb la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

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

Barcelona, 18 d'abril de 2005

P. D. (Resolució PRE/435/2004, DOGC de 5.3.2004)

RAMON GARCÍA-BRAGADO I ACÍN
Secretari general

ANNEX 1

Bases

—1 Llocs de treball

Es convoca concurs específic de mèrits i capacitats per a la provisió de vint-i-tres llocs d'advocat/ada de la Generalitat del Gabinet Jurídic del Departament de la Presidència, les característiques dels quals són les que consten en els apartats 1 de l'annex 2 d'aquesta convocatòria.

—2 Contingut funcional

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

—3 Requisits de participació

3.1 Només poden prendre part en aquesta convocatòria els funcionaris de carrera de la Generalitat integrats en el cos d'advocacia de la Generalitat de Catalunya segons l'Acord de 28 de desembre de 2004, del Govern de la Generalitat, d'integració directa en el cos d'advocacia de la Generalitat de Catalunya, fet públic per Resolució PRE/3595/2004, de 30 de desembre (DOGC núm. 4295, de 5.1.2005).

3.2 El personal funcionari esmentat pot trobar-se, respecte de l'Administració de la Generalitat, en qualsevol de les situacions administratives previstes en la normativa.

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

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

En aquest darrer cas, transcorreguts deu dies a partir de la finalització del termini de presentació de sol·licituds de participació, s'especificaran als taulells d'anuncis del Departament de la Presidència, a les adreces assenyalades a la base 4.1 d'aquesta convocatòria, el dia, l'hora i

el lloc de realització de la prova de coneixements de llengua catalana.

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

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

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

—4 Sol·licituds

4.1 Les sol·licituds per prendre part en aquest concurs s'han de presentar al Registre general del Departament de la Presidència, a les delegacions territorials del Govern de la Generalitat, segons les adreces que s'indiquen a continuació, o per qualsevol dels mitjans que autoritza l'article 38.4 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener, dins el termini de 15 dies hàbils comptadors des de l'endemà de la data de publicació d'aquesta Resolució de convocatòria al DOGC.

Departament de la Presidència, c. Sant Honorat, 1-3, 08002 Barcelona.

Delegació Territorial del Govern de la Generalitat a Barcelona, Via Laietana, 14, 08007 Barcelona.

Delegació Territorial del Govern de la Generalitat a Girona, Gran Via de Jaume I, 9, 17001 Girona.

Delegació Territorial del Govern de la Generalitat a Lleida, c. Lluís Companys, 1, 25003 Lleida.

Delegació Territorial del Govern de la Generalitat a Tarragona, c. Sant Francesc, 3, 43003 Tarragona.

Delegació Territorial del Govern de la Generalitat a les Terres de l'Ebre, c. Doctor Ferran, 6-8, 43500 Tortosa.

4.2 Les sol·licituds tindran caràcter vinculant per als concursants i només s'admetran renúncies a la participació en el concurs quan es presentin dins els 10 dies hàbils següents a la finalització del termini de presentació de sol·licituds, llevat que la Junta de Mèrits decideixi acceptar-les una vegada transcorregut el termini esmentat, per causes degudament justificades.

La renúncia a la participació, deixarà sense efecte la integració.

4.3 La sol·licitud s'haurà de formalitzar segons el model que figura com a annex de la Resolució de 29 de desembre de 1997 (DOGC núm. 2546, de 29.12.1997). Igualment, es poden obtenir a l'adreça següent d'Internet <http://www.gencat.net/governacio-ap/administracio/concursos.htm>.

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