

DEPARTAMENT DE TREBALL, INDÚSTRIA, COMERÇ I TURISME

encefalopaties espongiformes transmissibles dels animals;

En ús de les atribucions que m'han estat conferides,

ORDENO:

Article únic

Es declara oficialment a Catalunya un focus d'encefalopatia espongiforme bovina (EEB) en una explotació ubicada al terme municipal de Maià de Montcal (Girona).

Aquesta declaració implica l'aplicació de les mesures sanitàries necessàries que preveuen el Reial decret 3454/2000, de 22 de desembre, pel qual s'estableix i regula el programa integral coordinat de vigilància i control de les encefalopaties espongiformes transmissibles dels animals, i el Reial decret 2459/1996, de 2 de desembre, pel qual s'estableix la llista de malalties d'animals de declaració obligatòria i es dona la normativa per a la seva notificació.

Barcelona, 25 de febrer de 2003

JOSEP GRAU I SERIS

Conseller d'Agricultura, Ramaderia i Pesca

(03.077.043)

*

RESOLUCIÓ

TIC/3960/2002, de 17 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Escoles d'Educació Especial de l'Institut Municipal de Serveis Personals de l'Ajuntament de Badalona per als anys 1999 i 2000 (codi de conveni núm. 0812411).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Escoles d'Educació Especial de l'Institut Municipal de Serveis Personals de l'Ajuntament de Badalona, subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 16 de desembre de 1999, i de conformitat amb el que disposa 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 transferències 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 253/2002, de 4 de novembre, de fusió del Departament de Treball amb el d'Indústria, Comerç i Turisme, i el Decret 284/2002, de 12 de novembre, de reestructuració, tenint en compte la disposició transitòria primera del Decret 284/2002 esmentat,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Escoles d'Educació Especial de l'Institut Municipal de Serveis Personals de l'Ajuntament de Badalona per als anys 1999 i 2000 (codi de conveni núm. 0812411) al Registre de convenis de Barcelona de la Subdirecció General d'Afers Laborals i d'Ocupació.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 17 de desembre de 2002

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ

Delegada territorial de Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Escoles d'Educació Especial de l'Institut Municipal de Serveis Personals de l'Ajuntament de Badalona per als anys 1999 i 2000

CAPÍTOL 1

Condicions generals

Article 1

Àmbit d'aplicació

El present Conveni serà d'aplicació a tot el personal contractat per l'IMSP que presti serveis a les Escoles d'Educació Especial de Badalona, de caràcter públic i el titular de les quals és l'Ajuntament de Badalona. El pas de les es-

coles a un altre organisme autònom local no modificarà el contingut del present Conveni.

Queda exclòs d'aquest Conveni:

Els oficials d'oficis.

Els auxiliars de serveis generals i els auxiliars de transport.

Personal que realitzi treballs de col·laboració social.

Directius amb relació laboral de caràcter especial de personal d'alta direcció regulada pel Reial decret 1.382/1985, d'1 d'agost (vegeu annex 9).

Personal que presti els seus serveis en virtut d'un contracte d'assistència regulat pel Reial decret 1.005/1974, de 4 d'abril.

Personal contractat per la realització de treballs específics i concrets no habituals de caràcter excepcional, regulats pel Reial decret 2.357/1985, de 20 de novembre.

Personals la relació dels quals amb l'IMSP comporta l'acceptació d'una minuta o pressupost per a la realització d'una obra o servei, mitjançant un contracte específic.

Article 2

Vigència del Conveni

El període de vigència, a tots els efectes, és per a 2 anys, des de l'1 de gener de 1999 fins al 31 de desembre de 2000, i quedarà, d'una manera tàcita, prorrogat d'any en any mentre que una de les parts no el denunciï abans de la data del seu termini.

Tot això és sens perjudici de modificacions o ampliacions a l'articulat de l'esmentat Conveni que es puguin acordar en Comissió Mixta com a conseqüència d'una negociació col·lectiva i en el marc d'aquest.

Un cop denunciat el Conveni i mentre no s'arribi a pactar l'altre, es prorrogaran tots els articles excepte aquells que la Comissió Mixta acordi no prorrogar.

Article 3

Comissió Paritària

La Comissió Mixta, integrada pels/per les representants de l'IMSP i dels treballadors/ores, assumirà les funcions de Comissió Paritària de control, interpretació i seguiment d'aquest Conveni, a fi de complir els compromisos adquirits i defensar la seva vigència.

La Comissió Mixta establirà el seu calendari de reunions ordinàries. En tot cas, haurà de reunir-se cada cop que una de les parts ho demani.

Aquesta Comissió Mixta assumirà les funcions de Comissió Negociadora del nou Conveni i de posteriors modificacions.

En cas de discrepàncies en la interpretació del Conveni, es remetrà a l'autoritat competent en la matèria.

Article 4

Vinculació a la totalitat

Aquest Conveni i amb els corresponents annexos constitueixen un tot únic i indivisible i, com a tal, és objecte de consideració conjunta. No es pot tractar aïlladament alguna o algunes de les matèries pactades.

Article 5

Organització del treball

Tot el personal es veurà obligat a acceptar i treballar en funció de les normes i les directrius que la legislació vigent assenyala al respecte,

sens perjudici dels reglaments que les pròpies escoles elaboraran, mitjançant la participació de tots els sectors.

CAPÍTOL 2 Condicions econòmiques

Article 6 Estructura retributiva

L'estructura retributiva de tot el personal de les escoles d'educació especial i dels programes de suport a la xarxa pública adherits a aquest Conveni tindran la següent estructura retributiva.

a) Sou base. El sou dels mestres, independentment del lloc de treball que ocupin transitoriament, serà el que correspongui a mestre tutor.

b) Complementos personals
El complement d'antiguitat

El complement personal transitori. És una qualificació personal no tinguda en compte en el moment de fixar el salari base. Correspon generalment a una retribució consolidada i prèvia a la fixació del salari i vinculada a persones concretes i, per tant, no extensibles a la resta de professionals. Aquest complement personal transitori serà absorbit per futurs increments derivats dels canvis de lloc de treball.

c) Complementos lligats al lloc de treball. Aquests complementos no tenen caràcter consolidable.

Complement de representació al Consell Escolar.

Complement d'especial dedicació per tasques de coordinació.

Complement de responsabilitat directiva "equip directiu de les escoles d'educació especial".

Complement de colònies i activitats externes.
Paga d'assistència.

Complement per treballs d'innovació pedagògica.

Complement per impartir accions formatives.

La retribució que correspon al salari base i als complementos són els que figuren a l'annex 2.

Article 7 Retribucions

Les retribucions anuals dels professionals que ocupin els llocs de treball de mestre tutor, mestre taller, tècnic d'educació de programes de suport a la xarxa pública d'ensenyament, logopeda, fisioterapeuta, educador i assessor psicopedagògic seran equivalents a les que estableixi la Generalitat per als funcionaris/àries docents de les escoles públiques de les mateixes característiques que les escoles d'educació especial i reconegudes en el Conveni signat entre el Departament d'Ensenyament i l'Ajuntament de Badalona per al manteniment de les escoles d'educació especial.

Les retribucions anuals del personal auxiliar administratiu serà l'acordada i reflectida a l'annex 2.

L'increment de la massa salarial serà el que marqui els pressupostos de l'Estat per a cada any. L'augment del salari base serà el màxim que la Llei de pressupostos generals de l'Estat preveu incrementar la massa salarial.

Article 8 Complement de destinació

Es deixa sense efecte.

Article 9 Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries han de ser satisfetes abans del 24 de juny i del 22 de desembre i han d'ésser equivalents a 1 mensualitat íntegra.

Article 10 Dietes i quilometratge

A tot el personal subjecte a aquest Conveni que, de forma circumstancial i degudament autoritzat, hagi d'exercir la seva tasca fora del terme municipal, s'aplicarà el règim de dietes d'acord amb la legislació vigent.

El personal que utilitzi vehicle propi per desplaçar-se per motius de treball percebrà la quantitat de 37 pessetes per quilòmetre. Així mateix, se satisfarà l'import del transport públic utilitzat pels mateixos motius.

CAPÍTOL 3 Condicions laborals

Article 11 Quadre laboral

El quadre laboral de les Escoles d'Educació Especial de l'IMSP ha de ser aprovat anualment pel Consell d'Administració.

Prèviament, la Gerència convocarà la Comissió Mixta per informar de l'avantprojecte de plantilla i quadre laboral de l'IMSP on hauran de figurar les places distribuïdes per grups i categories professionals. El Comitè n'haurà d'elaborar un informe.

Puntualment s'informarà a la Comissió Mixta sobre les incidències de personal acollit en aquest Conveni.

Article 12 Provisió de places vacants

L'IMSP inclourà dins l'oferta anual d'ocupació totes les places de caràcter permanent que s'hagin de proveir. D'acord amb el que preveu l'oferta d'ocupació pública, es podran convocar, si escau, fins a un 10% adicional de les places ofertades.

La provisió d'aquestes places de caràcter permanent, vacants a la plantilla i quadre laboral, es farà pel procediment de concurs, oposició o concurs-oposició, tal com preveuen les bases generals que regeixen els processos de selecció per proveir les places vacants a la plantilla de l'IMSP. En tot allò relacionat amb la provisió de places no previst en aquestes bases s'aplicarà el que disposa el Reglament de personal al servei de les entitats locals (Decret 214/1990, de 30 de juliol).

El reingrés d'excedents voluntaris estarà d'acord amb el que estableix la legislació vigent.

Article 13 Contractacions

Es garantirà per a persones discapacitades una reserva del 2% de les places.

Es farà servir la modalitat contractual per obra o servei determinat per posar en funcionament un programa o activitat concreta. Vegeu annex 4.

Es farà servir el contracte d'interinatge per substituir treballadors/ores amb dret a reserva del lloc de treball o també per a la cobertura transitoria de vacants. En aquest cas s'ha d'identificar el lloc de treball que quedarà cobert després del procés de selecció o promoció. Annex 5.

Es farà servir un contracte laboral temporal per circumstàncies de la producció per atendre necessitats urgents de treball com a conseqüència de l'acumulació de tasques, sense que això suposi la cobertura de vacant.

Article 14 Trasllat intern

Es l'accés d'un treballador/a de les escoles de l'IMSP, amb contracte indefinit, a una plaça de la seva mateixa categoria professional. El sistema de selecció serà preferentment el concurs de mèrits i se seguiran els barems previstos en l'annex 3 de les Bases generals que regeixen els processos de selecció per proveir les places vacants a la plantilla de l'IMSP.

Els supòsits que poden generar una situació de trasllat intern voluntari seran els produïts com a conseqüència de:

- Places vacants superiors a 1 any.
- Places vacants indefinides per una baixa voluntària d'un treballador/a, o per la creació d'una nova plaça no existent anteriorment.
- Permutes de llocs de treball.
- Processos de reorganització i adequació tècnica dels llocs de treball de l'escola o escoles, al començament de cada curs escolar.

La presentació de sol·licituds de trasllat o permutes es realitzarà durant la primera quinzena del mes de juny, i les resolucions es realitzaran abans de la finalització del mateix mes.

En el supòsit que no hi hagi cap sol·licitud de trasllat intern, aquest serà de caràcter forçós en base als criteris que dictaminin la Gerència, dels quals donarà coneixement al Comitè de Personal.

Quan un membre de la Comissió Mixta presenta una sol·licitud de trasllat intern, no podrà formar part de la Comissió Mixta encarregada de resoldre les sol·licituds presentades.

Article 15 Promoció interna

La promoció interna s'ha d'instrumentar mitjançant un torn diferenciat dins la convocatòria ordinària de selecció. La provisió de les places permanents per promoció interna es regirà per les Bases generals que regeixen els processos de selecció per proveir les places vacants a la plantilla i quadre laboral de l'IMSP de l'Ajuntament de Badalona.

A cada convocatòria es determinarà el nombre de places que es reservaran per a promoció interna i podran participar-hi tots els treballadors amb contracte indefinit que tinguin la titulació que s'exigeix en la convocatòria pública.

Article 16 Tribunal qualificador

Es garantirà la presència d'un representant del Comitè, amb veu i amb vot, al tribunal qualificador que es constitueixi per a la realització de proves selectives, per trasllat intern, per promoció interna i per convocatòria externa.

Article 17 Horaris de treball

El personal del grup A, B i C, amb jornada completa, realitzarà 1.500 hores anuals. La seva distribució anual serà la següent:

Grup A. L'equip tècnic
Atenció directa i de permanència al lloc de treball 1.500 hores anuals.

Grups B i C. Total hores d'obligada presència al lloc de treball:

Hores docència = nombre de dies lectius x 5 hores/dia lectiu.

Hores per reunions de claustre, per elaborar la documentació prescriptiva del centre, per coordinació de cicle i/o d'àrea, per realitzar l'acció tutorial i el treball interdisciplinari, per participar en les comissions aprovades en el pla anual = nombre de dies lectius x 1 hora/dia lectiu.

Hores de programació i avaluació = (nombre de dies des de la finalització del curs fins al 30 de juny) + (nombre de dies des del primer dia laborable del mes de setembre fins a l'inici de l'activitat lectiva)) x 5 hores/dia.

La resta d'hores fins a les 1.500 es destinarà a realitzar les tasques següents:

Tasques obligatòries (programacions, informes, preparació de reunions interdisciplinàries, preparació de treballs de comissions, preparació de l'acció tutorial, preparació de classes).

Tasques opcionals (Consell Escolar, comissions del Consell Escolar, coordinador/ores d'informàtica, d'àrea, de cicle, lingüístic, d'activitats i serveis escolars; accions formatives i treballs d'innovació pedagògica definits en el Pla anual d'interès per a l'escola, colònies). Les tasques i funcions del coordinador/a seran les que defineix el Reglament orgànic dels centres docents públics (Decret 198/1996, de 12 de juny) i el Reglament de règim intern de cada escola.

Pla de formació continuada.

El personal docent està obligat a complir l'horari i el calendari d'activitats, que es realitzen dins o fora del recinte escolar, establerts en Pla anual de l'escola.

La distribució horària anual del personal administratiu s'acordarà en funció del temps establert en el seu contracte i de les necessitats de l'escola.

Article 18

Calendari de treball

El calendari de treball s'establirà d'acord amb el calendari fixat anualment pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya per als centres docents no universitaris.

Vacances

a) Les vacances d'estiu del personal docent i de l'equip tècnic de les escoles començaran el dia 16 de juliol ininterrompudament fins al dia 31 d'agost.

Del dia 1 de juliol fins al dia 15 de juliol, el personal es dedicarà a les activitats definides al Pla de formació continuada o a altres activitats definides al Pla anual de l'escola.

Si durant el curs aquest personal ha realitzat un mínim de 30 hores de formació dins del Pla de formació continuada no caldrà que el treballador realitzi aquestes activitats el mes de juliol.

El Pla de formació haurà d'estar definit en el Pla anual de cada escola.

b) Per al personal administratiu les vacances d'estiu seran, com a mínim, de 31 dies naturals.

Article 19

Mobilitat del treballador entre centres de l'ISMP

La mobilitat d'un treballador/a de les escoles a altres centres de l'ISMP haurà de comptar, en tot cas, amb l'acceptació del treballador afectat.

Cas que sigui el mateix treballador/a qui ho sol·liciti, s'adequarà a les condicions laborals del centre objecte de la seva sol·licitud, renunciant

a les que tingués, a excepció del reconeixement de la seva antiguitat.

En cas que se sol·licitessin els seus serveis per part d'altres serveis de l'ISMP, d'altres departaments de l'Ajuntament o d'altres institucions, i si el treballador/a estigués d'acord, l'ISMP li concedirà l'excedència amb reserva de plaça per a un període màxim de 3 anys. Aquest temps se li computarà també a efectes d'antiguitat.

L'accés al lloc de treball a qualsevol dels centres de l'ISMP es regirà per les Bases generals que regeixen els processos de selecció per proveir les places vacants a la plantilla i quadre laboral de l'ISMP de l'Ajuntament de Badalona.

Article 20

Mobilitat funcional

Gerència i el Comitè valoraran les situacions en què es troben aquells treballadors/ores, la condició física o psíquica dels quals demani un altre tipus de treball, de manera que se'ls pugui adscriure a altre lloc de treball, i mantenir llurs retribucions bàsiques, però no necessàriament les complementàries i sempre que l'equip hagi consensuat l'adscripció d'aquest treballador/a.

En els casos d'embaràs, quan la feina a desenvolupar exigeixi fonamentalment esforç físic i un grau de perillositat, la Direcció de l'escola, amb la notificació a Gerència, establirà el canvi de treball pertinent o el mecanisme més adient per evitar aquest risc, sense que aquest canvi temporal signifiqui la modificació de les seves retribucions.

Article 21

Reducció de la jornada laboral

El treballador/a que tingui cura d'algun nen/a més petit de 6 anys, o bé d'un disminuït físic, psíquic o sensorial, que no exerceixi cap classe d'activitat retribuïda, tindrà dret a una disminució de la jornada de treball, entre un terç i la meitat de la durada de la seva jornada laboral, amb el detriment corresponent en proporció del seu salari.

En els casos degudament justificats, per incapacitat física del cònjuge o del pare o de la mare, es podrà demanar també, amb les mateixes condicions abans esmentades, la reducció de la jornada. En aquests casos la sol·licitud a Gerència s'haurà de presentar per escrit amb 2 mesos d'antelació, sempre que les circumstàncies així ho permetin.

La reducció de jornada es podrà sol·licitar pel temps necessari. En el cas de coincidir en un trimestre escolar, un semestre escolar o un curs es sol·licitarà fins al 31 de desembre, el dilluns de Pasqua i el 15 de juliol. El període de vacances d'estiu, 16 de juliol a 31 d'agost ambdós inclosos es cobraran a raó de jornada íntegra.

De forma general i sempre que no s'acordi el contrari, el/la titular del lloc de treball, quan tingui concedida una reducció de jornada, és el responsable d'assumir les activitats, aprovades al Pla anual de l'escola, que comportin una alteració de l'horari habitual.

Article 22

Permisos retribuïts

Els permisos retribuïts seran informats favorablement per la Direcció de l'escola i traslladats a la Gerència de l'IMSP que els autoritzarà. La persona interessada haurà de demanar-les amb 5 dies d'antelació, excepte si la causa és un fet imprevisible (malalties, naixements, defun-

cions, etc.) o qualsevol altra causa que tingui caràcter excepcional, i pel període i conceptes següents:

1. Noces: s'han de sol·licitar amb 15 dies d'antelació i es donaran 15 dies naturals per matrimoni o tot tipus de parella estable. Per parella estable es presentarà un certificat de convivència i una declaració jurada conforme no es demanarà aquest permís en 2 anys, el permís es concedirà a partir del dia següent a la data de presentació de la documentació.

2. Canvi de domicili: fins a 3 dies laborables per canvi de domicili del treballador/a.

3. Assistència a casaments: 1 dia per tal de poder assistir al casament de fills, néts, pares, germans, sogres, cunyats, nebots o cosins del treballador/a.

4. Naixements: 3 dies naturals pel naixement d'un fill/a del treballador/a.

5. Defuncions: 6 dies laborables per defunció dels pares, fills, cònjuge o parella estable del treballador/a.

En aquest últim cas, si tenen fills menors de 12 anys, o disminuïts físics o psíquics, o familiars al seu càrrec amb discapacitat, s'ampliarà el permís a 15 dies laborables.

Dos dies laborables per defunció d'avis, germans o sogres del treballador/a.

Un dia per tal que el treballador/a pugui assistir a l'enterrament de familiars de tercer grau.

En el cas de trasllat fora de la comunitat autònoma, el permís s'ampliarà 2 dies laborables més.

Així mateix, es concedirà el temps necessari per a l'assistència a enterraments de familiars dels companys de feina o dels propis companys.

6. Malaltia de familiars: fins a 2 dies, per intervenció quirúrgica i fins a 2 dies laborables per hospitalització de familiars. No obstant això, en casos necessaris depenent de la circumstància concreta o de l'excepcionalitat del fet prèviament documentat, la Direcció dels centres, vistes les circumstàncies que s'apleguin, podrà proposar que el permís sigui superior al fixat.

7. Maternitat: les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per realitzar exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, sempre que avisi amb antelació al director de l'escola i justifiqui la necessitat de realitzar-les dins de les hores de presència al centre.

8. Lactància: 1 hora diària de la jornada laboral, del treballador/a que hagi d'atendre l'alimentació d'algun fill menor de 12 mesos i demostrï documentalment que l'altre cònjuge ha renunciat a l'esmentat dret en el seu lloc de treball. Aquest dret es podrà substituir per una ampliació de la suspensió amb reserva del lloc de treball per maternitat que surti del càlcul d'acumular les hores de lactància.

9. Estudis: fins 3 dies a l'any, per motius directament relacionats amb els estudis del treballador/a i en qualsevol cas, totes les dates d'exàmens, inclosos els de conduir, que tingui fixades i que coincideixin amb l'horari laboral. Tota la jornada laboral anterior en cas de proves internes de l'IMSP.

10. Deures inexcusables de caràcter públic o privat: el treballador/a podrà estar absent del lloc de treball per complir amb deures inexcusables de caràcter públic o privat, presentant la documentació que ho justifica.

11. Permisos sense justificació: el treballador/a podrà sol·licitar un permís retribuït per motius personals i sense justificació per un màxim de 3 dies laborables a l'any. El director de l'escola on es prestin els serveis l'informarà favorablement sempre que l'índex de presència personal sigui igual o superior al de presència de les escoles de l'any anterior.

12. Permisos a recuperar: el personal administratiu que necessiti més hores de permís retribuït (fins un màxim de 2 dies mensuals), i en les escoles on sigui possible, les podrà recuperar fora de la seva jornada habitual de treball. El director de l'escola farà un informe favorable on constarà el dia o els dies de recuperació i la Gerència de l'IMSP l'autoritzarà.

Article 23

Suspensió amb reserva del lloc de treball per maternitat

La suspensió amb reserva del lloc de treball per adopció s'equipararà a altres figures anàlogues a la de descans per maternitat natural sempre que es tracti d'un fill menor de 9 mesos. En ambdós casos s'aplicarà la legislació vigent, que sempre serà la referida a maternitat natural. En el cas que l'adopció sigui d'un fill/a major de 9 mesos, la llicència serà de 8 setmanes. En cas de part múltiple la suspensió amb reserva del lloc de treball serà de 18 setmanes.

Les vacances d'estiu coincidents totalment o parcialment amb la suspensió amb reserva del lloc de treball per maternitat es gaudiran a continuació de la finalització del permís fins esgotar el total de dies que li corresponguessin, excepte si hi ha acord entre les parts per gaudir-les en dates diferents.

Article 24

Suspensió amb reserva del lloc de treball

Els treballadors/ores amb contracte indefinit que disposin d'una antiguitat mínima de 6 mesos a les escoles de l'IMSP podran sol·licitar una suspensió de contracte amb reserva expressa del lloc de treball per un màxim de 4 anys. En el cas d'esgotar els 4 anys de suspensió amb reserva del lloc de treball, no es podrà sol·licitar cap altre mentre no hagi transcorregut, com a mínim, un període de 3 anys des de la darrera sol·licitud aprovada.

L'aprovació d'aquesta llicència estarà condicionada per les necessitats de servei a l'escola i per tant no afecta negativament l'atenció de l'alumne. En aquests casos es valorarà la possibilitat d'ajornar la concessió d'aquesta fins el moment més adient.

En tot cas aquest tipus de llicència comportarà la reserva de la plaça però no el dret a rebre retribucions ni al fet que aquest període sigui computable a efectes d'antiguitat.

En cas que el període de llicència retribuïda per maternitat legalment establert finalitzi dins del tercer trimestre del curs escolar, el treballador podrà gaudir d'una suspensió amb reserva del lloc de treball fins al 30 de juny.

Quan una IT finalitzi 1 mes abans d'acabar un trimestre, es podrà sol·licitar una suspensió amb reserva del lloc de treball fins al 31 de desembre, el dilluns de Pasqua i 30 de juny.

La suspensió amb reserva del lloc de treball haurà de ser sol·licitada cada vegada per un període màxim d'1 any i amb una antelació de 30 dies.

Article 25

Excedències

Podran ser sol·licitades pels treballadors amb contracte indefinit, amb una antelació mínima de 30 dies naturals.

El personal de les escoles, per tenir cura directa de cada fill natural o adoptat menor de 5 anys, tindrà dret a un període d'excedència no superior a 3 anys, dels quals pot ser amb reserva de plaça un mínim de 2 anys i un màxim que serà igual al que estableixi la legislació vigent al respecte, a comptar des de la data del seu naixement, o adopció si és el cas. El treballador/a tindrà dret que el període de reserva de plaça li sigui computat a efectes d'antiguitat.

Els fills successius donaran dret a un nou període d'excedència que, si escau, donarà per finalitzat el que s'estava gaudint.

Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà gaudir d'aquest dret.

Tant per la tipologia com per la durada d'altres tipus d'excedència, s'aplicarà allò que disposa la legislació vigent.

Article 26

Assistència jurídica

L'IMSP designarà l'advocat/ada, experts en el tema, que assistirà jurídicament a tot el personal de les escoles implicat en actuacions judicials, a causa dels fets relacionats amb l'acompliment de llur servei. S'exceptuen aquells costos judicials en què l'altra part sigui el mateix IMSP.

Article 27

Audiències

En cas de faltes greus i molt greus del personal laboral de les escoles es donarà audiència a les parts perquè per escrit puguin manifestar tot allò que es consideri adient, abans de la resolució de la sanció. Abans de fer efectiva qualsevol sanció es tramitarà expedient disciplinari i es donarà coneixement al Comitè d'Empresa.

Article 28

Seguretat i salut al treball

El Comitè de Seguretat i Salut, com a òrgan de participació per a la consulta regular i periòdica sobre la salut i seguretat, té per objecte totes aquelles qüestions relacionades amb la política de prevenció en les Escoles d'Educació Especial de Badalona i específicament les que es concreten en l'annex 1, i per l'exercici de les seves funcions, tindrà les competències i facultats que s'hi especifiquin.

Article 29

Incapacitat temporal

En els supòsits d'incapacitat temporal, s'abonarà al treballador el complement necessari per assolir el 100% de la retribució mensual ordinària que li correspondria de realitzar la seva activitat laboral.

En cas d'absència al treball, l'interessat haurà d'avisar per telèfon al seu centre, a ser possible, durant les primeres hores de la jornada. La baixa s'ha de portar al centre corresponent com a màxim el tercer dia de no-assistència al treball. Però en tot cas amb data del primer dia de no-assistència.

El període de baixa per incapacitat temporal que coincideixi amb les vacances no les suspèn, i, per tant, no genera el dret de prendre un altre període de descans pel temps que pogués quedar. No obstant això, el personal en aques-

tes circumstàncies que vulgui gaudir del temps de vacances coincident ho podrà fer, amb l'acord del director de l'escola i l'aprovació del gerent, tenint aquest permís el caràcter de no retribuït i no computable a efectes d'antiguitat.

Els treballadors/ores de baixa per una IT per accident de treball que coincideixi amb les vacances d'estiu podran gaudir de la totalitat de les esmentades vacances a partir de l'alta mèdica i sempre dins de l'any natural.

Article 30

Roba de treball

L'IMSP proveirà els treballadors/ores que per la seva feina ho requereixin de roba de treball. Hi haurà vestuari d'hivern i d'estiu.

A l'inici de cada curs escolar el directora/a i un/a membre del Comitè elaborarà la llista de roba de treball. Quan la roba es deteriori, per raons derivades del servei i suficientment justificades abans del termini de durada establert, serà reintegrada prèvia presentació de la roba deteriorada.

El vestuari de treball bàsic és una bata o un xandall. Quan la tasca que es dugui a terme sigui amb nens greument afectats s'haurà de preveure el doble de roba de treball. En alguns tallers, pel tipus d'activitat que es desenvolupa, el vestuari consisteix en una bata i uns pantalons. El personal que dugui a terme tasques relacionades amb dutxes, banyera, piscina... necessitarà banyador, samarreta i xanquetes de piscina.

Respecte al calçat, haurà de ser adequat a les tasques que es duen a terme. Es faran servir xanquetes o eslops quan no es puguin trepitjar les màrfegues i en algunes feines es valorarà en funció de l'activitat que es realitza.

CAPÍTOL 4

Condicions socials

Article 31

Pla de formació continuada

El Pla de formació continuada (PFC) de l'IMSP ha de proporcionar al personal de les escoles una millora en la qualificació, que faciliti la seva promoció i el desenvolupament personal i professional, per poder adaptar la seva tasca als canvis tecnològics i organitzatius i donar les respostes més adequades a les necessitats de l'alumnat.

Les escoles asseguraran les despeses de la inscripció i/o matriculació dels cursos de formació que faran efectives en el moment de formalitzar-les. S'hi inclouran les despeses del desplaçament per fer els cursos del Pla de formació. S'habilitaran les partides pressupostàries necessàries.

Article 32

Fons social per a formació individual

El fons per a la formació dels treballadors de les escoles per a l'any 1999 serà de 241.136 pessetes. L'increment d'aquest import el determinarà l'índex d'increment de retribucions que fixen els Pressupostos generals de l'Estat.

Els criteris que regiran la distribució del fons esmentat s'estableixen en el Reglament del fons social per a formació individual (annex 6).

Article 33

Revisió mèdica

Es contractarà amb l'entitat que l'IMSP consideri més oportuna, prèvia consulta al Comi-

tè de Seguretat i Salut, el servei d'exploració mèdica general i ginecològica anual del personal laboral. Es posarà una atenció especial, dins de la revisió general mèdica, en tots aquells aspectes que l'avaluació dels riscos per a la salut a les escoles posi de manifest, així com aquells que es derivin de l'estudi de baixes per malaltia i/o accident de treball.

Article 34

Ajuda llar d'infants

El personal de les escoles que tingui fills matriculats o inscrits en llars d'infants de caràcter privat, fins a l'edat d'inici del P-3, se'ls abonarà una quantitat per mes i fill que es determinarà tenint en compte el nombre de sol·licituds i la disponibilitat pressupostària, habilitant-se una partida pressupostària per a l'any 1999 de 322.207 pessetes. L'increment d'aquest import es determinarà d'acord amb l'índex d'increment de retribucions que fixen els Pressupostos generals de l'Estat.

L'ajuda es farà efectiva durant el primer trimestre de l'any. Prèviament es farà pública, durant 10 dies, la relació de les sol·licituds presentades i l'ajut proposat per tal de fer les reclamacions oportunes.

El termini de presentació de les sol·licituds, d'acord amb el document i els requisits previstos, és de l'1 de desembre al 15 de gener de l'any següent. Un cop finalitzat aquest termini no s'acceptarà cap altra petició.

La fórmula utilitzada per a l'adjudicació de les ajudes serà proporcional en funció del nombre de sol·licituds presentades. Per a l'any 1999 el màxim serà de 5.000 pessetes mensuals per sol·licitud i l'import mínim, de 3.000 pessetes.

Les sol·licituds s'hauran de presentar a l'Àrea de Recursos Humans.

En cas que les sol·licituds presentades per aquest concepte no superin la quantitat inicialment prevista per a ajuts a la llar d'infants, la diferència serà incorporada al fons per a la formació individual o a qualsevol altre concepte de caràcter social que la Comissió Mixta decideixi.

Article 35

Ajuda per fills disminuïts

Es concediran ajudes econòmiques a tot el personal de les escoles, sense límit de retribucions, amb fills o filles amb disminució física, sensorial o psíquica que necessitin rebre ensenyament especial. Annex 7.

Article 36

Gratificació per anys de servei

S'estableixen gratificacions per anys de serveis quan així ho sol·liciti el treballador/a per escrit a Gerència, les quals s'efectuaran d'acord amb les necessitats del servei i sempre que es comuniquin i autoritzin prèviament. Annex 8.

Article 37

Gratificació per jubilació

S'abonarà l'import íntegre de l'últim mes en què es produeixi la jubilació, així com una gratificació igual a 1 mensualitat íntegra.

Article 38

Fons per a la jubilació anticipada

La Direcció de l'IMSP, en col·laboració amb el Comitè d'Empresa, elaborarà el plec de condicions que permetrà gaudir de les condicions

més avantatjoses per crear aquest fons. Amb aquesta finalitat, es formarà una Comissió d'estudi en què participaran els/les representants dels treballadors/ores i de la Direcció de l'IMSP, a l'objecte d'analitzar les ofertes més interessants i proposar la millor pel treballador/a.

FJA: fons per a la jubilació anticipada; S: suplències.

	97%	95%	S	FJA 97%	FJA 95%
1999	3.858.120	106.710	2.650.000	6.508.120	2.756.710

Article 39

Defuncions

En el cas de defunció, s'abonarà l'import íntegre del mes en què es produeixi, així com una quantitat igual a 1 mensualitat, la qual serà transferida al seu domicili bancari.

Article 40

Assegurances

La prima d'assegurança per a accidents laborals que gaudeix tot el personal és:

Mort: 3.483.520 pessetes.

Invalidesa permanent: 3.909.889 pessetes.

L'assistència sanitària il·limitada per a facultatius i clíniques designats per la companyia asseguradora. Si l'assistència la presten facultatius i clíniques no designats per la companyia asseguradora, es limitarà a 10.000 pessetes.

Assegurança civil: l'IMSP té contractada una pòlissa d'assegurança civil pels seus treballadors/ores que cobreixi la seva responsabilitat directa o indirecta en les quantitats següents:

Sinistre: 10.000.000 de pessetes, màxim 30.000.000 de pessetes.

Dans corporals: 5.000.000 de pessetes.

Dans materials: 10.000.000 de pessetes.

Article 41

Bestretes

Es concediran bestretes fins a 2 mensualitats al personal de les escoles que així ho sol·licitin, que es podran retornar en un màxim de 12 mesos.

També es concediran bestretes per atendre les despeses de formació individual. Així mateix es podran concedir bestretes per atendre despeses mèdiques extraordinàries i material ortopèdic del treballador/a o persones al seu càrrec.

Article 42

Altres despeses socials

El Comitè de Seguretat i Salut presentarà un Pla de prevenció de riscos laborals en relació amb la prevenció, diagnòstic i tractament de possibles malalties professionals derivades del treball a les escoles. Aquesta proposta continuarà, entre altres, la sol·licitud presentada pel Comitè referent al pagament de les despeses, o a una part, de gimnàs d'aquells treballadors/ores que, per la seva feina actual o anterior a l'escola, es vegin en la necessitat de realitzar una activitat rehabilitadora o preventiva.

CAPÍTOL 5

Condicions sindicals

Article 43

Lliure sindicació i vaga

Aquesta Comissió, a més, definirà els criteris (antiguitat, noves incorporacions...) del personal de les escoles que podrà gaudir d'aquest fons. L'aportació econòmica a aquest fons dependrà de l'índex de presència i de la despesa de suplències. La previsió acordada seria la següent:

Es garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels treballadors/ores, així com la no-discriminació, perjudici o sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals. Es garanteix el dret a la vaga, sense més limitacions que les establertes per la llei. En cas de vaga, s'han d'establir els serveis mínims d'acord amb la legislació vigent.

El Consell Escolar de cada escola destinarà els imports descomptats al seu personal per la vaga, sempre que el dèficit sigui el previst en el pressupost, a la partida de material inventariable o a una activitat de caràcter social.

Article 44

Hores de representació dels treballadors

Els membres del Comitè de Personal disposaran globalment de 75 hores mensuals, sense disminució de les retribucions respectives i no pas recuperables, per al desenvolupament de llurs activitats.

Existirà el compromís, per part dels seus membres, de donar avis, el dia abans, al director/a del centre, sempre que no es tracti d'una convocatòria urgent.

Article 45

Assessors laborals

El Comitè de Personal, si ho considera oportú, podrà utilitzar els serveis d'un assessor/a durant les sessions de negociació del Conveni. Aquest assessor tindrà veu però no pas vot.

Article 46

Permisos no retribuïts per activitats sindicals

Per al desenvolupament d'activitats sindicals d'àmbit provincial o superior, es concedeixen llicències sense sou durant el termini que la normativa legal permeti.

Article 47

Assemblees

Amb la notificació prèvia de 3 dies naturals a Gerència, el Comitè pot convocar assemblees de centre i generals durant l'horari laboral, a escollir preferentment entre la primera i la darrera hora de la jornada. La seva durada no pot excedir de 2 hores mensuals, tret del període de negociació col·lectiva, el límit del qual es fixa en 4 hores mensuals. Fora de l'horari de presència no hi haurà límit.

Article 48

Quota sindical

A petició del treballador/a, la quota sindical es descompta de la nòmina.

Article 49

Garanties sindicals i dels representants dels treballadors de l'empresa

El Comitè gaudirà de les següents garanties sindicals:

a) Cap dels representants del personal de les escoles no podrà ser traslladat del seu lloc de treball per raó de la seva activitat sindical.

b) Quan en una determinada unitat o servei sigui necessari realitzar un trasllat per necessitats d'organització, els membres del Comitè seran els últims a ser traslladats, llevat que optin voluntàriament per no acollir-se a aquest dret.

c) Les hores emprades en reunions de la Comissió Negociadora, comissions informatives, Comissió Mixta o les convocades a proposta de Gerència queden fora del còmput global i personal d'hores de representació dels treballadors/ores.

Article 50

Informació per a la Comissió Mixta

Periòdicament s'ha de portar a la Comissió informació sobre els pressupostos de les escoles, utilització de les suplències, quilometratges, pressupost de formació i sobre totes aquelles qüestions relacionades amb el personal. Les qüestions relacionades amb matèria disciplinària són un cas especial, de les quals només cal donar informació d'allò que la llei obliga.

Article 51

Material d'oficina i bibliogràfic

S'adreçarà la comanda de compres de material d'oficina i bibliogràfic per a l'ús del Comitè d'Empresa al cap de l'Àrea Econòmica-Financera, que s'ocuparà que es faci efectiva.

Article 52

Local del Comitè d'Empresa

El local del Comitè d'Empresa se situa a l'edifici de l'Escola Llevant (avinguda Martí Pujol, 110).

Article 53

Representació dels òrgans de Direcció

El Comitè d'Empresa nomenarà els/les representants per assistir, amb les condicions de veu i vot que s'estableixin a cada organisme, al Consell de Direcció d'Escoles, al Consell d'Administració de l'IMSP, i altres que es determinin.

Article 54

Substitucions al Comitè d'Empresa

Les substitucions temporals de membres del Comitè es regularan d'acord amb l'article segon del Reglament del Comitè d'Empresa.

ANNEX 1

Comitè de Seguretat i Salut

Les funcions del Comitè de Seguretat i Salut de les escoles són:

a) La identificació dels riscos que han de ser objecte d'avaluació i control.

b) La identificació dels riscos i procediments per a l'avaluació dels riscos.

c) L'elaboració, la posada en pràctica, l'avaluació i la revisió dels plans i programes de prevenció.

d) L'estudi previ de l'impacte en la salut laboral dels projectes en matèria de planificació, l'organització del treball i la introducció de noves tecnologies.

e) Les iniciatives de millora de les condicions de treball o de correcció de les deficiències existents a proposta d'alguna de les parts.

f) Realitzar una proposta sobre la modalitat, la composició i el tipus d'experts necessaris per a la constitució del Servei de Prevenció, així com en la planificació de les activitats que aquest ha de desenvolupar i l'avaluació del seu funcionament.

g) Realitzar una proposta sobre l'entitat i les condicions de concertació quan s'opti per un servei de prevenció extern.

h) Realitzar una proposta sobre l'assignació pressupostària per a l'organització dels recursos de prevenció.

i) El disseny dels programes de vigilància de la salut adaptats als riscos i a l'avaluació dels resultats amb les limitacions previstes en l'article 22.4 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

j) Qualsevol altra mesura relacionada amb l'organització de la prevenció per part de l'IMSP.

Competències i facultats del CSS de les escoles

a) Fer les visites als llocs de treball que es considerin oportunes amb la finalitat de conèixer directament la situació referent a la prevenció.

b) Accedir a la documentació de l'empresa respecte a les qüestions relacionades amb les condicions de treball i els seus riscos per a la salut, així com qualsevol altra que sigui necessària per al compliment de les seves funcions.

c) Conèixer els informes i estudis que obtingui l'empresa respecte a les qüestions relacionades amb la prevenció, provinents del servei de prevenció, de la Inspecció de Treball o d'altres entitats o institucions.

d) Conèixer la programació anual dels serveis de prevenció i ser-ne informat.

e) Sol·licitar la intervenció o l'assessorament del Servei de Prevenció davant de problemes específics.

f) Promoure i participar en les investigacions sobre:

Avaluació i control de riscos

Incidència dels danys derivats del treball

Avaluació de l'eficàcia de l'acció preventiva

g) Conèixer i analitzar els resultats estadístics de les activitats de vigilància de la salut, així com dels indicadors d'absentisme per motius relacionats amb la salut, amb la finalitat d'identificar correlacions entre els riscos i els danys.

h) Promoure la participació i la col·laboració dels treballadors en la prevenció, recollint i estudiant-ne els seus suggeriments i les propostes.

i) Estudiar i dictaminar les propostes que faci l'IMSP pel que fa a la prevenció de riscos.

j) Proposar l'ampliació temporal del nombre de representants en el Comitè de Seguretat i Salut per raó de les necessitats de la prevenció.

ANNEX 2

1. Salari brut mensual

A: pessetes/mes; B: retribució anual.

	A	B
Assessor psicopedagògic ...	298.141	4.173.974
Mestre tutor	236.663	3.313.282
Mestre de taller	236.663	3.313.282
Tècnic d'educació	236.663	3.313.282
Logopeda	236.663	3.313.282
Fisioterapeuta	236.663	3.313.282
Educador	182.511	2.555.154
Auxiliar administratiu	162.718	2.278.052

2. Complementos personals de llocs de treball

2.1. Complement d'antiguitat

Referent al complement d'antiguitat, al personal laboral adherit al Conveni laboral de les escoles d'educació especial se li aplicarà la legislació prevista per als funcionaris de carrera, subjectes a les mateixes condicions.

Així mateix es reconeixen a efectes de còmput d'antiguitat els serveis prestat a l'Ajuntament de Badalona.

	Import
Assessor psicopedagògic	6.190
Mestre tutor	4.952
Mestre de taller	4.952
Tècnic d'educació	4.952
Logopeda	4.952
Fisioterapeuta	4.952
Educador	3.717
Auxiliar administratiu	2.483

3. Complementos dels llocs de treball

3.1. Complement de responsabilitat directiva "equip directiu de les escoles d'educació especial"

El complement de responsabilitat directiva del director/a és de 63.410 pessetes mensuals.

Del/de la cap d'estudis i del secretari/ària variarà entre 33.829 i 50.149 pessetes mensuals, tenint en compte els criteris següents:

El complement de responsabilitat directiva del/de la cap d'estudis i del secretari/ària durant el primer curs en l'equip directiu serà de 33.829 pessetes mensuals.

A partir del segon curs, la retribució del/de la cap d'estudis i del secretari/ària variarà segons l'escola on estigui desenvolupant l'acció directiva. Aquesta variació dependrà dels cursos que porta en l'equip directiu, el nombre de professionals en el claustre, nombre de projectes (escolaritats compartides, pràctiques externes, innovació pedagògica) i el nombre d'alumnes per professor/a:

A: temps càrrec; B: n. alumnes; C: n. project.; D: rati. lum/prof.

	A	B	C	D
2	29.749	40	2.040	1 2.040 3,10-6,00 1.530
3	29.749	42	2.142	2 3.570 3,05-3,09 2.040
4	30.769	46	2.346	3 5.100 3,00-3,04 2.550
5	30.769	48	2.448	4 7.140 2,95-2,99 3.060
6	31.789	50	2.550	5 9.180 2,90-2,94 3.570
7	31.789	52	2.652	6 11.730 2,85-2,89 4.080

Plus experiència equip directiu de forma continuada: 18.000 pessetes mensuals.

Plus experiència equip directiu a intervals: 9.000 pessetes mensuals.

3.2. Complement de representació al Consell Escolar

Tots els membres electes del Consell Escolar gaudiran d'aquest complement.

	PTA/MES
Plus experiència al Consell Escolar s/comissió	3.250
Plus experiència al Consell Escolar a/comissió	4.250
Plus experiència membre comissió	2.500
Consell Escolar sense comissió	6.630
Consell Escolar amb comissió	8.670

El personal auxiliar administratiu que assisteixi al Consell Escolar podrà recuperar les hores el mes de juliol.

3.3. Complement d'especial dedicació per tasques de coordinació

Les tasques i funcions del coordinador/a seran les que defineix el Reglament orgànic dels centres docents públics (Decret 198/1996, de 12 de juny) i el Reglament de règim intern de cada escola.

PTA/MES

Plus experiència coordinació de cycle 3.500
Coordinadors de cycle 7.140

3.4. Complement per treballs d'innovació pedagògica

La necessitat d'un treball d'innovació pedagògica es concretarà en la memòria del Pla anual de cada centre.

Durant el primer trimestre del curs següent el Consell de Direcció de les Escoles farà el plec de condicions generals que hauran de complir les propostes de treballs d'innovació pedagògica. El plec de condicions específiques serà realitzat pel Consell Escolar de cada escola.

El Consell de Direcció de les escoles valorarà les propostes que compleixin totes les condicions del plec i farà una proposta de projectes d'innovació pedagògica perquè siguin sotmesos a aprovació, en el marc del Pla anual, pels consells escolars de cada centre.

Els treballs d'innovació pedagògica poden respondre a diferents necessitats i requerir una major o menor feina i, per tant, una retribució variable. La retribució màxima per projecte és de 60.000 pessetes.

Un cop finalitzats els treballs, el Consell de Direcció els valorarà tenint en compte el plec de condicions.

Un cop valorat positivament el treball es procedirà al seu pagament.

Es lliurarà a cada escola una còpia de cadascun dels treballs.

Innovació pedagògica/accions formatives: 510.000

3.5. Accions formatives realitzades per personal de les escoles

El formador/a, un cop aprovat el seu projecte d'activitat formativa, rebrà per cada hora de formació 3.500 pessetes.

3.6. Colònies i activitats externes

L'assistència del personal de les escoles a activitats com colònies o similars, que siguin superiors a 24 hores continuades, organitzades per l'escola i aprovades pel Consell Escolar seran atribuïdes amb 10.180 pessetes/dia a partir de l'any 1999.

El personal de les escoles, contractat a temps parcial, i que hagi d'assistir a les activitats anteriorment descrites, serà retribuït a més amb un import de 4.785 pessetes/dia.

Els posteriors augments d'aquests imports seran el màxim que la Llei de pressupostos generals de l'Estat preveu incrementar la massa salarial.

3.7. Complement d'assistència

Si l'índex de presència que correspon al període de l'1 de gener al 31 de desembre és superior al 93%, s'abonarà a tot el personal en aquest concepte el complement màxim. Si aquest índex és inferior s'aplicarà el Reglament de la paga d'assistència.

Per calcular l'índex computen totes les hores de presència a l'escola perdudes (justificades o

no). Aquestes hores no es podran recuperar a menys que l'absència sigui una llicència recuperable i així s'hagi concedit en el seu dia. Com a única excepció no computaran els dies d'IT per accident de treball, els permisos per noces, la suspensió amb reserva de lloc de treball per maternitat, els dies per deures inexcusables i els dies que es gaudeixin en concepte de gratificació per anys de servei. Es consideraran les sancions de suspensió de treball com a absències justificades.

L'índex de presència es calcularà de la forma següent:

100 - ((nombre d'hores de presència a l'escola perdudes x 100)/nombre d'hores de presència a l'escola anual acordades en el calendari))

A la nòmina de setembre es farà l'avançament del 50% del complement i a la nòmina de febrer de l'any següent es farà la liquidació.

Reglament de la paga d'assistència

Per a l'any 1999 es disposen els imports següents:

Complement màxim de 109.573 pessetes i mínim de 15.738 pessetes. Els increments posteriors d'aquests imports es determinaran d'acord amb l'índex d'increment de retribucions que fixen els Pressupostos generals de l'Estat.

El personal de les escoles de l'IMSP gaudeix d'una quantitat, d'una altra o de cap segons es regula a continuació:

1. No han de percebre cap quantitat de complement d'assistència els treballadors/ores que es troben en alguns dels supòsits següents:

1.1. Treballadors/ores que no estiguin d'alta a l'empresa durant l'últim mes del període previst.

1.2. Treballadors/ores que no han estat en actiu un mínim de 2 mesos en el període previst.

2. Tenen dret al complement mínim els treballadors/ores que es trobin en algun dels supòsits següents:

2.1. Treballadors/ores en actiu a l'empresa entre 2 i 6 mesos durant el període i que està d'alta a l'empresa durant l'últim mes del període.

2.2. Personal que té els dies d'absència, en cadascun dels períodes que van des de l'1 de gener al 30 de juny i de l'1 de juliol al 31 de desembre, que s'indiquen a continuació:

Més de 50 dies naturals en els casos d'IT per accident no laboral, IT per malaltia amb hospitalització, IT per intervenció quirúrgica i període postoperatori.

Més de 6 dies feiners d'absències justificades o no. No computaran els primers 3 dies dels permisos retribuïts previstos en el Conveni. En tot cas el sumatori de dies absència per aquest apartat no pot superar els 50 dies naturals.

3. Treballadors/ores que ha de cobrar el complement màxim

3.1. Tot el personal que està a la nòmina de l'últim mes previst en el període i que no es troba en cap dels casos que figuren en els apartats anteriors.

ANNEX 4

Contractes d'obra o servei determinat

Fins que no es posi en vigor la nova legislació reguladora que ha de publicar el Departament

d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, i que establirà el nombre i les categories professionals que hi ha d'haver a les escoles d'educació especial i no hi hagi un acord de la Comissió Mixta sobre el procés de transformació de plantilla, es contractarà temporalment els treballadors/ores amb el tipus de contractacions de foment del treball i temporals d'acord amb les normatives legals vigents per prestar els serveis considerats necessaris.

Un cop en vigor l'esmentada legislació, els llocs de treball es cobriran segons l'acord sobre el procés de transformació de plantilla.

Les places de fisioterapeutes seran ocupades definitivament per professionals amb contracte indefinit de mestre amb l'IMSP que prestin els seus serveis a les escoles i que hagin obtingut la titulació pertinent mitjançant el procés que regularitzarà la Comissió Mixta.

En el cas que la transformació de mestres a fisioterapeutes no fos possible, la Comissió Mixta acordarà un nou procés de transformació.

ANNEX 5

Contractes d'interinatge

L'IMSP pot acordar amb un treballador/a suspendre temporalment el seu contracte indefinit i contractar-lo temporalment per realitzar funcions superiors a la seva categoria professional per un temps determinat o a determinar.

Aquest canvi contractual, amb independència de la seva durada, no pot ser considerat una promoció perquè aquests es preveu per a places de caràcter permanent.

La suspensió i contractació temporal posterior es farà per proveir places temporals a extingir o per substituir professionals, amb dret a reserva del lloc de treball, per un temps determinat però del qual no es coneix la data final.

En el cas d'una substitució, la durada d'aquesta contractació temporal serà la del temps durant el qual substitueixi el dret del treballador substituït a reserva del lloc de treball.

El contracte temporal de substitució s'extingirà quan es reincorpori el treballador substituït, per venciment del termini legal o convencionalment establert per la reincorporació o per extinció de la causa que va motivar la reserva del lloc de treball.

Quan es resolgui el contracte temporal, l'indefinit retornarà a la situació contractual inicial.

La suspensió i la contractació temporal es podrà realitzar en els casos següents:

1. Per substituir i realitzar les funcions de mestre, logopeda o psicòleg per un temps indefinit però limitat en el temps. En aquest cas es farà servir el contracte d'interinatge.

2. Per exercir funcions d'una categoria superior per un temps indeterminat lligat al desenvolupament de tasques a un programa. El model a utilitzar serà del d'obra o servei determinat. El temps que el contracte indefinit esti-

gui suspès computarà com a temps treballat a l'IMSP a efectes de triennis.

ANNEX 6

Reglament del fons social per a formació individual

1. Caràcter de la formació individual: la formació serà individual i s'haurà de situar dins dels camps on se situa l'activitat dels diferents professionals de l'IMSP: educatiu, assistencial, sanitari, administratiu-gestió i manteniment d'edificis i instal·lacions.

2. Accés al fons social: qualsevol professional que treballi en una escola de l'Institut. Tindran preferència els professionals amb una relació laboral indefinida o temporal, igual o superior a 1 any, sobre els que la tinguin de tipus conjuntural.

3. Procediment a seguir per tenir dret a un ajut del fons social per a la formació individual:

a) Presentació de la sol·licitud a l'Àrea de Recursos Humans, adreçada al gerent de l'Institut. L'Àrea de Recursos Humans recordarà a tot el personal mitjançant un escrit als plans informatius dels centres, a partir del dia 1 de desembre, de la data final de presentació de sol·licituds, habilitarà un imprès normalitzat per a la presentació de la sol·licitud esmentada.

b) El període de presentació de sol·licituds serà de l'1 al 15 de desembre, i comprendrà el període de desembre de l'any anterior a novembre de l'any en curs.

c) Abans del dia 15 de gener, l'Àrea de Recursos Humans farà a mans del Comitè d'Empresa, la proposta de distribució del fons, sobre la base dels criteris prèviament establerts, tenint en compte el nombre de sol·licituds presentades i els recursos totals del fons.

d) Posteriorment, durant el mes de febrer, es farà pública durant 10 dies als taulells d'anuncis de les escoles la relació de sol·licituds presentades i els imports a pagar previstos, per tal de fer les reclamacions oportunes, que s'hauran d'adreçar al Comitè.

4. Pagament dels imports: l'IMSP farà efectiva la retribució de la part corresponent a formació individual a la nòmina del mes de març.

5. De forma general, els criteris a tenir en compte per a la distribució del fons social seran els següents:

a) La formació s'haurà de situar dins dels àmbits descrits al punt anterior.

b) Tindran preferència els/les professionals que tinguin una relació laboral indefinida o temporal amb un mínim d'1 any.

c) L'assignació de recursos es farà tenint en compte:

El principi de proporcionalitat entre les variables: nombre de sol·licituds i recursos totals del fons.

S'aplicarà un coeficient corrector inversament proporcional a la retribució del professional sol·licitant.

L'establiment d'un import màxim per cada període i sol·licitant.

El sobrant de la partida es destinarà a l'adquisició de material bibliogràfic per a les escoles (proporcionalment al nombre de mestres de cadascuna).

ANNEX 7

Ajuda per fills disminuïts

L'ajut que es farà efectiu dins de cada any natural i en l'últim trimestre serà el següent:

17.000 pessetes per mes i fill disminuït de primer grau.

19.000 pessetes per mes i fill disminuït de segon grau.

22.000 pessetes per mes i fill disminuït de tercer grau.

Quant a la valoració del grau de disminució:

1. Disminució psíquica:

De primer grau, deficiència mental lleugera.

De segon grau, deficiència mental mitjana o severa.

De tercer grau, deficiència mental profunda.

2. Disminució física:

De primer grau, del 33% al 50% de disminució.

De segon grau, del 50% al 65% de disminució.

De tercer grau, del 66% al 100% de disminució.

3. Disminució sensorial:

De primer grau, disminució sensorial lleugera.

De segon grau, disminució sensorial mitjana o severa.

De tercer grau, disminució sensorial profunda.

4. En el cas de la disminució psíquica, física i sensorial alhora, es tindrà en compte la disminució més greu.

Quant a la justificació documental del grau de disminució: el treballador/a haurà d'aportar un certificat oficial on consti, en el primer cas (disminució psíquica), el tipus de deficiència; en el segon cas (disminució física), el percentatge de disminució; en el tercer tipus (disminució sensorial), el tipus de deficiència, i en el quart cas, tots els aspectes. De no disposar d'aquesta documentació, serà necessari que el treballador/a autoritzi el CAD perquè pugui establir un diagnòstic oficial.

ANNEX 8

Gratificació per anys de servei

S'estableixen gratificacions per anys de servei, quan així ho sol·liciti el treballador/a per escrit a Gerència, les quals s'efectuaran amb les necessitats del servei i la comunicació i l'autorització prèvies.

10 anys, 5 dies de permís retribuït i 10.000 pessetes.

20 anys, 10 dies de permís retribuït i 20.000 pessetes.

30 anys, 20 dies de permís retribuït i 30.000 pessetes.

40 anys, 30 dies de permís retribuït i 40.000 pessetes.

Aquesta gratificació està en relació amb el temps de serveis prestats a l'IMSP o a l'Ajuntament de Badalona mitjançant la formalització d'un contracte laboral.

ANNEX 9

Objectius directius de l'equip directiu

Anualment la Direcció de l'IMSP donarà a conèixer els objectius directius del directora/a de centre fixats pel gerent i els objectius directius del/de la cap d'estudis i del secretari/ària fixats pel directora/a de centre.

(03.036.017)

✱