

SBC	PE	
Aspirant conductor	570,60	570,60
Aprenent	570,60	570,60
e) Acompanyants		
Supervisor del servei	730,23	730,23
Cap d'equip	570,60	570,60
Acompanyant	570,60	570,60
Ajudant acompanyant	570,60	570,60
f) Promoció i reposició		
Supervisor del servei	730,23	730,23
Cap d'equip	570,60	570,60
Promotor	570,60	570,60
Reposador	570,60	570,60
Ajudant	570,60	570,60
g) Manipulació, manteniment i reparació de maquinària		
Supervisor del servei	730,23	730,23
Cap d'equip	570,60	570,60
Oficial	570,60	570,60
Ajudant	570,60	570,60
Grup 5		
Cap de taller	759,64	759,64
Encarregat	684,60	684,60
Cap d'equip	594,50	594,50
Oficial de primera	570,60	570,60
Oficial de segona	570,60	570,60
Oficial de tercera	570,60	570,60
Ajudant	570,60	570,60
Peó	570,60	570,60
Aprenent	570,60	570,60
Grup 6		
Ordenança	570,60	570,60
Conserge	570,60	570,60
Porter	570,60	570,60
Auxiliar de serveis	570,60	570,60
Netejador/a	570,60	570,60
ANNEX 2		
Any 2007		
A: antiguitat; PT: plus transport		
	A	PT
Grup 1		
Tit. grau superior i assimilat	72,91	54,29
Tit. grau mitjà i assimilat	60,42	54,29
Director comercial	85,07	54,29
Director administratiu	85,07	54,29
Dtor. cap de personal	85,07	54,29
Adjunt A Director	60,71	54,29
Grup 2		
Cap adm. primera	52,55	54,29
Cap adm. segona	47,92	54,29
Oficial admtiu. primera	46,78	54,29
Oficial admtiu. segona	44,73	54,29
Auxiliar admtiu.	28,53	54,29
Venedor	38,79	54,29
Telefonista recepcionista	28,53	54,29
Aspirant	28,53	54,29
Grup 3		
Cap de serveis	43,36	54,29
Cap de zona	41,98	54,29
Cap de sector	41,98	54,29
Encarregat gral. de serveis	41,08	54,29
Inspector gral.	41,08	54,29

SBC	PE	
Inspector de serveis	38,79	54,29
Ajudant de cap de serveis	28,53	54,29
Grup 4		
a) Logística, neteja i conservació		
Supervisor de servei	36,52	54,29
Cap d'equip	28,53	54,29
Especialista	28,53	54,29
Conductor carretó	28,53	54,29
Peó especialista	28,53	54,29
Netejador/a	28,53	54,29
Conductor/a netejador/a	28,53	54,29
b) Caixer cobrador		
Supervisor de servei	36,52	54,29
Cap d'equip	28,53	54,29
Caixer cobrador	28,53	54,29
Ajudant	28,53	54,29
Aprenent	28,53	54,29
c) Administració		
Supervisor del servei	36,52	54,29
Cap d'equip	28,53	54,29
Oficial admtiu.	44,73	54,29
Auxiliar admtiu.	28,53	54,29
Recepcionista	28,53	54,29
Telefonista	28,53	54,29
Hostessa	28,53	54,29
Aprenent	28,53	54,29
d) Missatgeria		
Supervisor del servei	36,52	54,29
Cap d'equip	28,53	54,29
Conductor de 2a primera	28,53	54,29
Conductor de 2a segona	28,53	54,29
Conductor de 2a tercera	28,53	54,29
Aspirant conductor	28,53	54,29
Aprenent	28,53	54,29
e) Acompanyants		
Supervisor del servei	36,52	54,29
Cap d'equip	28,53	54,29
Acompanyant	28,53	54,29
Ajudant acompanyant	28,53	54,29
f) Promoció i reposició		
Supervisor del servei	36,52	54,29
Cap d'equip	28,53	54,29
Promotor	28,53	54,29
Reposador	28,53	54,29
Ajudant	28,53	54,29
Grup 5		
Cap de taller	37,98	54,29
Encarregat	34,24	54,29
Oficial	28,53	54,29
Ajudant	28,53	54,29
Peó	28,53	54,29
Aprenent	28,53	54,29
Grup 6		
Ordenança	28,53	54,29
Conserge	28,53	54,29
Porter	28,53	54,29
Auxiliar de serveis	28,53	54,29
Netejador/a	28,53	54,29
(07.171.159)		

RESOLUCIÓ

TRE/2436/2007, de 17 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Escola Municipal de Música integrat dins de l'Organisme Autònom Municipal d'Ensenyaments Artístics d'Igualada per al període 1.7.2006-30.6.2010 (codi de conveni núm. 0814302).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Escola Municipal de Música integrat dins de l'Organisme Autònom Municipal d'Ensenyaments Artístics d'Igualada, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 5 de juliol de 2006, 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 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 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Escola Municipal de Música integrat dins de l'Organisme Autònom Municipal d'Ensenyaments Artístics d'Igualada per al període 1.7.2006-30.6.2010 (codi de conveni núm. 0814302) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 17 de gener de 2007

BEATRIU LABOR I SANSÓ
Secretària tècnica dels Serveis Territorials
(per substitució del director, Decret 326/98, de 24 de desembre, art. 5è)

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball per al personal laboral de l'Escola Municipal de Música integrat dins de l'Organisme Autònom Municipal d'Ensenyaments Artístics d'Igualada per al període 1.7.2006-30.6.2010

CAPÍTOL 1*Disposicions generals***Article 1***Ambit personal*

1. Aquest acord serà d'aplicació a tot el personal laboral de l'Escola Municipal de Música integrat dins de l'Organisme Autònom Municipal d'Ensenyament Artístics d'Igualada.

També serà d'aplicació al personal laboral que presti els seus serveis amb caràcter transitori o de manera discontinua. Igualment s'aplicarà al personal subrogat a altres empreses públiques o privades a tots aquells aspectes que hagin estat explícitament recollits a les condicions de subrogació.

Article 2*Ambit temporal*

1. La durada d'aquest acord serà de 4 anys, a comptar des del dia 1 de juliol de 2006 fins al 30 de juny del 2010, a excepció feta d'aquells articles en els quals s'especifiqui una data de vigència diferent.

2. Aquest acord quedarà prorrogat tàcitament d'any en any, llevat de denúncia expressa de qualsevulla de les parts, que efectuarà per escrit la part denunciadora a l'altra, amb una antelació de 3 mesos a la data de finalització de la vigència d'aquest acord.

Això no obstant, en l'endemig de l'aprovació d'un nou acord, el present mantindrà la seva vigència.

Article 3*Modificació i revisió*

Durant el darrer trimestre de cada any i abans de tancar els pressupostos de la corporació per al següent exercici, es revisarà el Conveni vigent i, si escau, s'introduiran, amb l'acord d'ambdues parts negociants, les modificacions i aclariments que siguin necessaris per al seu millor compliment i aplicació.

Les condicions pactades en aquest acord formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica han de ser considerades globalment i conjuntament. L'anul·lació d'alguna de les seves clàusules, implicarà, per tant, la seva renegociació immediata amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, mantenint la resta de l'acord en vigor. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades per aquest Acord pot ésser considerada aïlladament.

Article 4*Clàusula de garantia*

Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest acord que no vulneri la legalitat vigent, a nivell administratiu o econòmic, excepte pacte explícit en aquest Conveni.

Article 5*Comissions*

Es constituïran dins els 15 dies següents a l'aprovació del present Acord, i a la reunió constitutiva de cadascuna d'elles, se n'establiran les regles de funcionament. Els Acords que s'hi adoptin quedaran reflectits a l'acta de cada reunió, que signaran totes 2 parts, i que s'aniran afegint al text original.

Les comissions que es crearan seran les següents:

- Comissió paritària.
- Comissió de valoració de llocs de treball.
- Comissió de formació.
- Comissió de vestuari.
- Comissió de seguretat i salut.
- Comissió redactora del pla de pensions.
- Comissió de promoció interna, selecció i categories.
- Comissió d'assumptes urgents
- Comissió de funcionarització

Article 6*Seguiment**Comissió Paritària*

1. Es constituïrà una Comissió Paritària encarregada del seguiment d'aquest Acord, que estarà constituïda fins a un màxim de 4 representants per part del Comitè d'Empresa i per part de L'OAMEAI. Malgrat tot, en el cas que es tractin temes concrets que afectin a un departament en especial, es podrà afegir a la negociació un representant del col·lectiu afectat, que pot ser o no membre del Comitè, a instàncies de Comitè d'Empresa. Els acords presos per unanimitat pels membres de la comissió s'entendran vinculants.

2. Correspondrà a aquesta Comissió l'exercici de les funcions següents:

Interpretació, seguiment i vigilància del desenvolupament d'aquest acord, així com conciliació en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs de la seva aplicació.

3. La Comissió durà a terme reunions ordinàries cada 2 mesos. També podrà reunir-se extraordinàriament a sol·licitud de qualsevulla de les parts.

4. Les normes de funcionament de la Comissió Paritària s'establiran per unanimitat i, si no hi ha acord, s'eleva a l'òrgan competent que resolgui

Article 7*Mediació*

En el cas de no reeixir respecte als temes plantejats en el si de la Comissió Paritària de seguiment o en qualsevol altre comissió, d'acord amb les seves funcions, ambdues parts els plantejaran novament davant el CEMICAL (Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació de l'Administració Local), una vegada convocada i realitzada una comissió específica per debatre els temes de desacord.

CAPÍTOL 2*Condicions de treball***Article 8***Organització del treball*

L'organització del treball és competència exclusiva dels òrgans directius de l'OAMEAI,

sense perjudici de les funcions que l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, l'article 32 de la Llei 9/87, de 12 de juny, i la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals atribueixen al Comitè d'Empresa i a la Junta de Personal, respectivament, i dels acords continguts en aquest text, o els que es puguin arribar en qualsevol moment.

No obstant això, els canvis organitzatius que afectin a col·lectius en les seves condicions de treball, s'hauran d'atenció amb el Comitè de l'Escola de Música.

Article 9*Jornada laboral*

1. La jornada de treball per a tot el personal laboral no docent de l'OAMEAI, serà de 1.549 hores en còmput anual. El primer trimestre de cada any es concretarà el calendari laboral.

2. Durant els mesos de juliol i agost, el personal no docent, gaudirà de la reducció horària d'una hora ja inclosa en el còmput anual. Aquesta reducció, per aquells col·lectius en el quals no es pugui aplicar la reducció a l'estiu i que així quedi reflectit en els annexos d'aquest conveni, la reducció horària podrà repartir-se en el decurs de l'any, en el còmput horari, o acumular-se en dies concrets.

3. S'estableixen les jornades de treball següents: ordinària i especials. Aquestes pretenen assegurar el bon funcionament dels serveis i, alhora, millorar l'atenció als ciutadans.

4. La jornada ordinària integrarà els llocs de treball que requereixen la prestació de serveis els dies feiners, de dilluns a divendres.

La jornada podrà distribuir-se segons les modalitats següents:

- a) Jornada contínua que serà la modalitat general i es prestarà en horari de matí.
- b) Jornada partida que es prestarà dins de 2 franges horàries de matí i tarda.
- c) Jornada a torns, que comprendrà 2 torns, de matí i tarda.

5. S'inclouen en les jornades especials, els llocs de treball que, per les seves característiques funcionals i de prestació del servei públic, no es puguin acoblar a la jornada ordinària.

6. La vigència d'aquest article serà a partir d'l 1 de juliol de 2006.

9.1. Jornada laboral per al personal docent

Els professors tindran una jornada laboral de 37,5 hores setmanals que es realitzarà de la següent manera:

a) 19 h lectives destinades a la docència directa amb l'alumnat, tutoria individual i en grup, activitats directives i de coordinació amb les dedicacions previstes per l'exercici d'aquestes funcions.

b) 5 h no lectives, de les quals la direcció del centre en podrà fixar un màxim de 3 h tasques de guàrdies i altres vigilàncies, reunions d'equip de treball, coordinacions de nivell, claustres.

c) 13,5 h de les quals se'n podran dedicar un màxim de 3 h al centre per a reunions d'avaluació, consell escolar, reunions de pares/mares, reunions de coordinació amb altres centres, reunions amb altres professionals i entitats externes i altres encàrrecs que en el marc de les seves funcions li encarregui la direcció del centre. La resta d'hores són de preparació de classes, correcció d'activitats, assistència a cursos i ac-

tivitats de formació que no hauran de fer-se necessàriament en el centre

El professorat amb jornada completa interessats a flexibilitzar l'horari en el sentit de disposar d'una tarda sense activitat docent, ho podran fer sempre i quan això no comporti problemes en els horaris de l'alumnat i en l'organització de les classes col·lectives. Els professors que es puguin acollir a aquest tipus de jornada oferiran al centre abans d'acabar cada curs dues opcions de jornada laboral.

Abans del 30 de juny al centre li comunicarà l'opció més adequada a les necessitats pedagògiques i organitzatives. En el cas del professorat amb jornades parcials es mantindrà la proporció.

No es podrà fer més de 5 hores seguides de classe. A partir d'aquest nombre s'ha d'establir mitja hora de pausa.

Aquest article serà d'aplicació amb efectes de l'1 de juliol de 2006.

Article 10

Treballs extraordinaris

1. S'ha de procurar anar cap a la desaparició dels treballs extraordinaris i cobrir les insuficiències estructurals i de personal, amb la contractació del personal necessari.

2. Amb excepció del personal docent, tindran el caràcter de treballs extraordinaris, aquells realitzats de manera voluntària i fora de la jornada laboral, que només es podran realitzar amb caràcter excepcional, i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos, prèvia proposta escrita del responsable corresponent. Aquest treballs seran compensats de la manera establerta a l'article 27 d'aquest Conveni.

3. Amb excepció del personal docent, per a la designació del personal que ha de realitzar els treballs extraordinaris se seguirà l'acord sobre hores extraordinàries signat entre els representants dels treballadors i l'equip de govern. Aquest acord figura com un annex d'aquest Conveni.

10.1 Per al personal docent

1. Referent als cursos

1.1 L'equip directiu i els professors implicats en cada curs en pactaran les dades de realització.

1.2 Un curs es podrà realitzar indistintament dintre de la jornada laboral del professor o fora d'aquesta i també durant el cap de setmana.

1.3 Si el curs es realitza dintre de l'horari lectiu, el professor ha de garantir l'atenció pedagògica a tots els alumnes, tant d'aquells que hi participin com els que no ho fan.

1.4 En cap cas es pagaran hores extres per la realització d'aquesta activitat.

1.5 Aquests cursos comptaran com a hores de formació del professorat

1.6 Es pagaran les hores del pianista o de qualsevol altre instrument acompanyant quan aquestes signifiquin un augment de l'horari lectiu del professors l'escola es farà càrrec dels alumnes.

1.7 Als pianistes acompanyants no se'ls hi comptarà com a hores de formació del professorat.

2. Referent a sortides: intercanvis, concerts, acompanyar a proves d'accés a centres superiors de Catalunya etc.

2.1 Si es realitza una sortida de l'Escola en

horari lectiu el professor no ha de recuperar les classes i l'escola ha de garantir que el servei no quedi desatès.

2.2 Si la sortida es realitza en dia laborable i per qualsevol causa s'excedeix de l'horari contractat, en el cas del professorat amb mitja jornada o més, aquestes hores no es pagaran, però el professor pot deixar de realitzar les mateixes hores de l'horari no lectiu sempre i quan no coincideixi amb una reunió o activitat programada.

2.3 Si es realitza una sortida fora de l'horari lectiu es pagaran hores extres seguint amb el mateix barem:

Sortida de ½ dia: 3 hores extres.

Sortida d'un dia: 6 hores extres.

Sortida amb pernoctació: 6 hores amb plus de nocturnitat per dia.

2.4 Quan es proposa una activitat/sortida des de l'Escola i altera l'horari que el professor té contractat aquest pot no acceptar-la, exceptuant l'acompanyament a proves d'accés a estudis superiors a un centre de Catalunya.

2.5 L'Escola els pagarà aquests desplaçaments.

3. Altres qüestions

3.1 Els professors amb hores buides pactaran prèviament la realització d'aquelles feines que impliquin l'ús d'aquestes hores. Si aquestes hores pactades per motius aliens han de realitzar-se en hores extres aquestes no seran retribuïdes.

Article 11

Puntualitat

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord haurà de complir estrictament la jornada i l'horari de treball, en funció de la millor atenció als ciutadans i el bon funcionament del servei.

Aquest personal, exceptuant el personal docent, gaudirà d'una flexibilitat de vint minuts a l'inici de la jornada de treball, els quals hauran de compensar-se al terme d'aquesta.

2. Al Comitè d'Empresa se li facilitarà trimestralment les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, així com de les actuacions que es duiguin a terme en relació amb el control d'assistència i de puntualitat.

Article 12

Descans dins de la jornada de treball

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni gaudirà d'una pausa que computarà com a temps de treball efectiu d'acord amb el següent barem:

6 hores continuades de servei o més: 30 minuts de pausa

5 hores continuades de servei: 20 minuts de pausa

4 hores continuades de servei: 10 minuts de pausa

2. Aquesta interrupció no podrà afectar el normal funcionament del servei, de manera que es garantirà l'atenció als ciutadans en tot moment. En el cas que això no fos possible s'arbitrarà els mecanismes organitzatius adients per a possibilitar l'ús de la pausa.

Article 13

Descans setmanal

1. L'Ajuntament fomentarà durant la vigèn-

cia d'aquest Conveni, buscant el sistema per a que això sigui possible, que el personal pugui gaudir, com a mínim, i independentment de la jornada que realitzi, de 2 caps de setmana de festa al mes de manera alternativa, a excepció d'aquell personal contractat expressament a jornada parcial per realitzar tasques en dissabte i en diumenge.

Aquest descans setmanal serà de 48 hores ininterrompudes.

Article 14

Calendari laboral

1. El Departament de Personal, abans del dia 15 de març de cada any, confeccionarà el calendari laboral per al personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, tenint en compte el calendari de festes oficials aprovades per l'Estat, la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament d'Igualada, el qual serà consensuat amb el Comitè d'Empresa. Aquesta proposta serà sotmesa a la consideració del Comitè d'Empresa el qual podrà formular les al·legacions que estimi oportunes.

2. El calendari laboral, definitivament aprovat, serà exposat en el taulell d'edictes de la casa consistorial i en la resta de dependències municipals.

3. El personal docent seguirà el Calendari escolar establert pel Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Article 15

Estabilitat laboral i foment de l'ocupació

1. L'OAMEAI es compromet a la creació d'una comissió de funcionarització del Personal Laboral. Aquesta comissió establirà les places, els criteris i el calendari a seguir per a la funcionarització gradual d'aquest personal. La comissió serà paritària i les decisions s'hauran de prendre per unanimitat.

2. L'OAMEAI es compromet a estudiar la manera de suprimir les hores extraordinàries i en tot cas el seu excés. Es compensarà mitjançant la creació de les places que siguin necessàries, tenint en compte al màxim les propostes presentades pel Comitè de Personal en els treballs de redacció de l'oferta anual d'ocupació. Amb l'objectiu de garantir el compromís de reducció d'hores extraordinàries i de foment de l'ocupació, l'Ajuntament d'Igualada crearà una comissió conjunta integrada per representants del comitè d'empresa, per tal d'avaluar la tipologia de les hores extraordinàries que es realitzen a cada departament i d'acord amb les possibilitats pressupostàries de cada exercici tendirà a l'eliminació de les hores extraordinàries per places que siguin necessàries.

L'OAMEAI es compromet a facilitar sempre que sigui possible i en compliment de la legislació vigent, l'accés de persones amb disminució en les ofertes de places públiques.

3. En el cas que es produeixin vacants o baixes per IT o qualsevol altra motiu de persones que requereixin ser substituïdes l'OAMEAI optarà, amb caràcter prioritari, per ampliar les jornades laborals de les persones contractades a temps parcial, sempre que tinguin la mateixa o similar categoria.

4. L'equip de govern es compromet a garantir, durant els anys de vigència del present conveni,

l'estabilitat de tots els actuals treballadors laborals fixos de l'OAMEAI, la qual cosa vol dir que no es produirà cap subrogació ni reducció de personal fix, excepte en els casos reglamentaris (jubilació, cessament voluntari, invalidesa, defunció o causes disciplinàries).

5. En les cinc circumstàncies esmentades, l'equip de govern es compromet a estudiar, conjuntament amb el comitè, la conveniència o no de procedir a l'amortització de les vacants que es poguessin produir.

6. L'equip de govern es compromet a pactar amb el Comitè d'Empresa i amb els seus col·lectius afectats qualsevol actuació que modifiqui la seva relació laboral amb l'OAMEAI, i molt especialment es compromet a:

a) Garantir el lloc de treball davant de les possibles ofertes que rebí l'administració per traspasar algun dels serveis que en l'actualitat es realitzen.

b) Garantir que el tracte del personal hipotèticament transferit, sigui el mateix que tingui amb l'administració en el moment de produir-se qualsevol canvi, es a dir, conservant tots els drets que tingui en el moment de produir-se la modificació, inclosos els drets econòmics de futur que vagi adquirint el personal al servei de l'administració pública. L'empresa subrogant s'haurà d'adherir, a més, al Pla de pensions que l'administració promourà pel seu personal. La nova empresa prestatària del servei mantindrà aquelles modificacions que es plantegin per al conjunt de treballadors de l'administració d'origen.

c) Respectar al màxim els actuals llocs de treball, i garantir l'estudi i la negociació dels possibles canvis que es plantegessin.

d) Donar prioritat a la privatització dels nous serveis que no puguin ser assumits pels efectius humans existents, per tal de garantir el millor servei als ciutadans.

El personal objecte de subrogació podrà optar per mantenir un lloc de treball a l'administració pública en el cas que hi hagi vacant a la plantilla i amb la voluntat de crear aquelles places que siguin possibles.

Durant la vigència del present Conveni no es produiran subrogacions de personal excepte en el cas que hi hagi acord entre les parts.

Article 16

Règim disciplinari

Pel que fa al règim disciplinari del personal laboral al servei d'aquest Ajuntament, dels seus organismes autònoms municipals, hom s'atindrà al que disposi la legislació vigent de la funció pública.

CAPÍTOL 3

Vacances, llicències i permisos

Article 17

Vacances

1. El personal no docent, comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord té dret a gaudir, durant cada any complet de servei actiu, d'unes vacances retribuïdes de 31 dies naturals, o dels dies que en proporció li correspongui si els temps transcorregut en la situació d'actiu és menor.

L'acreditació de 20 anys d'antiguitat reconeguda en nòmina o al servei de l'administració, conferirà al personal laboral el dret de fruit dels següents dies de vacances anuals:

A: anys d'antiguitat; D: dies de vacances

A	D
20	31 naturals + 1 dia hàbil
25	31 naturals + 2 dies hàbils
30 o més	31 naturals + 3 dies hàbils

A l'efecte de determinar l'esmentada proporció en cas que la situació d'actiu sigui inferior a un any, s'entendrà que l'any comença l'1 de juliol anterior i acaba el 30 de juny de l'any actual, a raó de 2,5 dies per mes sencer treballat.

Aquestes vacances s'hauran de realitzar durant l'any natural i la no realització, total o en part, suposarà la pèrdua del dret; en cap cas seran retribuïdes.

Excepcionalment, en els casos que no hagi estat possible realitzar vacances durant l'any natural, per causes no imputables al treballador o per haver estat aquest en situació de baixa mèdica o permís maternal, les vacances es podran realitzar fins al 31 de gener de l'any següent.

2. Les vacances es gaudiran els mesos de juny, juliol, agost i setembre. A petició de la persona interessada i llevat de la disconformitat motivada del responsable del servei, es podrà gaudir de les vacances fora dels mesos assenyalats.

3. A l'efecte de fixar el calendari de vacances, la persona responsable de cada departament trametrà, abans del dia 5 d'abril, el quadre de vacances del personal afecte a aquest al Departament de Personal. En qualsevol cas, el calendari de vacances haurà d'estar determinat abans del dia 30 d'abril.

No obstant això, es podrà sol·licitar un canvi del període de vacances establert. Aquest canvi s'entendrà concedit, si porta el vist-i-plau de la persona responsable del Departament al qual pertany el sol·licitant. En cas de conflicte es demanarà l'arbitratge del regidor de personal i del Comitè d'Empresa.

4. En cas de conflicte entre el personal a l'hora d'organitzar els torns de vacances, aquest es resoldrà a favor de qui tingui més antiguitat i, en cas de coincidència, a favor de qui tingui més càrregues familiars. Aquest criteri s'aplicarà de manera rotativa de manera que l'any següent tingui prioritat a l'hora de gaudir del torn que desitgi la persona que no va poder-ho exercir l'any anterior.

Tindran prioritat per gaudir del mateix període de vacances, els cònjuges que ambdós siguin treballadors de l'OAMEAI, sempre que la cobertura del servei ho permeti.

5. Cap treballador pot començar el seu període de vacances si es troba en situació de baixa per malaltia, accident o maternitat.

6. Si durant el període de vacances descrit, es produeix una IT que comporti més de 10 dies de recuperació, les vacances s'interrompen una vegada s'hagi presentat la baixa o el certificat facultatiu amb efectes del dia que figuri al full de baixa. El treballador podrà reprendre el període de vacances quan obtingui l'alta mèdica.

Aquesta possibilitat d'interrompre les vacances se supedita al fet que el treballador afectat

no hagi fet més de 14 dies de baixa durant els 12 mesos anteriors i que la resta de vacances pendents es faci en el mateix any natural.

7. El personal docent seguirà el Calendari escolar establert pel Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Article 18

Permisos retribuïts

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord té dret a gaudir de permís retribuït per les causes següents:

a) Pel naixement d'un fill/a, 5 dies.

b) Per la mort, intervenció quirúrgica que requereixi hospitalització, o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o hagi estat el tutor legal del treballador, 3 dies sigui on sigui el fet, tret del cas de defunció, intervenció quirúrgica que requereixi hospitalització o malaltia greu que, si és fora de Catalunya, seran 4 dies.

En cas d'intervenció quirúrgica o pel naixement d'un fill, aquests dies es podran gaudir, de forma continuada i a petició del treballador, dintre de les 2 primeres setmanes en què hagi tingut lloc el fet.

c) Per la mort d'un familiar de tercer i quart grau de consanguinitat o afinitat, el temps imprescindible per assistir al funeral, graduant-se en funció de la distància i de la coincidència amb la jornada laboral, amb una limitació màxima d'un dia quan el funeral és en una població distant d'Igualada, però dins de Catalunya i 2 dies quan és en una població fora de Catalunya.

d) Per la boda d'un familiar fins al quart grau de consanguinitat o afinitat, el dia amb independència de la localitat en què es produeixi el fet, sempre que l'aconteixement coincideixi en dia laborable del peticionari.

e) Per traslladar-se de domicili 3 dies hàbils, sigui la localitat que sigui.

f) Per concursar en exàmens i altres proves d'aptitud en centres oficials, així com per participar en proves selectives convocades per administracions i organismes públics, els dies durant els quals aquests es porten a terme.

En el cas que el treballador faci el torn de nit, podrà gaudir del dia immediatament anterior a la data de l'examen.

g) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los.

h) Per atendre un fill de menys de 9 mesos, 1 hora diària d'absència del treball. Aquest període de temps podrà gaudir-se abans, durant o en finalitzar la jornada laboral.

D'aquest permís podrà fer-ne ús qualsevol dels 2 membres de la parella, sempre que s'acrediti que l'altre no en gaudeix.

En cas de part múltiple, el permís serà d'un nombre igual d'hores al nombre de fills nascuts, tenint en compte que, en el supòsit que el pare i la mare treballin, aquest període es podrà dividir entre els 2.

Aquest permís és extensible als casos d'adopció, sempre que es compleixin la resta de requisits.

i) Per natalitat, adopcions o acolliments, es podrà gaudir dels permisos que han estat modificats i regulats mitjançant la Llei 6/2002, del la Generalitat de Catalunya de 25 d'abril,

de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes i de modificació dels articles 96 i 97 del Decret legislatiu 1/1997. Tots ells seran d'aplicació al personal laboral de l'OAMEAI, tenint en compte que en qualsevol cas serà d'aplicació les disposicions legals vigents en matèria de conciliació.

j) Per assumptes personals sense justificació, 9 dies de permís a l'any o els dies que en proporció corresponguin pel temps treballat.

Atesa la naturalesa d'aquests dies, es podran gaudir de forma personal durant tot l'any per atendre assumptes propis, sense perjudici que es distribueixin entre Setmana Santa i Nadal. Per al personal docent aquests dies es consideren inclosos en aquells dies dels períodes de vacances escolars.

k) Els dies 24 i 31 de desembre s'entendran com a dies festius i retribuïts per a tota la plantilla.

2. Els permisos assenyalats en els apartats a), b), c), d), f), g), h), i i) seran gaudits tant per les parelles amb vincles matrimonials com per les parelles de fet, que haurà d'acreditar documentalment aquesta condició.

3. Els permisos assenyalats en els apartats a), b), c), d), f), g), h), i i) seran comunicats al director de servei corresponent, però no serà necessària la seva autorització.

Article 19

Llicències

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord té dret a gaudir de llicències retribuïdes per les causes següents:

a) Per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, amb les condicions assenyalades en l'article 149.1 del Decret 214/1990.

b) Per raó de malaltia que impedeixi l'exercici normal de les funcions públiques, amb les condicions de l'article 149.3 del Decret 214/1990.

c) Per raó de matrimoni o relació de fet que haurà de justificar-se documentalment mitjançant un certificat de convivència, 15 dies naturals següents.

d) Per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal, vint hores mensuals, d'acord amb el que disposa la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.

e) Per raó de part, es té dret a una llicència de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple fins a 18 setmanes, en les condicions de l'article 150 del Decret 214/1990.

f) Per raó d'adopció d'un fill, es té dret a una llicència de 16 setmanes, sigui l'edat que sigui i es podrà iniciar un mes abans de la resolució d'adopció si s'ha de viatjar al país d'origen. En el supòsit que el pare i la mare treballin només un d'ells podrà exercir aquest dret.

g) En tots els casos el règim de matrimoni es farà extensiu a les parelles de fet, sense distinció per raó d'orientació sexual.

h) Pel personal docent, la llicència retribuïda de 12 o 6 setmanes substitutiva de la reducció retribuïda d' 1/3 de jornada per raó de guarda legal d'un infant menor d'1 any o d'adopció o

acolliment d'infants menors de 3 anys (compactació)

Legislació

Decret 266/2002, de 8 d'octubre, pel qual es regula l'aplicació al personal docent de la Llei 6/2002, de 25 d'abril.

Sol·licitud

Cal sol·licitar-la al corresponent servei territorial, abans de finalitzar el permís de 16 setmanes per maternitat, en el cas que s'hagi gaudit d'aquest permís.

Durada:

12 setmanes (després del permís de maternitat)

6 setmanes (després del permís d'adopció o acolliment)

Es pot optar per aquesta llicència en substitució de la reducció retribuïda d'1/3 de jornada per raó de guarda legal d'un infant menor d'1 any.

Es pot acollir a aquesta llicència el personal amb la condició de funcionari de carrera, com també el personal interí amb nomenament d'1 de setembre fins a 31 d'agost, sempre que es trobi prestant serveis de docència directa amb alumnat.

Quan el període de gaudiment de la llicència de 12 o 6 setmanes coincideixi totalment o parcialment amb el període de vacances (el mes d'agost), el còmput del període de llicència quedarà interromput fins a l'acabament de les vacances. Acabat el període de vacances es podrà gaudir del temps de llicència restant.

En el supòsit que dues persones que presten els seus serveis al sector públic, en qualsevol règim, generin pel mateix fet causant el dret a reducció de jornada amb el 100% de retribucions i/o la llicència retribuïda, només una en podrà gaudir. En el supòsit que les dues persones prestin serveis de docència directa amb alumnes, podran repartir-se el temps de llicència que els correspondria mentre duri el fet causant.

Aquesta llicència és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica remunerada, durant l'horari en què es gaudeix d'aquesta llicència retribuïda.

*Un cop finalitzada la llicència de 12 setmanes, es podrà acollir a la reducció de jornada d'1/3 o la meitat de la jornada per raó de guarda legal, percebent el 80% o el 60% respectivament, fins que el fill/a tingui 5 anys i 4 mesos. Així mateix, un cop finalitzada la llicència de 6 setmanes, es podrà acollir a la reducció de jornada d'un terç o la meitat de la jornada, percebent el 80% o el 60% respectivament, fins que l'infant tingui 5 anys i 7 mesos. Si no s'acull per tant, no és possible concedir una nova reducció pel mateix fet causant (cal suposar que sí en el cas que es justifiqui de forma motivada i suficient).

i) En qualsevol cas serà d'aplicació les disposicions legals vigents en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral.

2. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord té dret a gaudir de llicències no retribuïdes per les causes següents:

a) Per assumptes propis, la durada acumulada de la qual no pot excedir en cap cas els 6 mesos cada 2 anys.

Aquestes llicències s'atorguen dins el mes següent al de la sol·licitud, sempre que les necessitats del servei ho permetin. La duració ac-

umulada d'aquestes llicències no pot ser superior a 6 mesos cada 2 anys.

b) El personal docent tindrà dret a gaudir, per assumptes propis, d'un any de llicència no retribuïda, sense excedir-lo, cada 4 anys, i que sigui coincident amb el curs escolar.

c) Quan per raó de guarda legal, adopció i acolliment, i per a tenir cura de persones en situació de dependència, s'estarà al que regula la Llei 6/2002, de la Generalitat de Catalunya de 25 d'abril, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes i de modificació dels articles 96 i 97 del Decret legislatiu 1/1997. Tots ells seran d'aplicació al personal laboral de l'OAMEAI

d) Per incapacitat física del cònjuge o del pare o de la mare, en aquests 2 casos sigui per consanguinitat o afinitat, incapacitats físicament si conviu amb el treballador, amb les mateixes condicions assenyalades en l'apartat anterior.

3. Les llicències assenyalades en els apartats 2 b) i c) seran gaudits tant per les parelles amb vincles matrimonials com per les parelles de fet, que haurà d'acreditar-se documentalment.

4. Les hores a què es tingui dret per alletament pel que fa al personal docent, seran distribuïdes com a lectives, més un 25% d'hores de dedicació en el centre, però no com a hores fora del centre (i si cal contractar una persona suplent, es farà amb aquesta mateixa distribució horària).

Article 20

Jornada reduïda per interès particular

1. En aquells casos que resulti compatible amb el caràcter del lloc de treball, el personal podrà demanar el reconeixement d'una jornada reduïda, ininterrompuda, iniciant-la una hora més tard i finalitzant-la 1 hora abans de la finalització de la seva jornada, percebent el 75 % de les seves retribucions.

En el cas de persones o col·lectius que tinguin una jornada especial, s'estudiarà, en cada cas, al moment de la presentació de la instància la viabilitat d'aquesta jornada i les seves repercussions retributives.

La denegació de la sol·licitud haurà de justificar-se raonadament. En qualsevol cas, serà necessari l'informe del Comitè d'Empresa.

2. Aquesta modalitat de jornada serà incompatible amb el gaudir de qualsevol altre concepte de jornada reduïda.

Tots els preceptes del desplegament de la Llei 18/2003 de 4 de juliol de suport a les famílies i aquelles Lleis que per aquest motiu reguli l'administració, seran d'aplicació al personal laboral de l'OAMEAI a partir del moment en què aquestes s'apliquin també al personal funcionari.

Article 21

Absències

1. Tota absència, bé per assumptes personals bé per raó del servei, haurà de comunicar-se, en l'impres normalitzat a aquest efecte, al responsable del servei i aquest al Departament de Personal, amb anterioritat al moment en què s'hagin de realitzar les actuacions que la motiven.

2. Les absències de caràcter imprevisible, que no puguin justificar-se prèviament, hauran de comunicar-se al responsable del servei i aquest al Departament de Personal, dins del

dia hàbil següent a aquell en què ha tingut lloc l'absència.

3. Trimestralment s'informarà al Comitè de l'Escola d'aquestes incidències.

Article 22

Excedències

a) Es podrà concedir excedència voluntària als treballadors que ho sol·licitin per interès particular. Per a sol·licitar aquesta excedència serà necessari haver prestat serveis durant 1 any a l'OAMEAI. Aquesta excedència no podrà tenir una durada inferior a 1 any.

b) Els treballadors tindran dret a un període d'excedència voluntària, no superior a 3 anys, per atendre la cura de cada fill, sigui per naturalesa, per adopció, o per acolliment permanent o preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

c) Els treballadors també tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 1 any per atendre la cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que estigui al seu càrrec i que, per raó d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda. El període d'excedència serà únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant doni origen a una nova excedència, l'inici del període de la mateixa posarà fi a la que es vingués gaudint.

En els supòsits b) i c), el període de permanència en excedència, serà computable a efectes de triennis, consolidació de grau personal i drets passius.

En tots els supòsits, durant el primer any, el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, tindrà dret a la reserva del lloc de treball que desenvolupaven.

Per les situacions diferents s'aplicarà el règim legislatiu vigent de la funció pública o el que resulti com a condició més beneficiosa si s'apliqués l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL 4

Condicions retributives

Article 23

Retribucions

1. L'increment de les retribucions serà l'autoritzat per la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici, aplicat sobre tots els conceptes retributius.

2. Es farà efectiu qualsevol increment, ja sigui percentual o en forma de gratificació que a nivell de l'Estat o de la comunitat autònoma sigui legislat per als treballadors de la funció pública.

3. La nòmina es pagarà mitjançant transferència bancària. La data límit per tal que quedi realitzat l'ingrés de la nòmina mensual serà el dia 27 de cada mes, a excepció dels mesos de juny i desembre que serà el dia 21. No obstant això, quan el dia 27 o 21 sigui vigília de dissabte, dissabte, vigília de festiu o festiu, l'ingrés es farà el dia hàbil anterior.

Article 24

Triennis

1. El reconeixement dels triennis operarà de

manera automàtica, sense necessitat que sigui sol·licitat per la persona interessada.

Els triennis vençuts comptaran a efectes retributius des del dia 1 del mes en què vencin.

2. Els imports d'abonament dels triennis seran els fixats a la Llei de pressupostos de l'Estat per a cada exercici, de conformitat amb la darrera categoria a la qual pertanyi el personal laboral, amb independència de la categoria que ostentés aquest en el moment en què els triennis es van acreditar. Tot això, per tal d'igualar el tractament d'aquest concepte retributiu per a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord. No obstant això, l'import dels triennis serà objecte de negociació entre l'OAMEAI i el Comitè de l'escola, a fi i efecte d'igualar els imports per les diferents categories i d'evitar greuges comparatius entre el personal al servei de l'Administració local.

3. La quantitat que cada grup percep per trienni, així com el nombre de triennis de cada treballador, quedarà clarament especificat en la nòmina.

Article 25

Pagues extraordinàries.

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord percebrà dues pagues extraordinàries, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre, les quals seran satisfetes conjuntament amb les nòmines d'aquests 2 mesos.

2. La quantia de cadascuna de les pagues extraordinàries serà la corresponent al 100% d'una mensualitat del sou base, els triennis i la resta de conceptes retributius, plus complementari, plus festius, plus disponibilitat, i qualsevol altre que conformi el total de la retribució bruta).

Article 26

Complement de productivitat per assistència i puntualitat

En concepte de productivitat per assistència i puntualitat, l'OAMEAI abonarà un complement, per import de 240,00 euros, repartit en 2 pagues de 120,00 euros cada una incorporades a les nòmines de gener i juliol. Aquesta quantitat s'incrementarà d'acord amb el percentatge que augmenti la retribució dels funcionaris fixada per l'Estat.

Aquest complement es regirà pels criteris següents:

a) La prima es pagarà en dues pagues, el mes de gener i el mes de juliol, per un import total de 120 euros cada una; el còmput de cadascuna d'aquestes pagues es farà mensualment. Per la qual cosa per percebre la part mensual corresponent caldrà complir l'assistència i el compliment de l'horari de cada mes. És a dir la prima total anual es basa en 12 mensualitats de 20 euros cadascuna.

b) La prima s'estableix per incentivar l'assistència i el correcte compliment de l'horari, sens perjudici d'altres penalitzacions que es puguin aplicar per en forma de descomptes i sancions d'acord amb allò que s'estableixi legalment.

c) Pel concepte d'assistència es computa i s'abona tota la prima, si el treballador/a no falta cap dia al treball.

Es perdrà el 100% de la prima mensual, (és

a dir els 20 euros corresponents), per qualsevol absència d'un dia del lloc de treball, a excepció que l'esmentada falta d'assistència sigui a causa d'alguna de les circumstàncies següents:

Vacances i dies de lliure disposició.

Permisos retribuïts i llicències contemplades en aquest mateix Conveni.

Baixes per maternitat, accident o malaltia laboral en tota la seva extensió.

Baixes per malaltia comuna fins el desè dia inclòs o per intervenció quirúrgica amb hospitalització fins a 30 dies. Les baixes mèdiques superiors a 10 dies comporten el descompte corresponent a 1 mes, excepte que a causa de la durada, excedeixin de 10 dies en cada un dels períodes mensuals correlatius; en aquest cas el descompte es fa per cada mes que quedi afectat (en més de 10 dies).

Una absència per indisposició a l'any.

Qualsevol altra falta al marge de les que s'assenyalen anteriorment, implica la supressió de la part mensual corresponent.

També es perdrà en els casos següents:

a) En el cas que en un mateix semestre es computin 3 faltes d'assistència parcial o total no recuperades, (exceptuant la puntualitat en aquest concepte), es perdrà íntegrament el 100% de la prima d'aquell semestre (és a dir els corresponents 120 euros).

b) L'incompliment horari, amb els marges de flexibilitat previstos en aquest mateix conveni, prenent com a base el còmput mensual d'hores, representarà la pèrdua de la prima mensual (20 euros).

c) En el cas de vaga legal, únicament es descomptarà l'import de la prima proporcional al temps en que s'exerceixi aquest dret.

Article 27

Retribució dels treballs extraordinaris

1. S'ha de procurar anar cap a la desaparició dels treballs extraordinaris i cobrir les insuficiències estructurals amb la contractació del personal necessari. Només es podran realitzar amb caràcter excepcional, i sempre que sigui per realitzar treballs urgents i imprevistos.

2. Per a la compensació dels treballs extraordinaris es podrà optar entre abonar-les al preu estipulat, el qual figura al final d'aquest article, o compensar-les amb dies festius. Abans de realitzar-se s'haurà de fixar, de mutu acord, la modalitat de compensació.

3. Per l'abonament econòmic d'aquests treballs s'aplicarà un increment del 50% de la remuneració que correspongui a cada hora de treball ordinària. Si els treballs són en període nocturn o festiu, se li aplicarà un augment del 20% respecte a l'import de l'hora extraordinària. I si és festiva-nocturna un 20% sobre aquest últim import.

4. Amb caràcter general, la remuneració de les hores extraordinàries s'estableix a partir del preu que resulti de l'hora normal, inclosos tots els conceptes generals, és a dir tots, llevat dels plus personals, triennis i, quan s'escaigui, carrera administrativa. En tots els casos, la retribució de les gratificacions s'especificarà amb claredat a la nòmina, diferenciant el tipus d'hores realitzades i l'import per cada una d'elles. L'abonament d'aquests serveis es farà efectiu el mes següent de la seva realització.

5. La compensació en hores de descans retribuït s'efectuarà de conformitat amb els criteris següents:

Per cada hora de servei extraordinària efectuada en dia feiner, de dilluns a divendres, es compensarà amb 1'5 hores de descans.

Per cada hora de servei extraordinari prestat en horari nocturn, en dissabte, en dia festiu, inhàbil o en període vacacional del personal laboral, es compensarà amb 2 hores de descans.

Per cada hora de servei extraordinari prestat en horari festiu-nocturn, es compensarà amb 2,5 hores de descans.

Es considera horari nocturn l'establert entre les 22 hores fins a l'horari d'inici de la seva jornada laboral pel personal que realitza jornada ordinària i especial.

Les hores de descans acumulades es gaudiran durant els dies que el treballador sol·liciti, podent-se gaudir juntament amb altres períodes de descans d'aquest.

6. Per assignar les hores extres es tindrà en compte també l'acord entre Comitè i l'OAMEAI que figura com a annex 8 d'aquest Conveni.

7. El Departament de Personal haurà d'informar periòdicament al Comitè de l'Escola de les incidències amb relació amb els treballs extraordinaris.

8. El preu d'hora extraordinària, tindrà el mateix augment que els altres conceptes retributius.

9. Especificacions

Hora normal

Des de l'inici de la jornada habitual fins a les 22 hores dels dies laborables, de dilluns a divendres.

Hora festiva

Des de les 7 h 30 min. del dissabte fins a les 22 hores del mateix dissabte.

Des de les 7 h 30 min. hores de qualsevol festiu fins a les 22 hores del mateix dia.

Hora nocturna

Des de les 22 hores fins a les 7 h 30 min. de l'endemà.

Hora festiva-nocturna

Des de les 22 hores del divendres fins a les 7 h 30 min. hores de l'endemà.

Des de les 22 hores del dissabte fins a les 7 h 30 min. hores de l'endemà.

Des de les 22 hores de la vigília de qualsevol festiu fins a les 7 h 30 min. hores del mateix.

Hores Festa Major

Festives

Divendres, dissabte i diumenge, de 7 h 30 min. a 22 hores.

Dilluns, de 7 h 30 min. a 24 hores.

Festives nocturnes

Divendres, dissabte i diumenge, de 22 a 7 h 30 min. hores de l'endemà.

Hores festa de Reis.

El dia 5 de gener, des de les 14 hores fins a les 22 hores seran hores festives.

10. Qualsevol servei extraordinari no consecutiu a la jornada normal de treball, serà voluntari i es retribuirà per una durada de dues hores, encara que no arribi a aquesta duració.

En casos especials, prèviament pactats entre l'administració i els treballadors o els seus representants, la retribució dels serveis s'establirà com de festiu o festiu nocturn, encara que no ho sigui pròpiament.

Article 28

Diètes i despeses de viatge

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, els quals circumstancialment hagin de desplaçar-se per a desenvolupar tasques fora del seu centre físic de treball habitual i disposin a aquest efecte de l'autorització corresponent, percebran les indemnitzacions que s'escaiguin.

Aquestes indemnitzacions correspondran als conceptes de diètes i despeses de viatge.

2. L'import de les diètes serà el següent:

18,33 euros per concepte de dinar i dia.

90,15 euros per jornada completa i dia.

Aquestes quantitats s'incrementaran d'acord amb el percentatge que augmenti la retribució dels treballadors de l'administració pública fixada per l'Estat.

Les diètes de dinar i dia s'aplicaran a partir de la finalització de la jornada laboral de cada cas.

3. El règim de les despeses de viatge comprendrà el quilometratge fora del terme municipal, els desplaçaments en transport públic i el pagament d'estacionaments i de peatges d'autopistes.

El preu del quilometratge es fixa a 0,19 euros/km. Aquesta quantitat però s'incrementarà d'acord amb el que disposi la legislació vigent.

Aquest preu no estarà subjecte a cap tipus de retenció, però la diferència entre el que recull la normativa i el que regula el conveni cotitzarà en nòmina el que li correspongui per renda i costos de Seguretat Social.

La data límit mensual per presentar les diètes s'estableix fins al dia 10 de cada mes, excepte els mesos de juny i desembre, que serà el dia 5. Si es presenten amb posterioritat a aquesta data, el pagament es farà efectiu al venciment de la nòmina del mes següent.

Així mateix s'estableix que tindran dret a aquest tipus d'indemnitzacions les persones que ocupin llocs de treball que hagin de realitzar desplaçaments per motius de treball, en vehicle particular, dins del terme municipal, i mentre no se'ls faciliti un vehicle oficial. Els llocs de treball que tenen dret a percebre aquestes indemnitzacions són els que s'especifiquen a continuació, i també aquells que durant la vigència del conveni es consideri que reuneixen les condicions necessàries per acollir-s'hi, previ consens entre la Regidoria de Personal i el Comitè d'Empresa.

Aquells treballadors/es que hagin de desplaçar-se del seu centre de treball a l'OAMEAI o altres dependències per motius de feina

4. Per a percebre l'import de la indemnització, la persona interessada haurà de presentar els justificants corresponents.

Per percebre aquestes diètes, mensualment, la persona interessada haurà d'emplenar un full de desplaçament que es facilitarà al personal, en el qual constaran tots els desplaçaments mensuals i el quilometratge, i haurà d'anar conformat i signat per la direcció del servei o pel comandament en el qual delegui.

Les indemnitzacions seran computades i abonades en la nòmina mensualment i s'especificaran clarament en aquesta.

No obstant això, si la previsió de despeses a efectuar és superior a deu mil pessetes, aquest

import es podrà demanar per avançat, sens perjudici de justificar-les posteriorment.

L'OAMEAI es farà càrrec dels desperfectes que es puguin ocasionar en el vehicle propi del personal que l'hagi d'utilitzar per motius de feina excepte en el cas que aquests siguin motivats per infraccions de caràcter greu com ara alcoholèmia, consum de substàncies estimulants,...

5. El Departament de Personal haurà d'informar periòdicament al Comitè d'Empresa de les incidències amb relació amb les diètes i despeses de viatge.

Article 29

Substitucions

1. El personal realitzarà aquells treballs propis del lloc de treball que ocupa.

2. No obstant això, en aquells casos que, per necessitats del servei i amb caràcter extraordinari i temporal (vacances, incapacitat laboral transitòria, etc.), s'assigni sempre per escrit i es desenvolupin funcions corresponents a un lloc de treball que representi més categoria i/o responsabilitats superiors durant un termini igual o superior a cinc dies, la persona que substitueixi percebrà un increment retributiu equivalent al 100% de la diferència retributiva bruta existent entre ambdós llocs de treball, i durant el temps que duri l'exercici d'aquestes funcions, sempre que la persona que desenvolupi temporalment aquestes tasques de superior categoria disposi de la titulació i/o experiència suficient per desenvolupar aquesta funció.

3. En qualsevol cas, la part retributiva assignada per aquests conceptes haurà de figurar a la nòmina del mes immediatament posterior, com un concepte retributiu transitori.

4. Atès que la persona que fa la substitució desconeix el funcionament de l'Escola i que per poder realitzar bé totes les funcions fa falta un període mínim d'estada al lloc de treball, no realitzarà hores no lectives en el centre (reunions, etc.) durant les dues primeres setmanes de treball (aquesta tasca serà realitzada amb el suport d'altres professors de l'Escola)

Si la baixa s'allarga més de 2 setmanes, el nou professor s'integrarà a totes les tasques a partir de la tercera setmana.

Si la baixa es preveu, amb tota seguretat, que durarà més de 2 setmanes, les hores no lectives, en el centre, es realitzaran des del primer dia.

Article 30

Assistència a judicis

El personal que fa referència a les diètes per assistència al jutjat, prèvia citació i quan aquesta es produeixi amb motiu del compliment de les obligacions laborals, sempre que sigui en horari no laboral, són les següents:

a) Citació en el partit judicial, quan l'hora de la citació sigui fora de la jornada laboral en un dia feiner: 19,92 euros.

b) Citació en el partit judicial, en un dia de descans o festiu: 32,94 euros.

c) Citació fora del partit judicial, quan l'hora de la citació sigui fora de la jornada laboral: 33,72 euros.

d) Citació fora del partit judicial, en un dia de descans o festiu: 50,57 euros.

e) Citació en període de baixa laboral, tan sigui dins o fora del partit judicial: 36,24 euros.

Aquest imports, s'incrementaran anualment amb el mateix import que marquin el PGE, per als altres conceptes, fins que es puguin negociar.

Article 31

Plus cap de setmana i/o festiu/ plus disponibilitat

1. Per tal de compensar econòmicament aquelles situacions laborals que suposen uns horaris especialment molestos, ja sigui per comportar un treball habitual en caps de setmana, o per suposar una especial disponibilitat a causa de la seva flexibilitat, s'estableixen unes quantitats mensuals que s'aplicaran, afegint-les als resultats de la valoració de llocs de treball, i que s'ajustaran als barems següents.

2. Plus cap de setmana i/o festiu

S'aplicarà segons la freqüència de caps de setmana (dissabtes i/o diumenges) treballats.

Cost hora normal, respecte sou promig de 150.000 pta.: $150.000 / 37,5 \times 4,33 = 924$ ptes.

Considerant l'augment de festius en un 75%, correspondria, per hora festiva 693 ptes.

$693 \times 7 = 4.851$ ptes. / cap de setmana (dissabte i/o diumenge)

Considerant que cada mes té 4.33 caps de setmana, més un festiu intersetmanal, però com que es paga per 14 pagues, cal comptar $4 + 1 = 5$ festius o caps de setmana.

$4.851 \times 5 = 24.255$ ptes.

Això seria si es treballés tots els caps de setmana. (dissabte i/o diumenge)

Per a un cap de setmana si i un no: $24.255 / 2 = 12.128$ ptes.

Per a un cap de setmana si i 2 no: $24.255 / 3 = 8.085$ ptes.

Per a 2 caps de setmana si i un no $24.255 \times 2 / 3 = 16.170$ ptes.

D'aquests valors caldria descomptar els 2 punts atribuïts a la valoració, i que, en els nivells considerats, són 3.200 ptes./mes:

1 si 1 no $12.128 - 3.200 = 9.000$ ptes./mes (54,09 euros/mes)

1 si 2 no $8.025 - 3.200 = 5.000$ ptes./mes (30,05 euros/mes)

2 si 1 no $16.170 - 3.200 = 13.000$ ptes./mes (78,13 euros/mes)

Tots $24.255 - 3.200 = 21.055$ ptes./mes (126,54 euros/mes)

Les actualitzacions dels plusos (pactats l'any 97) és a 2006 la següent:

1 si 1 no: 64,65 euros

1 si 2 no: 35,91 euros

2 si 1 no: 93,37 euros

Tots: 151,24 euros

Aquest plus s'incrementarà anualment d'acord amb l'increment anual de la massa salarial dels treballadors.

Per a altres possibles modalitats de treball en caps de setmana i/o festius s'aplicarà la proporció assenyalada.

3. Plus disponibilitat

S'aplicarà en funció de les hores treballades normalment com a mitjana fora de l'horari habitual, i considerant si aquestes hores tenen o no compensació horària (és a dir, si es redueixen de l'horari normal).

Tipus A: més de 14 h/mes de promig - No compensació horària Plus de 129,29 euros

Tipus B: més de 14 h/mes de promig - Si com-

pensació horària Plus de 100,56 euros o bé de 10,1 a 14 h/mes promig - No compensació horària - Plus de 100,56 euros.

Tipus C: de 10,1 a 14 h/mes promig - Si compensació horària Plus de 71,83 euros o bé de 6 a 10 h/mes de promig - No compensació horària - Plus de 71,83 euros

Tipus D: De 6 a 10 h/mes de promig - Si compensació horària Plus de 43,10 euros

Aquest plus s'incrementarà anualment d'acord amb l'increment anual de la massa salarial dels treballadors.

L'aplicació de tots aquests plusos es pactarà amb el Comitè.

CAPÍTOL 5

Promoció i formació

Article 32

Dret a la formació i promoció

1. El personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni té dret, en igualtat de condicions, a la promoció, la formació i el perfeccionament professional constant.

2. A aquest efecte, l'OAMEAI, facilitarà i disposarà les eines necessàries per a fer-ho efectiu.

3. Com a instruments, entre d'altres, per a aconseguir l'esmentada promoció, formació i perfeccionament professional, l'OAMEAI, aplicarà les carreres administratives ja existents.

Article 33

Formació

1. S'entén com a formació l'eina que ha d'afavorir els canvis i la millora en l'organització de l'OAMEAI, així com potenciar el desenvolupament professional i personal dels seus treballadors.

2. Aquesta formació ha de servir:

2.1 Per solucionar les disfuncions o problemes que s'hagin detectat en els serveis existents.

2.2 Per que els treballadors millorin la seva capacitat i desenvolupament professional i personal.

2.3 Per que el ciutadà vegi com rep serveis de millor qualitat.

3. L'OAMEAI, facilitarà formació a tot el personal afectat per aquest conveni, garantint el dret dels treballadors a realitzar en un pla d'igualtat, cursos de formació i reciclatge adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals, i per superar aquestes.

Per tant, garantirà la participació de tots i cadascun dels treballadors, al menys, en un curs de formació a l'any.

4. Es crearà una comissió de formació formada per els representants del Comitè d'Empresa i de l'equip directiu i de l'OAMEAI amb les funcions següents:

Aprovació de la programació dels cursos de formació contínua interna.

Disposar de la informació pressupostària per a la formació interna.

Controlar el compliment de les hores anuals de formació que l'Ajuntament ha de garantir als treballadors.

Controlar i gestionar i aplicar el pla de formació.

Article 34

Pla de formació

Aquest pla tindrà la mateixa durada del curs escolar i es modificarà cada any en funció de les necessitats.

Per garantir aquest pla, l'Ajuntament destinarà un 0,1% del pressupost de la corporació, a repartir entre tot el personal laboral i funcionari de l'Ajuntament i dels demés organismes autònoms municipals, exceptuant les partides d'inversió, anual, incrementant-se cada any amb els excedents dels anys anteriors.

Tot el personal podrà participar de les partides destinades a formació i beques que anualment d'Ajuntament d'Igualada destina a aquests efectes d'acord amb allò que s'estipula en el Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament d'Igualada, el pacte de Condicions per al personal funcionari de l'Ajuntament d'Igualada, i el Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Organisme Autònom Municipal d'Ensenyaments Artístics d'Igualada.

Mentre hi hagi disponibilitat pressupostària global (Formació + Beques) d'acord amb les quantitats pactades en els respectius convenis o pactes de condicions, es garantirà la Formació sol·licitada pel personal. En el cas que la disponibilitat pressupostària s'esgoti, l'Ajuntament garantirà per a cada col·lectiu les quantitats pactades en les diferents convenis o acords.

La Comissió de Formació determinarà a quina partida (Formació o Beques) s'imputa el cost dels cursos, seminaris, o temes relacionats amb la formació que sol·liciti el personal de l'OAMEAI, atenent però al criteri que només es podran transferir a la partida de formació aquelles sol·licituds de beques que estiguin directament relacionades amb el lloc de treball del sol·licitant.

Per realitzar un pla de formació que sigui efectiu, el primer que cal fer, es identificar els problemes i detectar les necessitats formatives i per tant s'haurà de:

Recollir la informació necessària des de tots els àmbits així com les propostes de cursos que arribin des dels departaments.

Formació del personal

La formació del personal es dividirà en programada i no programada.

La formació programada és aquella que promou i organitza l'OAMEAI d'acord amb les necessitats d'aprenentatge i organitzatives del seu personal i en el cas del personal docent és l'equip directiu qui vetlla per la programació de la mateixa. Aquest tipus de formació obeeirà als objectius que, en cada cas, fixi el pla de formació i les activitats formatives es duran a terme en funció d'aquests objectius.

La formació no programada és la que duen a terme puntualment els treballadors per assolir finalitats formatives de tipus professional o personal. Podran tenir format de cursos, jornades, congressos, etc.

També caldrà contemplar els estudis que l'OAMEAI requereixi per algun lloc en concret o que cada treballador es fixi com a fita personal.

Criteris generals sobre la formació programada

1. Podran assistir a la formació programada, dins o fora de l'horari laboral i sempre en còmput de temps de treball efectiu, tots els treballadors que tinguin caràcter de fixos en plantilla,

així com el personal interí sense limitacions de temps. El personal docent prioritzarà la realització d'aquesta formació en les hores no lectives.

2. L'equip directiu de l'Escola de Música, i la comissió de formació, d'acord amb els objectius del pla de formació, elaborarà el programa de cursos i n'establirà el calendari, horaris i prioritats, així com decidirà els formadors més adients per a cada activitat formativa.

3. El contingut del programa de cursos i els horaris es facilitarà a tot el personal pel seu estudi i valoració de l'interès de cadascú.

4. En el cas de fer alguna activitat formativa per continguts concrets, aquests vindran informats puntualment i la resta de personal també en tindran coneixement.

5. Si un treballador desitja assistir a un curs determinat, haurà de sol·licitar-ho, seguint els criteris establerts i amb els impresos corresponents. El seu cap haurà de manifestar el seu acord o desacord amb la sol·licitud, així com l'horari més adient. La comissió de formació estarà al corrent de totes les sol·licituds.

En el cas del personal docent això precedirà només quan el curs determinat es vulgui realitzar en hores lectives.

Criteris generals sobre formació no programada

Es distingiran 2 apartats:

- Formació relacionada amb el lloc de treball
- Formació personal
- Formació relacionada amb el lloc de treball

1. Ha de tenir una relació directa amb les tasques que realitza el treballador segons el seu lloc de treball o una vinculació amb la carrera professional.

2. Ha de ser d'un alt interès pel treballador, pel seu Cap o per l'OAMEAI.

- Formació personal.

El treballador pot marcar-se les seves fites personals de formació que poden estar o no relacionades amb la seva feina diària.

En aquest sentit l'OAMEAI ha de preveure una partida del 0,05% del pressupost de la corporació, a repartir entre tot el personal laboral i funcionari de l'Ajuntament i dels demés organismes autònoms municipals, exceptuant les partides d'inversió, anual, incrementant-se cada any amb els excedents dels anys anteriors, per ajuts als treballadors amb interessos de formació (beques). Serà la comissió de formació els qui prioritzin aquests ajuts en cas de conflicte.

En funció de la disponibilitat econòmica, és a dir si el nombre de sol·licituds supera la quantitat assignada, es concediran les beques en base als criteris que a tal efecte acordi la comissió de formació.

La tipologia de formació que es contempla és tota aquella en sentit bàsic o integral de la persona, que suposi una millora del seu nivell formatiu i que condicioni una millora en la seva qualitat de vida.

Si al finalitzar l'activitat formativa, el treballador no presenta el certificat d'aprofitament del curs, haurà de tornar l'ajut a l'OAMEAI.

Aquest tipus de formació serà sempre fora de l'horari de treball i per personal docent es

prioritzarà a la realització d'aquesta formació fora de l'horari lectiu.

Article 35

Promoció interna

1. L'OAMEAI convocarà la següent promoció interna:

Una promoció de conserge-vigilant de l'Escola de Música a auxiliar pràctic.

2. A l'efecte assenyalat en l'apartat anterior, el 70% de les places de llocs de treball de l'oferta pública es reservaran per al torn de promoció

4. La promoció interna s'efectuarà ordinàriament pel procediment de concurs-oposició o concurs entre el personal laboral, que reuneixin els requisits exigits amb caràcter general. En el supòsit que el nombre de places a promocionar sigui igual o inferior al nombre d'aspirants amb possibilitats d'accedir-hi, no serà necessari establir un sistema selectiu.

El barem de mèrits a aplicar en la fase de concurs serà sotmès a la consideració de la comissió de promoció interna, que vetllarà pel compliment de la legalitat i la garantia dels principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Article 36

Promoció professional dins del propi grup

L'OAMEAI implanta, junt amb aquest acord, un altre instrument de promoció professional per possibilitar la carrera administrativa: la promoció horitzontal dins del mateix grup de titulació, que s'articula mitjançant el Reglament de la carrera administrativa, el qual consta com un annex al present acord.

Article 37

Oferta pública d'ocupació

1. L'oferta pública d'ocupació anual de l'OAMEAI serà negociada amb el Comitè de l'Escola de Música.

2. L'OAMEAI es compromet a facilitar sempre que sigui possible, i en compliment de la legislació vigent, l'accés de persones amb disminució en les ofertes de places públiques.

3. Els treballadors laborals contractats per l'OAMEAI en règim de contractació temporal veuran creades i convocades aquestes places en complir-se els 36 mesos ininterromputs, o 42 mesos de manera discontinua, de servei. Aquest article no inclou aquells contractes que són subvencionats per altre administracions, sens perjudici del que determini la legislació laboral en aquest aspecte.

Article 38

Valoració de llocs de treball

1. Els processos de mobilitat interna, promoció interna i reorganitzacions administratives realitzades i el propi dinamisme de l'OAMEAI, fan necessari la creació d'una comissió de valoració de llocs de treball. Aquesta comissió es crearà per tal d'estudiar, adaptar a la realitat i resoldre qualsevol discrepància o problema de l'actual valoració i poder fer-ne un seguiment. En la mateixa es decidirà el nombre de representants per ambdues parts, així com el sistema de funcionament. L'OAMEAI elaborarà anualment la relació de llocs de treball. Aquesta comissió convocarà a revisar l'actual Valoració de Llocs de Treball i establirà un calendari per procedir

a la mateixa durant la vigència del present conveni. Es reservarà per fer front a les possibles modificacions de la valoració un 0,9% anual del capítol 1 del pressupost del personal laboral. El sobrant anual d'aquesta partida incrementarà la partida de l'any següent.

2. La retribució mensual bruta pel personal docent llicenciat es fixa en 2.111,69 euros, la qual cosa representa un augment del 25,35% sobre la retribució bruta actual, que s'assolirà en els següents 3 terminis:

- 5% a efectes de l'1 de gener de 2006
- 10% a efectes de l'1 de gener de 2007
- 10,35% a efectes de l'1 de gener de 2008

Igualment el personal diplomad i ajudant de professor li serà d'aplicació el mateix percentatge d'augment, sobre el seu sou brut actual, i terminis indicat anteriorment.

CAPÍTOL 6

Condicions socials

Article 39

Incapacitat transitòria

1. Tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, quan es trobi en situació d'incapacitat transitòria per al servei percebrà íntegrament la seva retribució.

2. L'Ajuntament podrà establir, dins de les possibilitats previstes per la legislació vigent, els sistemes de control mèdic que consideri convenients.

En cas de presumir-se l'existència d'irregularitats, s'incoarà, prèvia comunicació a la Junta de Personal, el corresponent expedient disciplinari a l'efecte de determinar si s'ha comès una falta.

Article 40

Ajuts per a familiars disminuïts

1. El personal laboral que tinguin al seu càrrec familiars fins al segon grau, ascendent o descendent, de consanguinitat o afinitat, que siguin disminuïts físics, psíquics o sensorials i que en depenguin econòmicament, seran beneficiaris d'un ajut especial per aquest concepte que es devengarà amb caràcter mensual.

2. Les quantitats a percebre l'any 2005, en funció del grau de disminució seran les següents:

Disminució entre un 33 i un 64%: 91.26 euros (15.184 ptes.).

Disminució entre un 65 i un 74%: 136.9 euros (22.778 ptes.).

Disminució igual o superior al 75%: 182.53 euros (30.370 ptes.).

Aquestes quantitats s'incrementaran anualment de manera automàtica, en el mateix percentatge que determini la Llei de pressupostos de l'Estat en relació amb els augments de personal.

3. La percepció d'aquest ajut és incompatible amb la percepció, per part del familiar disminuït d'una pensió d'incapacitat o de jubilació, llevat que aquestes no arribin al salari mínim interprofessional.

4. Aquest ajut serà concedit per decret de l'Alcaldia, a sol·licitud de la persona interessada, que haurà d'acreditar la disminució i la situació de dependència econòmica.

Periòdicament es revisarà el manteniment

de les circumstàncies que van justificar l'atorgament de l'ajut, sens perjudici que la persona beneficiària resti obligada a comunicar qualsevol variació que es produís en aquestes.

5. L'ajut descrit es deixarà de percebre de concórrer alguna de les causes següents:

a) Defunció de la persona disminuïda o de la beneficiària.

b) Cessar la dependència econòmica de la persona disminuïda.

c) Pèrdua de la condició de personal laboral.

6. L'OAMEAI ajudarà en els tràmits d'accés dels disminuïts a centres especialitzats.

Article 41

Ajuts per a estudis

1. Tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord tindrà dret a beneficiar-se de beques per dur a terme estudis homologats pel Ministeri d'Educació o pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, i estudis no homologats pels organismes esmentats, sempre que aquests darrers comportin una millora en els seus coneixements que pugui ser aplicada a la seva feina.

2. La persona interessada haurà de formalitzar la sol·licitud mitjançant una instància, que haurà d'anar acompanyada de la documentació necessària.

Les beques s'aniran atorgant mentre hi hagi disponibilitat pressupostària o així ho decideixi la comissió de formació. Les que per manca de disponibilitat pressupostària quedin rebutjades, podran sol·licitar-se l'any següent.

3. Examinades les sol·licituds, l'Alcaldia o l'òrgan competent resoldrà la concessió o denegació de les beques, la qual cosa serà notificada a les persones interessades, als Departaments d'Intervenció i de Tresoreria i al Comitè d'Empresa.

4. L'Ajuntament destinarà per a beques 0,085 del pressupost de l'Ajuntament, a repartir entre el personal funcionari i laboral de l'Ajuntament i dels seus organismes autònoms, exceptuades les partides d'inversió.

5. La quantia de les beques serà del 100% de l'import de la matrícula per als estudis homologats pel Ministeri d'Educació o pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, quan aquests es realitzin en centres oficials públics; de realitzar-se en centres privats, serà igual a la fixada en els centres públics per a cursar els mateixos estudis.

Per a fixar la quantia de les beques per als estudis no homologats, s'aplicaran els criteris assenyalats més amunt.

6. En el cas que el nombre de sol·licituds presentades superi la quantitat consignada a aquest efecte en el pressupost, aquest import s'incrementarà amb les quantitats retornades pels beneficiaris de l'any immediatament anterior.

Si, tot i així, el nombre de sol·licituds supera la quantitat assenyalada, la comissió de formació fixarà els criteris per atorgar els ajuts i informarà sobre la seva concessió, a l'Alcaldia o l'òrgan competent.

7. Els ajuts per a estudis es perdran de concórrer alguna de les causes següents:

a) Renúncia de la persona beneficiària.

b) Obtenció d'una beca o ajut d'un altre organisme públic o privat.

c) Cessar en la situació de servei actiu.

d) No realitzar els estudis per als quals es va concedir la beca. A aquest efecte, s'entén que els estudis no s'han dut a terme quan no s'ha aprovat, al menys, el 51% de les assignatures matriculades dins del curs escolar. La superació d'aquest percentatge s'acreditarà mitjançant l'aportació dels resultats de les proves, abans del 31 d'octubre de cada any.

La pèrdua de la beca comportarà la devolució de l'import concedit, llevat el cas de cessar en la situació de servei actiu si es justifica l'haver aprovat la meitat de les assignatures.

Article 42

Premi de permanència i jubilació

1. El personal laboral que trobant-se en servei actiu, totalitzin vint, trenta o quaranta anys d'antiguitat reconeguda en nòmina o al servei de l'administració a l'OAMEAI, tindran dret a percebre, prèvia sol·licitud al Departament de Personal, els premis següents:

a) 20 anys de servei: 360 euros (59.899 Ptes) i 5 dies hàbils de permís retribuït.

b) 30 anys de servei: 540 euros (89.848 Ptes) i 10 dies hàbils de permís retribuït.

c) 40 anys de servei: 720 euros (119.798 Ptes) i 15 dies hàbils de permís retribuït.

Els dies de permís es gaudiran dins dels 12 mesos següents, en què es totalitzin els anys d'antiguitat esmentats, tenint en compte de garantir les necessitats del servei. Aquest dies es podran gaudir de manera continuada.

2. S'atorgarà un premi especial a tot el personal en el moment de cessar en el servei actiu per jubilació, que consistirà en l'abonament per una sola vegada, d'una retribució per import d'una mensualitat total bruta.

Article 43

Ajuts per a l'adquisició d'articles mèdics

Tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord gaudirà d'un ajut per a l'adquisició d'articles d'oftalmologia (vidres graduats, lents de contacte i motlures), per una quantitat equivalent al 50% de l'import de la factura. Aquest ajut tindrà un límit màxim de 275 euros (39.933 pessetes) per persona cada 3 anys.

Article 44

Prestacions per a la protecció de la família

1. L'OAMEAI establirà les prestacions econòmiques de protecció a la família corresponents als subsidis de nupcialitat, inici de convivència en les parelles de fet, que haurà d'acreditar-se documentalment, i de natalitat, inclòs el cas d'adopció, per un import de 150 euros (24.958 pessetes) cadascun.

2. De conformitat amb el que estableixi la legislació vigent en cada moment, s'establiran els ajuts pel cònjuge i els fills.

Article 45

Permuta del lloc de treball

a) Interna dins de l'Ajuntament

La permuta de sengles llocs de treball de 2 persones que ostenten la mateixa categoria professional, quan aquestes així ho desitgin i ho manifestin per escrit al Departament de personal,

haurà de ser autoritzada per l'òrgan competent, llevat d'impediments tècnics justificats que impedeixin el canvi, previ informe favorable del Comitè d'Empresa. També es podrà sol·licitar aquesta permuta quan es produeixi una vacant a l'Ajuntament, de la qual se n'informarà al Comitè d'Empresa i als treballadors de l'Ajuntament que puguin complir amb els requeriments d'aquesta vacant.

b) Externa amb d'altres ajuntaments:

Els treballadors podran permutar el càrrec o lloc de treball amb personal laboral d'altres ajuntaments, o quan s'escaigui, d'altres administracions públiques, sempre que no hagi complert els 60 anys, pertanyi al mateix grup i categoria i les places siguin de classe similar. Per tant, l'Ajuntament farà els possibles per que aquest situació quedi reflectida a la plantilla orgànica, per tal de facilitar el procés en cas que es produeixi. Així mateix l'Ajuntament facilitarà l'expedient que correspongui a l'organisme o entitat a què pertanyi l'altre personal laboral.

Article 46

Jubilació anticipada incentivada

1. Amb l'objectiu d'aconseguir una major eficàcia dels serveis municipals, la corporació podrà pactar amb el personal laboral interessat les jubilacions anticipades incentivades, que es premiaran d'acord amb el barem següent:

E: edat; Q: quantia en mensualitats)

E	Q
60	35
61	28
62	21
63	14
64	7

2. Durant un període de 6 o 12 mesos abans de la jubilació, sigui o no anticipada, podrà establir-se un Pla de formació de l'eventual substitut, la qual cosa representa alhora una disminució de les tasques directes de la persona que preveu la seva jubilació, a fi que pugui dedicar una part del seu temps de treball a la formació del seu substitut.

3. La jubilació anticipada incentivada als 60 i 61 anys només es produirà si existeix acord entre la persona interessada i l'Administració, la qual podrà plantejar com a condició l'amortització del lloc de treball. A partir dels 62 i fins als 64 anys, si la persona interessada ho sol·licita, se li aplicarà la jubilació anticipada amb el barem anterior, sempre que no es superi la disponibilitat pressupostària per a aquest assumpte. Per a aquesta disponibilitat pressupostària sempre s'haurà de preveure, com a mínim, la possibilitat que pugui jubilar-se el funcionari de salari més elevat de la plantilla, per a cada any de vigència d'aquest conveni.

4. La sol·licitud de jubilació anticipada incentivada s'haurà de presentar, com a data màxima, 6 mesos abans de l'inici de l'any en el que el funcionari demani jubilar-se, és a dir fins el 30 de juny de l'any anterior. D'aquesta manera, una vegada presentades totes les sol·licituds de jubilació per a l'any següent, en cas que no hi hagi disponibilitat pressupostària per concedir-se-la a tots els sol·licitats, es concediran per ordre de

major a menor edat dels mateixos, passant al primer lloc de la llista les persones que hagin quedat pendent de resolució per manca de consignació de l'any anterior.

5. La resolució, tant favorable com no favorable, respecte a la sol·licitud de l'interessat per a la jubilació anticipada incentivada, considerin o no l'amortització del lloc de treball, requeriran la sol·licitud i informe favorable previ del Comitè d'Empresa.

Article 47

Pla de pensions

1. L'OAMEAI i el Comitè de l'Escola, sensibles a la conveniència de garantir uns ingressos dignes per al personal en el moment de la jubilació, constituiran, una Comissió redactora del Pla de Pensions destinat a tots els treballadors de l'OAMEAI, amb una relació contractual indefinida. L'adscripció tindrà caràcter voluntari i consistirà en l'aportació econòmica de l'OAMEAI i del treballador; les quantitats destinades, així com la forma i detalls del mateix, es decidirà en el si de la Comissió.

2. Aquesta Comissió estarà integrada per un 3 representants del Comitè d'empresa i 3 per part de l'administració.

Article 48

Bestretes

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, que es trobi en situació de servei actiu, tindrà dret a percebre una bestreta sense interès a compte de les retribucions dels propers 12 o 14 mesos de prestació de serveis, quan aquesta sigui convenient per atendre necessitats.

2. L'import de la bestreta serà igual a l'import d'una o dues mensualitats de la retribució total bruta de la persona interessada.

Aquest import es reintegrarà mitjançant una deducció de les retribucions del beneficiari en quantitats proporcionals a la quantia rebuda, al llarg dels 12 o 14 mesos posteriors a la concessió de la bestreta, segons hagi percebut una o 2 mensualitats.

Amb independència del termini de reintegrament esmentat, el beneficiari podrà procedir a la cancel·lació de la quantitat pendent en el moment que consideri adient.

3. La persona interessada presentarà la sol·licitud de bestreta per escrit al Departament de Personal.

La bestreta serà atorgada per l'Alcaldia, a proposta del regidor de personal, el qual, si ho considera convenient, podrà consultar al sol·licitant sobre els motius que fonamenten la seva petició.

Periòdicament s'informarà al comitè d'empresa de les sol·licituds de bestreta presentades i de la seva concessió.

4. Les bestretes podran demanar-se fins a 12 o 14 mesos, respectivament, anteriors a la data de jubilació.

No es podrà atorgar una nova bestreta si la persona sol·licitant ja n'estigués gaudint una i encara no l'hagués retornat.

5. Abans que es produeixi la finalització o interrupció de la relació de servei actiu amb la Corporació, serà necessari acreditar el reintegrament íntegre de la bestreta concedida.

Article 49

Ajut reintegrable extraordinari en supòsits d'extrema gravetat

1. En supòsits d'extrema gravetat, els quals comportin greus dificultats econòmiques i que hagin estat ocasionats per catàstrofes climatològiques, incendis o accidents, o forces de causa major, el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord percebrà un ajut econòmic reintegrable, equivalent a dues mensualitats de les seves retribucions ordinàries íntegres, aportant la justificació en cada cas.

2. El reintegrament d'aquests ajuts extraordinaris s'efectuarà transcorregut un any des de l'atorgament, subjectant-se a aquest efecte a les mateixes regles que regulen les bestretes.

3. El gaudi d'aquest ajut extraordinari no serà incompatible amb el gaudi de bestretes.

Article 50

Assegurança de vida

L'Ajuntament, mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança per accident, defunció, invalidesa permanent i gran invalidesa del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord.

Article 51

Assegurança de responsabilitat civil

L'OAMEAI mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les possibles responsabilitats que es puguin derivar de les actuacions del personal laboral pel desenvolupament de les seves funcions al servei de l'Escola de Música.

L'OAMEAI es comprometrà a contractar una pòlissa asseguradora per als instruments que habitualment fan servir els professors a classe i que són propietat del propi professor.

Article 52

Assistència lletrada

1. L'OAMEAI, garantirà l'assessorament legal i la defensa jurídica del personal subjecte a aquest acord, que el necessiti per raó de conflictes amb terceres persones derivats de la prestació del servei.

2. Es procurarà que el lletrat designat sigui sempre el mateix per motius lògics de funcionalitat.

3. L'OAMEAI es farà càrrec del pagament de les costes judicials que s'esdevinguin.

4. En casos excepcionals, quan les circumstàncies concurrents ho aconsellin, es podrà designar un lletrat que no pertanyi a la Corporació i/o a L'OAMEAI. En aquests casos, s'el·ligirà, de comú acord, l'advocat i el procurador.

Article 53

Renovació del carnet de conduir

L'OAMEAI cobrirà les despeses de renovació, certificat mèdic i taxes del permís de conduir, una vegada presentats els justificants corresponents, a les persones que utilitzin vehicles municipals pel desenvolupament del seu lloc de treball.

Article 54

Retirada del permís de conduir

La retirada del carnet de conduir per l'autoritat judicial, amb motiu d'un accident de trànsit o

de qualsevol altre possibilitat dintre de l'horari laboral, excepte per alcoholèmies, excessos de velocitat i/o conduccions temeràries no provocades pel servei, no impedirà que mentrestant, el treballador segueixi cobrant el salari que tingui assignat a la seva categoria en el moment de l'accident, tot i el supòsit de que la sanció obligui a que l'afectat hagi de desenvolupar altres funcions.

Article 55

Preparació física professional

En aquells col·lectius als quals, per a complir adientment amb el servei, els cal una especial preparació física, aquesta serà facilitada mitjançant l'aportació dels mitjans locals, materials i monitors per part de l'OAMEAI, tenint en compte l'assignació pressupostada que caldrà ser pactada a finals d'any per a l'any següent.

Article 56

Activitats municipals

1. El personal al servei de l'OAMEAI serà dotat d'un carnet d'identificació numerat i amb la fotografia corresponent.

2. L'OAMEAI sempre que sigui possible facilitarà l'accés del seu personal i del dels seus organismes autònoms a les activitats que organitzi directament.

Article 57

Diada dels treballadors de l'administració pública

El dia 22 de maig, festivitat de Santa Rita, se celebra la patrona dels treballadors de l'Administració Pública.

CAPÍTOL 7

Seguretat i salut

Article 58

Seguretat, higiene i salut laboral

1. La prevenció dels riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de personal de l'OAMEAI i del Comitè de l'Escola, per tant, ambdues parts es comprometen a col·laborar en l'objectiu de garantir un desenvolupament saludable de les tasques que els personal té encomanades. L'OAMEAI posarà els mitjans necessaris per tal de millorar la seguretat, higiene i la salut laboral del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

L'OAMEAI destinarà una partida pressupostària anual que es distribuirà conforme al que es decideixi en el marc del comitè de seguretat i salut laboral.

Ahora, es constituirà una Comissió de seguretat, higiene i salut laboral que estarà integrada per igual nombre de representants de l'OAMEAI i del Comitè d'Empresa d'acord amb el que disposa la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

2. Aquesta Comissió serà competent per a dur a terme estudis, anàlisis i propostes relatives a seguretat (espai de treball, esforços físics i mentals, mitjans de treball,...), higiene (vestuaris i serveis sanitaris, sorolls, ventilació, il·luminació, temperatura i humitat,...), salut laboral (sanitat, vigilància de la salut,...) i aquelles que li atribueix la pròpia Llei 31/1995.

La Comissió podrà sol·licitar la paralització d'una determinada activitat quan disposi d'un informe mèdic que acrediti que aquesta comporta un risc per a la salut del personal afectat. També podrà decidir la paralització de qualsevol activitat quan consideri que pot comportar un risc greu, imminent o a llarg termini, per a la persona que desenvolupa aquesta activitat o per a aquelles persones que es trobin a l'entorn de la mateixa. També es podrà aturar quan ho estableixi algun dels supòsits de la Llei 31/1995.

3. L'OAMEAI elaborarà una relació trimestral dels accidents laborals produïts, i de les baixes que es produeixin a l'Ajuntament, que serà lliurada al Comitè de Seguretat i Salut. Dels accidents laborals se'n realitzarà l'oportuna investigació i seguiment de les mesures a aplicar per evitar que es tornin a produir amb la participació dels tècnics en prevenció i dels delegats de salut laboral.

4. El Comitè de Seguretat i Salut establirà els mecanismes oportuns per poder elaborar també una relació d'aquelles accidents sense baixa i incidents (accidents blancs) que es produeixin en els diferents centres de treball. Aquesta relació d'incidentes/accidents blancs serà lliurada al Comitè de Seguretat i Salut.

5. La Comissió de seguretat, higiene i salut laboral disposarà de l'assessorament tècnic i jurídic necessari, que serà facilitat per l'OAMEAI.

Article 59

Mesures preventives

1. A l'efecte de garantir l'adequada salut del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, es procedirà, a proposta de la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral, a una vigilància mèdica en funció dels riscos relatius a la seguretat i salut en el treball.

2. Aquelles persones que ho considerin convenient, per les seves circumstàncies personal o pel lloc de treball que ocupen, tindran dret a rebre per part de l'OAMEAI, prèvia proposta de la Comissió, les vacunes que s'estimin oportunes (grip, tètanus, hepatitis B ...).

3. El Comitè de Seguretat i Salut podrà determinar l'equip o equips de protecció amb què la corporació haurà de dotar cadascun dels treballadors que ho requereixin.

5. L'OAMEAI es compromet a controlar i vigilar, en les seves dependències, la realització de tractaments amb plaguicides d'ús ambiental, amb la finalitat d'evitar possibles riscos o accidents als seus treballadors.

Article 60

Revisions mèdiques

1. Anualment es durà a terme una revisió mèdica, de caràcter voluntari i gratuït, per a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

2. El resultat, que serà totalment confidencial, es lliurarà a la persona interessada bé en el seu domicili bé en el seu lloc de treball.

3. L'OAMEAI oferirà, en el moment d'accés al lloc de treball, un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar, així com una vigilància de la salut en intervals periòdics a tots els treballadors en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni,

en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. Aquest reconeixement serà obligatori per als treballadors, en els supòsits prescrits per l'article 22.1 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals i no podrà ser causa d'adopció de mesures en perjudici seu.

Article 61

Plans d'emergència i avaluació de riscos

1. L'OAMEAI implantarà i actualitzarà a cada centre de treball un pla d'emergència que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors. El pla s'actualitzarà en les mateixes supòsits que el pla prevegi i sempre que es modifiquin substancialment l'ocupació i la distribució de l'espai.

2. L'OAMEAI, amb la consulta prèvia al Comitè de Seguretat i Salut, designarà els treballadors encarregats de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i els mitjans necessaris per a desenvolupar la seva tasca. Aquesta modificació anirà a càrrec de l'OAMEAI i serà específica, adequada i suficient.

3. L'OAMEAI realitzarà les avaluacions de riscos de tots els centres de treball que inclouran l'avaluació del risc d'incendi. També realitzarà l'avaluació de riscos de cada lloc de treball que tindrà en compte tots els riscos possibles, tant físics, com psíquics, ergonòmics, etc. Un cop efectuades aquestes avaluacions es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per eliminar els riscos i, en el cas de no ser possible, reduir-los al màxim.

4. Anualment es desenvoluparan aquells estudis d'avaluació de riscos que siguin proposats per la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral, quan s'estimi l'existència de riscos significatius per a la seguretat i salut del personal.

5. Es proporcionarà als treballadors la formació necessària per a la correcta prevenció dels riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa del treballador en la prevenció.

6. Es donarà també la formació necessària sobre prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.

Article 62

Canvi de lloc de treball per raons mèdiques

1. El personal en situació d'actiu que per raó d'edat o malaltia hagi d'exercir funcions diferents a les de la seva categoria professional, podrà ser traslladat a un lloc de treball, que d'acord amb la seva edat i capacitat, sigui més operatiu. En tot cas, la persona afectada conservarà el sou base, els triennis i la resta de conceptes retributius que conformin el total de la retribució bruta.

2. Per tal de fer efectiu el canvi de lloc de treball serà necessària una valoració mèdica prèvia i la consulta preceptiva al Comitè d'Empresa. Es complirà amb rigurositat les restriccions que marqui l'informe mèdic.

Article 63

Farmaciola

1. A totes les dependències de l'Escola Municipal de Música hi haurà una farmaciola d'ur-

gències degudament equipada segons estableix el Decret 486/97

2. El manteniment de les farmaciolses correspondrà a la persona que cada departament decideixi.

Article 64

Programes de seguretat i salut

1. L'OAMEAI impulsarà plans i programes de seguretat i salut en el treball, els quals comprendran, entre d'altres, les accions següents:

- Programes de formació
- Programes d'avaluació de riscos

2. Anualment es desenvoluparà, al menys, una acció formativa corresponent a la línia de risc que, juntament amb la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral, es determini (prevenció d'incendis, primers auxilis, ...).

Aquestes accions aniran adreçades a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

3. Anualment es desenvoluparan aquells estudis d'avaluació de riscos que siguin proposats per la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral, quan s'estimi l'existència de riscos significatius per a la seguretat i salut del personal.

4. Com a complement de les actuacions descrites, l'OAMEAI sol·licitarà periòdicament a l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el treball, la documentació que consideri necessària a fi que les pròpies persones interessades puguin conèixer millor els riscos del lloc de treball que ocupen i actuar en la prevenció d'aquests.

Article 65

Protecció de l'embaràs

1. En aquells casos en què el lloc de treball pugui suposar un perill per a la dona embarassada o el fetus, s'efectuarà un canvi de lloc de treball provisional a un altre lloc de treball de categoria anàloga amb les oportunes condicions de seguretat fins a la finalització del període de lactància, sense superar els 12 mesos del fill. Aquest canvi s'efectuarà a petició de la treballadora afectada amb un informe mèdic previ o dels responsables de Salut Laboral de l'OAMEAI. Així mateix s'autoritzarà l'adaptació de l'horari de la treballadora gestant per tal que pugui assistir a les classes de preparació per al part, o qualsevol altra activitat prèvia prescripció facultativa.

2. En el cas que no es trobi un lloc de treball adient per aquesta treballadora, podrà entrar en situació de baixa amb el 100% de la seva retribució bruta en els supòsits que ja estableix la pròpia Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

Per tot allò no previst en matèria de seguretat i salut en aquest conveni s'aplicarà allò que disposi la normativa vigent.

CAPÍTOL 8

Drets sindicals i de representació

Article 66

Llibertat sindical

L'OAMEAI garantirà el dret a la lliure sindicació i organització del personal subjecte a aquest acord i a la no discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici de

drets sindicals, sense cap tipus d'exclusió per pertànyer a un determinat cos o categoria.

Els treballadors, siguin o no representants del personal laboral, que tinguin responsabilitats en organismes d'àmbit comarcal, provincial, autonòmic i estatal, disposaran del temps necessari per al compliment de les seves funcions.

Així mateix i per tal d'impulsar la representació sindical dins les administracions públiques, com a via per avançar en una major participació del personal i les seves organitzacions, en la modernització, reforma i eficàcia dels serveis públics, es concedeix als sindicats més representatius, segons s'estableix a la LOLS, en el seu article 6.2, i que tinguin delegats escollits democràticament dins el Comitè d'Empresa, un crèdit addicional de 60 hores mensuals per a l'exercici de tasques de representació sindical. Per gaudir d'aquest permís, la persona haurà de ser membre del Comitè d'Empresa d'aquest Ajuntament.

Article 67

Competències i facultats del Comitè de l'Escola

1. L'OAMEAI reconeix la capacitat de negociació i de representació del Comitè d'Empresa.

2. A més de les competències i facultats assenyalades en els diferents articles d'aquest acord, el Comitè d'Empresa té les facultats següents:

1. Rebre informació, que li serà facilitada periòdicament, i com a mínim trimestralment, sobre la política de personal de l'OAMEAI. En particular, rebrà la informació referent als assumptes de personal que afectin al conjunt dels funcionaris o a un o diversos col·lectius d'aquests, i que impliquin variacions respecte al règim anteriorment existent.

2. Rebre l'Ordre del dia del Ple, de la Comissió de Govern o de qualsevulla altra comissió informativa, quan aquest contingui acords en matèria de personal, amb una antelació mínima de 48 hores prèvia a que es dugui a terme, a més de l'acta de la reunió anterior.

3. Emetre informe, a sol·licitud de l'OAMEAI, sobre les matèries següents:

- Trasllat total o parcial del personal i de les instal·lacions.
- Plans de formació de personal.
- Implantació o revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball.

4. Ésser informada de totes les possibles sancions a imposar per faltes molt greus, greus i lleus, abans de l'adopció de la resolució definitiva.

5. Rebre informació i emetre informe previ en les matèries i assumptes següents:

- Establiment de la jornada laboral i l'horari de treball.
- Règim de permisos, vacances i llicències.
- Quantitats que percebi cada funcionari pel complement de productivitat.
- Circulars i instruccions generals relatives a matèries de personal.

6. Conèixer periòdicament, i al menys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents en acte de servei, les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat,

els estudis periòdics o especials de l'ambient i les condicions de treball, i els mecanismes de prevenció emprats.

7. Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, seguretat social i ocupació, i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant dels organismes competents.

8. Vigilar i controlar les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball, mitjançant la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral.

9. Participar en la gestió d'obres socials per al personal, que tingui o estableixi l'OAMEAI.

10. Informar al personal sobre tots els temes i qüestions a les quals es refereix aquest acord.

11. Orientar, assessorar i assistir al personal en les qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació laboral amb l'OAMEAI i als drets i deures que se'n deriven.

12. La lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries pròpies del seu àmbit de representació.

Article 68

Assistència a tribunals de selecció de personal

1. El Comitè d'Empresa designarà a un representant en els tribunals i òrgans de selecció de personal laboral, el qual actuarà amb veu i vot.

2. Aquest representant haurà de formar part de la plantilla de l'OAMEAI i, estar en possessió de la titulació exigida als aspirants per cobrir la plaça.

Article 69

Legitimació en el procediment administratiu

Es reconeix al Comitè d'Empresa, col·legiadament i per decisió majoritària dels seus membres, legitimació per iniciar, en qualitat d'interessats, els corresponents procediments administratius i exercitar les accions en via administrativa o judicial en tot allò que es refereixi a l'àmbit de les seves funcions.

Article 70

Garanties i drets del Comitè de l'Escola

Els membres del Comitè de l'Escola disposaran en l'exercici de la seva funció representativa de les garanties i drets següents:

1. L'accés i la lliure circulació per les diferents dependències de l'OAMEAI, sense que es destorbi el normal funcionament de les corresponents unitats administratives.

2. La publicació i lliure distribució de les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical.

3. Ser escoltats en els casos d'incoació d'expedient disciplinari d'un dels membres del Comitè, sense perjudici del dret d'audiència de la persona interessada, durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior a aquest.

4. Un crèdit de 20 hores mensuals dins de la jornada de treball, retribuïdes com a treball efectiu, per a l'exercici de funcions de representació.

No es computaran com a tal les hores emprades en reunions amb la corporació, les emprades en període de negociació dels acords o pactes ni

les emprades en tribunals i processos de selecció de personal o de provisió de llocs. Les hores de negociació de conveni fora de la jornada laboral, es comptabilitzaran com a hores efectives de treball fins a un màxim de 40 hores anuals acumulables.

Els membres del Comitè d'Empresa, prèvia comunicació escrita al Departament de Personal, podran acumular les hores no emprades per qualsevol dels seus membres. En l'escrit de sol·licitud constarà el vist i plau del president del Comitè i especificarà la persona que les cedeix i qui les aprofita. Aquestes hores es podran acumular, en la mesura que sigui possible, fins al total de la seva jornada laboral.

També es podrà crear un fons horari comú amb la totalitat d'hores sindicals anuals, podent disposar d'elles de la manera que el Comitè cregui més oportú, comunicant al Departament de Personal els acords que el Comitè hagi pres al respecte.

5. No ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva representació i activitat sindical.

Tampoc no podran ser traslladats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, per raó de la seva activitat i representació sindical.

6. En el cas que fos necessari el canvi o modificació de les seves condicions de treball, entenen com a tals les que realitza habitualment, serà necessària la conformitat de la persona implicada i es donarà audiència al Comitè d'Empresa.

Article 71

Obligacions dels representants del personal

Els membres del Comitè d'Empresa s'obliguen expressament a:

1. Desenvolupar les tasques pròpies de l'acció sindical.

2. Guardar reserva professional, ja sigui de manera individual o col·lectiva, en totes aquelles matèries que la Corporació assenyalí expressament el seu caràcter confidencial, fins i tot després d'haver acabat el seu mandat.

En tot cas, cap document confidencial lliurat per l'OAMEAI podrà utilitzar-se fora de l'estricta àmbit d'aquest o per a finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.

Article 72

Garantia personal dels representants del personal

Es considerarà accident laboral, a tots els efectes, el que pateixin els membres del Comitè d'Empresa com a conseqüència de l'exercici del seu càrrec representatiu.

Article 73

Mitjans materials

1. A l'efecte que el Comitè d'Empresa pugui desenvolupar les seves activitats, la corporació li facilitarà un local amb les degudes condicions en alguna de les dependències de la l'Escola Municipal de Música, i el dotarà amb el mobiliari i els mitjans materials necessaris (telèfon, ordinador, impressora, programari ...).

2. Alhora, s'habilitarà una partida de 781 euros (129.947 pessetes) en concepte d'ajut econòmic al Comitè d'Empresa. Aquest ajut anirà

destinat a sufragar les despeses derivades de les activitats pròpies del Comitè, les quals hauran de justificar-se degudament.

Article 74

Assemblees

1. El Comitè d'Empresa podrà convocar assemblees pel personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, d'acord amb allò que disposa la normativa legal vigent.

2. Quan les reunions tinguin lloc dins de la jornada de treball, la convocatòria haurà de referir-se a la totalitat del col·lectiu del qual es tracti.

En aquest cas, es tindrà cura que la seva celebració no perjudiqui la prestació dels serveis.

3. Quan la convocatòria tingui lloc fora de la jornada laboral i es vulgui utilitzar una dependència municipal, únicament serà necessària la sol·licitud de la dependència.

4. Per convocar una assemblea dins de la jornada de treball, s'han de complir els requisits següents:

a) Comunicar la seva celebració al Departament de Personal, amb una antelació de 2 dies hàbils.

b) En la comunicació s'haurà d'indicar l'hora i el lloc de l'assemblea i, l'ordre del dia.

Si 24 hores abans que l'assemblea es dugui a terme, la corporació no formula cap objecció mitjançant resolució motivada, aquesta es podrà realitzar sense cap altre requisit.

DISPOSICIÓ FINAL

L'OAMEAI posarà a disposició del Comitè d'Empresa els mitjans necessaris perquè aquest Conveni tingui la publicitat necessària i sigui conegut per la totalitat dels treballadors, així aquest Conveni serà imprès i tramès de forma individual a cada treballador.

Reglament regulador de la carrera administrativa i professional del personal de l'Escola de Música Integrat dins l'OAMEAI

Exposició de motius

L'OAMEAI, en compliment del compromís contret en el Conveni col·lectiu, article 30.3. del capítol 5 (promoció i formació) del personal laboral de l'Ajuntament d'Igualada i dels organismes autònoms, en ordre a la implantació de la carrera administrativa i professional, ha elaborat aquest Reglament.

Aquest Reglament pretén configurar el model de carrera a aplicar al personal laboral de l'OAMEAI, inclosos el personal tècnic i administratiu i el personal d'oficis.

La implantació de la carrera laboral es perfila com un element essencial per incentivar la permanència del personal, per a millorar l'exercici de les funcions del personal i la qualitat del servei públic, a l'afavorir la superació professional i permetre la promoció horitzontal del personal laboral dins del mateix grup de titulació.

L'eficàcia d'aquesta finalitat depèn, en bona mesura, de les polítiques de formació que l'OAMEAI dugui a terme, per la qual cosa i, de conformitat amb allò previst en el conveni del personal laboral d'aquesta corporació, es garantirà la inclusió en el Pla anual de formació d'accions formatives específiques.

Ahora, l'OAMEAI ha tingut en compte el fet que fins el moment actual, no s'ha dut a terme la implantació d'una carrera administrativa i professional al personal laboral, tot i que aquest fet està considerat en el conveni col·lectiu, la qual cosa ha perjudicat notablement al conjunt de personal laboral, en especial, als que compte amb una major antiguitat.

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Ambit d'aplicació

1. Aquest Reglament serà d'aplicació al personal laboral fix o indefinit de l'OAMEAI i dels seus organismes autònoms, inclosos el grup de tècnics i administratius i el grup de personal d'oficis i no qualificats.

Article 2

Elements definidors

Els elements definidors de la carrera laboral són els següents:

a) L'antiguitat a l'OAMEAI, entenent-se com a tal, tot el temps de serveis que s'hi han prestat sota qualsevol modalitat contractual laboral.

b) La formació permanent i la seva projecció en la millora de la pràctica professional d'atenció als ciutadans en els serveis prestats a la ciutat.

c) La participació en qualitat de personal formador.

d) La representació legal del personal, en els termes que disposa l'Estatut dels treballadors i altra normativa d'aplicació.

CAPÍTOL 2

De la carrera professional del personal laboral de l'Escola de Música

Article 3

Carrera laboral

La carrera laboral s'articularà mitjançant l'assoliment de successius estadis d'acord amb el que disposa aquest reglament.

Article 4

Promoció d'estadis

1. Per l'assoliment del primer estadi, s'haurà d'acreditar l'obtenció de 10 crèdits, 5 dels quals, com a mínim, correspondran als anys d'antiguitat a l'Ajuntament d'Igualada o als seus organismes autònoms municipals.

2. Per l'assoliment de nous estadis, s'haurà d'acreditar l'obtenció de 10 crèdits, 4 dels quals, com a mínim, correspondran als anys d'antiguitat a l'OAMEAI. En qualsevol cas, hauran de transcórrer 4 anys per assolir un nou estadi.

3. L'OAMEAI, bianualment, garantirà una formació mínima de 40 hores per al seu personal, les quals s'impartiran sempre que sigui possible, dins la jornada de treball.

4. Si transcorreguts els anys necessaris d'antiguitat, la persona interessada no disposa dels crèdits necessaris per assolir un estadi, a causa que l'OAMEAI no ha garantit les 40 h bianuals de formació a què té dret, es computaran 2 crèdits de formació per cada 2 anys sense rebre formació

o la part proporcional que correspongui o bé la mateixa que hagués tingut el curs sol·licitat per l'interessat. Anualment el Departament de Recursos Humans, presentarà a la Comissió de Seguiment de la Carrera la relació del personal que ha realitzat formació, la que no ha pogut accedir-hi i la que s'ha negat o ha renunciat a fer-ne. Si això no es realitza anualment es considerarà que el personal de l'OAMEAI no ha tingut accés a la formació a la que té dret.

5. A l'assolir el primer estadi i per una sola vegada, per compensar l'endarreriment de l'aplicació de la carrera al personal laboral, la formació que no es pugui demostrar corresponent als anys 1998, 1999 i 2000, que correspon a la vigència del conveni col·lectiu del personal laboral, es computarà a raó un crèdit per any, o la part proporcional que manqui per assolir-lo, és a dir per arribar a les 20 h anuals de formació. Per aquest mateix concepte i per als crèdits de formació que no corresponguin als exercicis esmentats anteriorment, el còmput anual de la formació que no es pugui demostrar s'aplicarà a partir de l'inici de la relació laboral amb l'Ajuntament i sempre que s'acrediti aquesta circumstància mitjançant un certificat del departament de Recursos Humans.

6. Tot el personal, sempre que hagi o vagi adquirint estadis mitjançant el sistema indicat anteriorment, assolirà un estadi pels 20, 30, 35 i 40 anys de permanència en situació de servei actiu a l'OAMEAI. Tot el personal que hagi complert els anys de servei necessaris per sol·licitar els estadis esmentats abans de l'1 de juliol de 2006 podran sol·licitar la seva aplicació, si bé els efectes no podran ser anteriors a la vigència d'aquest conveni.

Article 5

Crèdits

Els crèdits s'obtindran de la manera següent:

Per cada any d'antiguitat a l'OAMEAI autònoms 1 crèdit.

Per cada 20 hores de formació: 1 crèdit o la part proporcional si el temps de formació és inferior o superior.

Els cursos de formació hauran de guardar una relació directa amb el lloc de treball o indirecta amb les prestacions de l'administració pública, i podran ser impartits per l'OAMEAI, l'Escola d'Administració Pública de la Generalitat de Catalunya, d'altres entitats de la Generalitat o de l'Estat, la Diputació Provincial, centres universitaris o homologats, o organismes dependents, col·legis oficials i aquells centres que hagin impartit cursos mitjançant conveni o contracte amb l'OAMEAI i els realitzats per empreses privades inclosos els que s'han impartit per iniciativa pròpia fora de la jornada de treball.

El còmput de crèdits de formació es farà per tot el període necessari per a l'assoliment de l'estadi.

Serà necessari acreditar documentalment l'assistència i l'aprofitament als cursos descrits.

Per l'acreditació d'un títol expedit per la Junta Permanent de Català, corresponent a qualsevol nivell (d'entre B, C, D i G), que no hagués estat exigint en el moment d'iniciar la relació laboral a l'OAMEAI 1 crèdit.

Per cada 20 hores impartides com a personal formador en cursos organitzats per l'OAMEAI: 1,5 crèdits o la part proporcional.

Per cada any en la participació en funcions de representativitat legal del personal laboral de l'OAMEAI: 1 crèdit o la part proporcional.

A més, per l'acreditació de titulacions no exigides en iniciar les relacions de treball amb l'OAMEAI i obtingudes a partir del moment esmentat, sempre que el treballador estigui en actiu laboralment:

Per l'acreditació d'una titulació en estudis relacionats amb el treball que desenvolupa a l'Administració, 3 crèdits si és llicenciatura, doctorat o un màster relacionat amb la llicenciatura; 2 crèdits pel postgrau relacionat amb la llicenciatura i 2 crèdits si és diplomatura o màster relacionat amb la diplomatura i 1 crèdit pel postgrau relacionat amb la diplomatura.

Per l'acreditació d'una titulació en estudis no relacionats amb el lloc de treball que desenvolupa a l'Escola Municipal de Música, 2 crèdits si és llicenciatura doctorat o un màster relacionat amb la llicenciatura; 1 crèdit si és diplomatura o un màster relacionat amb la diplomatura i 0,5 crèdits si és un postgrau relacionat amb la diplomatura.

Per l'acreditació del títol de Batxillerat Superior (BUP o equivalent), FP2, COU i accés a la Universitat: 1 crèdit per un sol d'aquests conceptes.

Per participar en òrgans unipersonals de govern al centre. Per període de 3 cursos acadèmics consecutius: 3 crèdits

Per participar en òrgans de coordinació d'activitats docents (caps de departament): ½ crèdits per curs acadèmic.

Per representació en el Consell Escolar del centre: ½ crèdit per curs acadèmic consecutius.

Per l'acreditació del títol de graduat escolar o FPI: 1 crèdit per un sol d'aquests conceptes.

Per l'assistència a jornades i seminaris que no consti el nombre d'hores a emprar es consideraran de 6 hores.

Els cursos setmanals que tampoc s'especifiqui el nombre d'hores emprat es consideraran 25 hores.

Títols de nivell superior expedit per les diferents federacions esportives: 1 crèdit.

Títols de nivell mig expedit per les diferents federacions esportives: 0,5 crèdits.

Article 6

Assoliment d'estadis

1. La promoció d'un estadi a un altre s'assolirà el mateix dia que s'acrediti la possessió del nombre de crèdits necessaris i, meritarà de la manera següent.

Quan s'acrediti dins la primera quinzena del mes, l'estadi es meritarà el mateix mes.

Quan s'acrediti dins la segona quinzena del mes, l'estadi es meritarà el mes següent.

2. a). Excepcionalment i per una sola vegada, en el primer càlcul d'estadis, el temps de servei actiu o la part proporcional i els crèdits de formació que no s'hagin emprat en el còmput dels crèdits per antiguitat esmentats, és a dir el sobrant, es podrà acumular per assolir el següent estadi.

2. b) A excepció de la primera vegada, en consolidar un estadi, s'inicia de bell nou el còmput de crèdits de formació per assolir-ne uns altres. És a dir, totes les hores de la formació rebuda durant el període de l'assoliment del nou estadi, deixaran de tenir validesa per a futurs estadis.

3. Els estadis són personals i una vegada assolits es consoliden com a dret adquirit. Els estadis no es perden pel fet d'integrar-se en un grup superior.

Article 7

Retribució dels estadis

1. Serà el resultat d'aplicar l'acord plenari del dia 18.5.99, pel que fa referència a la carrera professional del personal laboral.

2. La quantitat que resulti d'aplicar el que s'esmenta en l'apartat anterior, es farà efectiva com a concepte autònom en un plus complementari que es crearà a aquest efectes i que s'anomenarà plus complementari d'assoliment d'estadis.

3. El preu de l'estadi s'incrementarà anualment en el mateix percentatge que s'incrementin els salaris del personal laboral, d'acord amb el que es determina en la Llei de pressupostos i la llei/s d'acompanyament.

Article 8

Registre de personal

L'adquisició d'un nou estadi s'inscriurà en el Registre de personal, previ reconeixement de l'Alcalde o la persona a qui delegui.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. Aquest reglament s'aplicarà amb efectes del dia 1.7.2006.

2. A l'entrada en vigor d'aquest reglament i per una sola vegada, per assolir cada estadi serà necessari acreditar 10 crèdits, dels quals 5 com a mínim hauran de correspondre a servei actiu i es computaran de la manera següent:

a) Per any de servei actiu a l'OAMEAI: 1 crèdit.

b) Per cada 20 hores de formació: 1 crèdit o la part proporcional si el temps de formació és inferior o superior

En el cas de no poder demostrar el fet de no haver pogut fer formació s'aplicarà el que es determina en l'article 4 apartat 4 d'aquest Reglament.

En el supòsit que no es pugui acreditar la durada d'un curs, aquesta serà valorada per la Comissió de Seguiment.

DISPOSICIÓ FINAL

Per tal de resoldre les qüestions derivades de l'aplicació d'aquest reglament, es constituirà una comissió de seguiment integrada per les persones següents:

Dos representants de l'OAMEAI.

Dos membres designats pel Comitè d'Empresa

Un funcionari/ària que actuarà com a secretari.

(07.183.120)

RESOLUCIÓ

TRE/2437/2007, de 22 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2006 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa L'Agrícola Regional, SA (codi de conveni núm. 0808472).

Vist el text de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2006 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa L'Agrícola Regional, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 23 de gener de 2006, i de conformitat 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 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2006 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa L'Agrícola Regional, SA (codi de conveni núm. 0808472), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 22 de febrer de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD
de revisió salarial del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa L'Agrícola Regional, SA, per a l'any 2006

Assistents
Representants de l'empresa: Josep Altayó i Salvador García.