

Generalitat de Catalunya

CONCEPTO	ENC.NOCHES	CTOR.NOCHES	PEÓN NOCHE	PEON-CTOR NOCHE	JEFE TALLER	OFIC. 3A TALL.
AYUDA ESCOLAR	21,06	21,06	21,06	21,06	21,06	21,06
PLUS MODIFICACIÓN MES ART. 20		270,56	270,56	270,56		
PLUS CARGA LATERAL MES ART. 21		96,02				
HORA EXTRA NORMAL	16,72	15,85	14,97	14,97	19,34	11,97
HORA SEGUNDA ART.º 28	15,96	15,96	15,96	15,96	15,96	15,96
HORA TERCERA ART. 28	22,21	22,21	22,21	22,21	22,21	22,21

Barcelona, 8 d'abril de 2010.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé.

062010002234



Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 24 de març de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord d'adhesió del Consorci de l'Agència Local d'Energia de Barcelona a l'Acord de condicions de treball comunes dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona (codi de conveni núm. 0816212).

Vist el text de l'Acord d'adhesió del Consorci de l'Agència Local d'Energia de Barcelona a l'Acord de condicions de treball comunes dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 18 de juny de 2009, i de conformitat amb el que disposen els articles 90.2 i 3, i 92.1 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; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació.

RESOLC

1. Disposar la inscripció de l'Acord d'adhesió del Consorci de l'Agència Local d'Energia de Barcelona a l'Acord de condicions de treball comunes dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona (codi de conveni núm. 0816212) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOPB) de Barcelona.

TRANSCRIPCIÓ LITERAL DEL TEXT ORIGINAL SIGNAT PER LES PARTS

ACORD D'ADHESIÓ DEL CONSORCI DE L'AGÈNCIA LOCAL D'ENERGIA DE BARCELONA A L'ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL COMUNES DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA

Il·lma. Sra. Imma Mayol i Beltran, en la seva qualitat de Presidenta del Consorci de l'Agència Local d'Energia de Barcelona (en endavant ALEB), en ús de les atribucions que li són conferides pels Estatuts del Consorci, i els sotsignats en full adjunt, Cristina Castells Guiu amb DNI 43708931F, Irma Soldevilla Garcia amb DNI 52438815B, Manel Torrent Aixa amb DNI 46236782C, Toni Pujol Vidal amb DNI 52592762L, Fermín Jiménez Castellanos amb DNI 37333648W, Emma Santacana Albanilla amb DNI 47711267K, Jordi Baeza Jansa amb DNI 43434816Y, Manuel Pavón amb DNI X9238706C, Gerard Pol Gili amb DNI 46967471E, Miguel Rene Garaboa amb DNI 46313262W, Pedro Gil Giménez amb DNI 38029288F, Núria Sánchez Pizarro amb DNI 38548838X, Oriol Asensi Ribas amb DNI 44006529P, formen la totalitat de la plantilla de l'ALEB.

D'acord amb l'establert en l'article 92.1 del RDL 1/1995, de 24 de març, per el que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, *Boletín Oficial del Estado* 29 de març.

Acorden: Adherir-se, en tots els seus aspectes, a l'Acord de condicions de treballs comunes dels empleats de l'Ajuntament de Barcelona i Annex de condicions específiques de personal laboral per al període de temps comprès entre els anys 2008-2011, per a la seva aplicació al personal laboral del

Consorci, i personal subrogat de l'Ajuntament de Barcelona.

Aplicar l'Acord de Condicions de Treball Comunes dels Empleats de l'Ajuntament de Barcelona i l'Annex de Condicions de Treball Específiques del Personal Laboral, per al període de temps comprès entre els anys 2008-2011; al personal laboral propi del Consorci de l'Agència Local d'Energia de Barcelona; i tanmateix al personal adscrit pertanyent a la plantilla de l'Ajuntament de Barcelona.

La Presidenta, Imma Mayol Beltran.

En prova de conformitat, i perquè així consti als efectes oportuns, ho signen a Barcelona, a.

La Presidenta

Imma Mayol Beltran.

La Directora Gerent

Cristina Castells Guiu.

La resta del personal de l'ALEB

Irma Soldevilla Garcia.

Manel Torrent Aixa.

Toni Pujol Vidal.

Fermín Jiménez Castellanos.

Emma Santacana Albanilla.

Jordi Baeza Jansa.

Manuel Pavon.

Gerard Pol Gili.

Miguel Reñé Garaboa.

Núria Sánchez Pizarro.

Pedro Gil Giménez.

Oriol Asensi Ribas.

Barcelona, 24 de març de 2010.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé.

062010002262



Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 24 de març de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació

del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès (centre de treball de l'Escola Intermunicipal del Penedès de Sant Sadurn d'Anoia) per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0807082).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès (centre de treball de l'Escola Intermunicipal del Penedès de Sant Sadurn d'Anoia), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treba-

Generalitat de Catalunya

lladors el dia 24 de febrer de 2010, i de conformat 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; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

RESOLC

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès (centre de treball de l'Escola Intermunicipal del Penedès de Sant Sadurn d'Anoia) per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0807082) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOP) de Barcelona.

TRANSCRIPCIÓ LITERAL DEL TEXT SIGNAT PER LES PARTS

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNITAT DE MUNICIPIES DE L'ALT PENEDÈS (CENTRE DE TREBALL DE L'ESCOLA INTERMUNICIPAL DEL PENEDÈS DE SANT SADURNÍ D'ANOIA) PER ALS ANYS 2010-2012

Article 1. Determinació de les parts que concerten aquest Conveni

Aquest segon (II) Conveni ha estat negociat per la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès i pels representants sindicals dels treballadors.

Article 2. Àmbit personal

Aquest Conveni és d'aplicació al personal que, amb relació jurídic-laboral, presta o presti serveis a la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès.

Article 3. Àmbit funcional

Les normes contingudes en aquest Conveni afecten el centre de treball, que és l'Escola Intermunicipal del Penedès de Sant Sadurn d'Anoia.

Article 4. Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia u de gener de dos mil deu i tindrà vigència de tres anys.

Article 5. Pròrroga i denúncia

5.1. Aquest Conveni s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia dins el termini de preavis de dos mesos respecte a la data en què finalitzi la seva vigència. Quant a la negociació, podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

5.2. Un cop denunciat, es procedirà a

constituir una comissió negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació.

5.3. En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

Article 6. Vinculació a la totalitat

6.1. Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

6.2. En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, d'acord amb el previst a l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, efectués el control de la legalitat, i que com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici, la jurisdicció laboral anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada, i la resta del Conveni quedarà en vigor. En aquest supòsit, i fins a l'elaboració d'un nou text, s'aplicarà la normativa convencional anterior.

Article 7. Condicions més beneficioses

7.1. Es respectaran "ad personam", com a condicions més beneficioses, les reconegudes en els contractes de treball que siguin vigents a l'entrada en vigor d'aquest Conveni únic, una cop examinades en el seu conjunt i en còmput anual, resultin més beneficioses per als treballadors.

7.2. En cap cas l'aplicació d'aquest Conveni no suposarà una modificació o pèrdua de les condicions col·lectives més beneficioses existents amb anterioritat.

Article 8. Compensació i absorció

Les retribucions que estableix aquest Conveni compensen i absorbeixen totes les existents amb anterioritat a la seva entrada en vigor i, igualment, quant a la resta de les condicions de treball establertes prèviament, sens perjudici del que disposa l'article anterior.

Article 9. Comissió Paritària

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni es constituirà, d'acord amb l'article 85.2.e) de l'Estatut dels treballadors, una Comissió Paritària per a la interpretació, la vigilància i l'estudi del Conveni, que estarà formada per 2 representants de la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès i 2 membres dels representants sindicals negociadors. En la composició de la Comissió Paritària es respectarà la proporcionalitat dels sindicats que tenen representació sindical a la Mancomunitat.

Article 10. Organització del treball

Organització del treball és facultat de la Mancomunitat i la seva aplicació concreta correspon a l'equip directiu de l'Escola Intermunicipal, sense perjudici del dret de representació col·lectiva regulat a l'Estatut dels

Treballadors. D'entre altres s'inclouen els canvis d'adscripció de llocs o la supressió de llocs que es declarin amortitzats.

Article 11. Modificació de condicions substancials de treball

La Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès, per provades raons tècniques, organitzatives o productives, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter individual o col·lectiu. Aquests supòsits de modificació de caràcter individual o col·lectiu han d'estar precedits d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors.

En tot allò que aquest article no estableix s'ha de seguir el que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Tenen la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball les que afecten les matèries següents:

Jornada de treball.

Horari.

Sistema de remuneració.

Sistema de treball i rendiment.

Article 12. Plantilles de personal

12.1. Correspon a la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès, prèvia negociació amb el Comitè d'empresa, l'elaboració i publicitat de les plantilles de personal.

12.2. A aquestes plantilles s'especificaran degudament classificats els llocs de treball existents i es farà constar el grup, el subgrup, la categoria professional i l'especialitat, si s'escau.

Article 13. Classificació professional

13.1 La classificació professional té per objecte assignar a cada treballador unes funcions, dins d'un sistema ordenat en grups i categories professionals (i, si s'escau, especialitats), el qual especifica el contingut general de les prestacions de treball d'acord amb les aptituds professionals i les titulacions.

13.2 En matèria de classificació professional cal atènyer-se al que disposen els articles 22 i 39 de l'Estatut dels treballadors, i al que s'ha pactat en aquest Conveni.

13.3 La categoria professional fixa les possibles activitats laborals que corresponen a un lloc de treball o a un conjunt de llocs de treball del mateix nivell d'aptitud professional, i comprèn un component definitori del contingut bàsic o dominant de la prestació professional, sens perjudici de preveure la possibilitat de realització de funcions accessoríes de categories professionals equivalents quan així ho exigeixin les necessitats tècniques i organitzatives, per tal de dotar el sistema classificatori amb aquest component de flexibilitat en l'ordenació del treball.

S'estableixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació, de coneixements o d'experiència exigits per accedir-hi:

Grup A, dividit en dos subgrups A1 i A2.

Per accedir als cossos o escales d'aquest grup s'exigeix tenir el títol universitari de grau. En els supòsits en què la Llei exigeixi un altre títol universitari és aquest el que s'ha

Generalitat de Catalunya

de tenir en compte.

La classificació en cada subgrup està en funció del nivell de responsabilitat de les funcions a desenvolupar i de les característiques de les proves d'accés.

Grup B. Per accedir als cossos o escales del grup B s'exigeix tenir el títol de tècnic superior.

Grup C. Dividit en dos subgrups, C1 i C2, segons la titulació exigida per a l'ingrés.

C1: títol de batxiller o tècnic.

C2: títol de graduat en educació secundària obligatòria.

13.4 A l'efecte de les convocatòries de nou accés, cal acreditar els coneixements generals tècnics en aquella titulació de les previstes per al seu grup i la seva categoria professional que estiguin directament relacionades amb el lloc de treball a proveir.

Article 14. Categories del personal

14.1 El personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present Conveni es classificarà, conforme a les definicions de l'apartat següent d'aquest article, en algunes de les següents categories:

1. Personal docent:

1.1 Educació Secundària Obligatòria, Batxillerats i Cicles Formatius de Grau Mitjà i de Grau Superior:

- Professorat llicenciat (Grup A1).

- Professorat amb titulació de formació professional de segon grau (assimilat al grup A2).

1. 2. Categories funcionals temporals:

- Director.

- Cap d'estudis.

- Cap de Secretària.

- Coordinador pedagògic.

- Cap de departament.

- Coordinador de cicle (d'ESO i Batxillerat).

- Coordinador de Cicles Formatius.

- Coordinador DF (de famílies - Escola).

- Tutor (d'ESO, de Batxillerat, de Cicles formatius o de grups de diversitat).

- Coordinador d'informàtica.

- Coordinador de manteniment.

- Coordinador de riscos laborals.

- Coordinador de llengua, interculturalitat i cohesió.

- Coordinador de diversitat.

2. Personal no docent:

2.1 Personal administratiu:

- Administratiu.

- Auxiliar administratiu.

2.2 Personal de serveis generals:

- Empleat de manteniment i jardineria, cura i neteja d'espais exteriors.

- Empleat de neteja.

- Empleat de neteja exterior.

- Monitor de servei de menjador.

- Monitor d'activitats extraescolars o d'altres activitats de lleure.

2.3 Personal manteniment informàtic:

- Tècnic especialista en informàtica.

14.2 Definició de les categories.

1. Educació Secundària Obligatòria, Batxillerats i Cicles Formatius de Grau Mitjà i

Grau Superior:

1.1 Professorat: és qui, reunint les condicions i títols acadèmics exigits per la legislació, exerceix la seva activitat educativa en el desenvolupament dels programes, dins el marc pedagògic o didàctic establert pel centre, d'acord amb la legislació vigent.

2. Categories funcionals temporals:

2.1 Director: és qui, escollit d'acord amb el que diu la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació, dirigeix, orienta i supervisa les activitats educatives i organitzatives en tots els seus aspectes i altres que li siguin encomanades.

2.2 Cap d'estudis: és qui centralitza i dinamitza l'estructura acadèmica i pedagògica del centre.

2.3 Cap de secretària: és qui centralitza i dinamitza les tasques de gestió administrativa del centre.

2.4 Coordinador pedagògic: és qui impulsa l'estructura de la diversitat als diferents nivells, coordina i dinamitza els diferents caps de departament de cara a l'estructuració i dinamització dels currículums que s'imparteixen al centre.

2.5 Cap de departament: és qui dirigeix, coordina i dinamitza el desenvolupament i aplicació dels currículums que corresponen a les matèries de cada departament.

2.6 Coordinador de cicle (d'ESO i de Batxillerat): és qui coordina i impulsa les diferents funcions de tutoria que porten a terme els tutors de cada cicle.

2.7 Coordinador de cicles formatius: és qui centralitza, impulsa i dinamitza l'aplicació dels currículums, les pràctiques a les empreses i l'acció tutorial en els Cicles Formatius.

2.8 Tutor: és qui té com a funció la dinamització del grup-classe, el seguiment individual de l'alumnat i la relació amb la seva família.

2.9 Coordinador de famílies - escola: és qui coordina les relacions amb l'AMPA i dinamitza la participació de les famílies en el procés educatiu.

2.10 Coordinador d'informàtica: és qui té com a funció dinamitzar l'aplicació de les TIC al centre i de vetllar pel seu manteniment i millora.

2.11 Coordinador de manteniment: és qui té com a funció vetllar pel manteniment general del centre i busca propostes de millora.

2.12 Coordinador de riscos laborals: és a qui corresponen les funcions atribuïdes per la legislació reguladora de la prevenció laboral.

2.13 Coordinador de llengua, interculturalitat i cohesió: és qui coordina i dinamitza el professorat que atén alumnes de nova incorporació al sistema educatiu.

2.14 Coordinador de diversitat: és qui coordina i dinamitza el professorat que atén alumnes amb necessitats educatives especials.

3. Personal no docent:

3.1 Personal administratiu:

3.1.1 Administratiu: és qui exerceix fun-

cions burocràtiques o comptables que exigeixin iniciativa i responsabilitat.

3.1.2 Auxiliar administratiu: comprèn aquesta categoria l'empleat que realitza funcions administratives burocràtiques sota la direcció del seu immediat superior.

3.2 Personal de serveis generals:

3.2.1 Tècnic informàtic: és qui té cura del bon funcionament dels sistemes i equips informàtics del centre.

3.3 Empleat de manteniment i jardineria: és qui executa els treballs de manteniment general del centre i té cura dels espais exteriors (descoberts), quant a l'enjardinament i neteja.

3.4 Empleat de neteja: és qui té cura de la neteja de tots els espais coberts del centre.

3.5 Empleat de neteja exterior: és qui té cura de la neteja de tots els espais exteriors del centre.

3.6 Monitor: és qui té cura del bon funcionament del servei de menjador, de les activitats extraescolars o d'altre tipus de lleure.

Article 15. Situació d'incompatibilitat

15.1 Són de plena aplicació al personal comprès dintre de l'àmbit d'aquest Conveni les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració pública.

15.2 Tot treballador que hagi de cessar en el treball per causa d'incompatibilitat sobrevinguda com a conseqüència de l'aplicació de la legislació vigent tindrà dret que se li concedeixi l'excedència voluntària que preveu l'article 36.1 d'aquest Conveni.

Article 16. Oferta d'ocupació pública. Nou accés. Contractació

16.1 Ofertes d'ocupació públiques.

L'oferta d'ocupació pública ha d'incloure totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari.

16.2 Nou accés i sistemes de selecció.

La finalitat de la selecció és fer que el personal seleccionat sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades a la categoria professional i/o especialitat del lloc de treball ofert en el marc dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com publicitat en l'accés a la funció pública.

El personal laboral fix al servei de la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès ha d'accedir al seu lloc de treball d'acord amb l'oferta d'ocupació pública, mitjançant convocatòria pública i a través dels sistemes de concurs, oposició o concurs oposició.

Amb caràcter general, l'accés es farà pel sistema de concurs oposició.

La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament.

Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; incloent proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i altres que de forma objectiva ajudin a

Generalitat de Catalunya

determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits a la relació de llocs. També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb l'especialitat del lloc de treball.

Els procediments selectius es regiran, en tot cas, per la normativa aplicable a la selecció del personal al servei de les administracions locals.

16.3 Contractació.

Els llocs de treball que constitueixen activitat regular, normal i permanent de la Mancomunitat han de ser ocupats per personal laboral fix.

Tots els contractes de treball s'han de formalitzar per escrit i han d'incloure, en tots els casos, l'expressió de quedar afectats per aquest Conveni col·lectiu, el grup i la categoria professional per la qual es contracta el treballador.

En el contracte ha de figurar una clàusula que faci referència al fet que ha estat subscrit pel treballador amb coneixement de les obligacions que es deriven de la normativa d'incompatibilitats.

El personal de nou ingrés al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral ha de superar en cada cas els períodes de prova següents:

Treballadors del grup A1: 6 mesos.

Treballadors del grup A2: 6 mesos.

Treballadors del grup B: 2 mesos.

Treballadors del grup C1: 2 mesos.

Treballadors del grup C2: 2 mesos.

Durant aquest període, el treballador té els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixos en plantilla del mateix grup i categoria professional, i durant aquest període pot rescindir la seva relació de treball qualsevol de les dues parts. Quan la Mancomunitat estimi que el treballador no ha superat el període de prova, ha d'informar de la seva decisió als representants dels treballadors. Quan el treballador hagi superat positivament el període de prova, es farà constar mitjançant una certificació oficial, aquesta situació de fix de la relació laboral.

Als treballadors que accedeixin a la condició de fix i que anteriorment i sense solució de continuïtat hagin ocupat llocs de treball de les mateixes característiques per mitjà de contracte temporal se'ls computarà el temps treballat a efectes de compliment del període de prova i antiguitat.

16.4 Contractació de treball a temps parcial.

Els treballadors que prestin els seus serveis durant un número d'hores inferior al que es determina a l'article 32.2. d'aquest Conveni, que regula la jornada, es considerarà contractat a temps parcial. Les seves retribucions seran proporcionals en relació a les hores efectivament treballades.

En el cas del personal docent, les hores del contracte contindran tant les hores de classe, com la resta d'horari fix i no fix.

16.5. La finalització de les reduccions de jornada a petició del treballador i de les llicències en que correspongui, hauran de coincidir, en la mesura del que sigui possi-

ble, amb la fi del curs escolar (31 d'agost de cada any).

16.6. Contractació noves especialitats.

Si la Mancomunitat té necessitat de contractar personal document d'alguna especialitat, oferirà aquestes al personal fix que, reunint les condicions necessàries per impartir l'especialitat de que es tracta, tingui interès en canviar d'especialitat.

Article 17. Reserva de places per a persones disminuïdes

La Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids, estableix com a principi general que els poders públics, entre ells la Mancomunitat, han de prestar tots els recursos necessaris per tal que les persones disminuïdes puguin exercir els drets de qualsevol ciutadà, segons el que disposa l'article 49 de la Constitució Espanyola. Per tal de fer efectiva la integració laboral de les persones disminuïdes, amb la finalitat de poder assolir que el 2% de la plantilla de la Mancomunitat es cobreixi per persones discapacitades que tinguin reconeguda la condició legal de disminuïdes, es reserva fins a un 3% de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública en els termes i les condicions establertes.

La Comissió Paritària d'aquest Conveni ha de vetllar per l'estricta compliment de la reserva esmentada.

Article 18. Contractació temporal

18.1 Quan les necessitats de funcionament de centre i serveis ho requereixin, es procedirà a la contractació de personal en règim temporal no fix, segons les modalitats previstes a l'Estatut dels treballadors i altres normatives de desenvolupament vigents, i d'acord amb el procediment que s'estableix a l'article 16 d'aquest Conveni, sense que això impliqui la cobertura de vacant.

18.2 També es pot fer ús de la contractació de durada determinada prevista a l'article 15.1 b) de l'Estatut dels treballadors per a causa de l'increment temporal o excepcional i urgent del volum de treball que no es pot cobrir per plantilla fixa.

18.3 El personal interí serà contractat per substituir al personal que tingui reconeguda la reserva de lloc de treball per norma, pacte individual o col·lectiu, o per cobrir llocs de treball vacants mentre no siguin proveïdes reglamentàriament amb les persones que n'hagin obtingut la titularitat mitjançant el procediment legalment establert en aquest Conveni.

18.4 Amb caràcter general, els períodes de prova són els que estableix l'article 16.3 d'aquest Conveni per al personal laboral fix.

18.5 En matèria de preavis caldrà atènyer-se al que es disposi a la normativa vigent.

18.6 La Mancomunitat notificarà als representants legals dels treballadors la còpia bàsica i les clàusules addicionals dels contractes realitzats, d'acord amb l'Estatut dels treballadors.

18.7 La selecció de personal laboral temporal es realitzarà d'acord amb el que disposa l'apartat 1 del present article.

Excepcionalment, per causa d'urgència, es

pot procedir a la contractació de personal temporal directament, sense necessitat de convocatòria. En aquest cas, el personal s'ha de seleccionar d'acord amb criteris, atenent les circumstàncies personals, professionals i la idoneïtat del candidat en relació amb el lloc de treball a proveir.

Així mateix, es podran valorar els serveis prestats a l'Administració en la mateixa categoria i funcions.

A aquests efectes, es crearà una borsa de treball integrada per aquelles persones que hagin superat les proves d'aptitud de les diferents convocatòries públiques i no hagin obtingut plaça i s'utilitzarà per ordre de puntuació.

També es procurarà integrar a col·lectius de persones afectades per diferents tipus de disminució, per iniciar-los al món laboral.

18.8 El personal docent contractat temporalment que estigui en actiu a la finalització del període lectiu, romandrà en situació d'alta fins a la finalització del curs escolar (31 d'agost de cada any).

Article 19. Condicions econòmiques

19.1 Les retribucions brutes anuals del personal laboral de la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès, s'equipararan, en la mesura que sigui possible, a les retribucions establertes pel personal funcionari del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya, de la forma que s'estableix en aquest Conveni. Aquesta equiparació, actualment inclou els sexennis i estadis i s'entén referida a quantitats brutes anuals, i es realitzarà, en tot cas, en relació al contingut que sobre les retribucions del personal, figurin al Conveni singular que pel funcionament de l'Escola Intermunicipal del Penedès, té signat la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès amb el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

19.2 La reordenació dels conceptes retributius dels fulls acreditatius de la recepció de salaris ha d'adaptar-se al que es disposa en aquest Conveni.

19.3 La modificació de l'estructura dels fulls salarials del personal laboral de la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès, per tal d'adaptar-los a les noves taules salarials, segons el que disposa l'apartat anterior, no ha de suposar cap disminució de les retribucions globals anteriors, encara que si es podran crear complements personals transitoris. El complement personal transitori general recollirà l'import de la diferència entre les retribucions globals anteriors a la signatura d'aquest Conveni, exclosa l'antiguitat, i que s'anirà compensant i absorbint per l'increment de les retribucions que es produeixin per actualització de salaris de IPC o qualsevol altre causa.

19.4 La Mancomunitat ha d'abonar els salaris meritats en períodes mensuals. Així mateix, ha d'estendre els rebuts de salari en els models oficials o bé substitutius degudament desglossats i amb especificació de les retencions practicades, prestacions de la Seguretat Social i bases per les quals es cotit-

Generalitat de Catalunya

za, amb lliurament al treballador del duplicat del rebut.

19.5 L'increment salarial per a l'any 2009 i següents anys de vigència serà la que determini llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per als esmentats anys.

19.6 S'ha d'aplicar a tot el personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni qualsevol altra millora retributiva o clàusula de revisió salarial que, amb posterioritat a la signatura del mateix, pugui establir-se de forma general per a pel personal funcionari del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya, en la forma en que figuri al Conveni singular que pel funcionament de l'Escola Intermunicipal del Penedès, té signat la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès amb el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya i en el moment en què s'incorporin a aquest.

19.7 El pagament de la nòmina mensual es realitzarà abans del darrer dia del mes.

Article 20. Conceptes retributius

Les retribucions del personal de la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès s'estructuren de la següent forma:

Sou base.

Complement d'antiguitat.

Complement d'estadis o sexennis.

Complement de càrrec directiu.

Complement de coordinadors i tutors.

Complement de Conveni per funcions.

Complement de nocturnitat.

Complement de prolongació de jornada.

Pagues extraordinàries.

A més a més, per recollir les diferències retributives que l'aplicació d'aquest Conveni suposen per alguns treballadors, es creen dos complements personals transitoris: d'antiguitat (article 22) i general (article 19.3).

Article 21. Sou base

És la part de la retribució mensual del treballador fixada en funció del grup i la categoria professional a què pertany. La seva quantia és l'especificada a la taula salarial que figura a l'annex I d'aquest Conveni. Als efectes d'equiparació amb les retribucions dels funcionaris de la Generalitat de Catalunya als que es fa referència l'article 19 d'aquest Conveni, aquest concepte inclou el sou base, el complement de destinació i el complement específic.

Els imports per grup i categories són els que figuren a les taules de l'Annex I d'aquest Conveni.

Article 22. Complement d'antiguitat

Aquest complement personal s'abonarà per cada tres anys de prestació de serveis complets.

El complement personal d'antiguitat s'abona a partir del primer dia del mes següent al de la data en què es compleixi el venciment del trienni corresponent. En el cas que el venciment coincideixi amb el dia 1 del mes, s'abona des d'aquesta data.

Les quanties que actualment es cobren en concepte d'antiguitat s'han d'adequar a les fixades pels nous triennis i l'excés s'ha de

mantenir com a complement transitori d'antiguitat. Cas de passar a percebre un nou trienni, es procedirà a compensar i absorbir aquest complement personal transitori d'antiguitat.

Els imports per grup i categories són els que figuren a les taules de l'Annex I d'aquest Conveni.

El personal amb contracte temporal també tindrà dret a l'abonament d'aquest complement, sense que això signifiqui cap canvi o alteració de la seva relació laboral contractual.

Article 23. Complement d'estadis o sexennis

Aquest complement retribueix la promoció del personal docents al llarg de la seva carrera professional, mitjançant cinc estadis diferents de promoció que comportaran diferents nivells retributius del complement d'estadis.

Per a la promoció retributiva s'estableixen els següents elements definidors del sistema de promoció docent:

La permanència en servei actiu.

La formació permanent i la seva projecció en la millora de la pràctica docent.

L'exercici de la funció docent en àmbits d'especial responsabilitat o representativitat, inclosos els corresponents a la coordinació d'activitats docents en el si del centre escolar i la seva direcció.

La participació en activitats d'innovació i investigació educatives.

La formació i el reciclatge en les llengües catalana i aranesa i el seu ús en la pràctica docent.

La forma i requisit en la qual s'assoleixen i consoliden els estadis o sexennis de promoció docent, és la pactada entre la Mancomunitat i el comitè d'empresa, i aprovada pel Ple de la Mancomunitat.

El personal amb contracte temporal també tindrà dret a l'abonament d'aquest complement, sense que això signifiqui cap canvi o alteració de la seva relació laboral contractual.

Els imports per cada estadi o sexenni són els que figuren a les taules de l'Annex I d'aquest Conveni, que coincideixen amb els que figuren al Conveni singular de la Mancomunitat i el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Article 24. Complement de càrrecs directius

S'estableix amb la finalitat de remunerar aquells treballadors que ocupin els llocs de treball de director, secretari, cap d'estudi i coordinador pedagògic, que suposen una especial responsabilitat lligada a l'exercici de funcions de direcció, comandament, coordinació, planificació, supervisió i control.

Solament s'ha de percebre durant el temps que s'estigui ocupant un lloc de treball de les característiques esmentades, a excepció, pel que fa al càrrec de director, del que estableix el Decret 413/2000, de 27 de desembre, pel qual es regula la consolidació personal de part del complement retributiu específic per l'exercici del càrrec de director/a en el centre docents públics de Catalunya.

La percepció d'aquest complement és

incompatible amb la de qualsevol altre complement de jornada o de lloc de treball previst en aquest Conveni.

Els imports per grup i categories són els que figuren a les taules de l'Annex I d'aquest Conveni, que coincideixen amb els que figuren al Conveni singular de la Mancomunitat i el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Article 25. Complement de coordinadors i tutors

S'estableix amb la finalitat de remunerar aquells treballadors que desenvolupin les funcions de les categories funcionals temporals no incloses a l'article anterior.

Els imports per grup i categories són els que figuren a les taules de l'Annex I d'aquest Conveni, que coincideixen amb els que figuren al Conveni singular de la Mancomunitat i el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Article 26. Complement de nocturnitat

Pel personal no docent, s'estableix un plus del 25% sobre el salari base per als treballadors que de manera continuada o periòdica presten els seus serveis durant el període comprès entre les 22 i les 6 hores. En aquells casos en què només es realitzi part de la jornada durant el període esmentat s'abonarà, si es treballa la meitat de la jornada o menys temps, el 25 % sobre les hores treballades exclusivament, i si es treballa més de mitja jornada en període nocturn, el 25% sobre el salari base de tota la jornada.

Article 27. Complement de Conveni per funcions

27.1. Es reconeix per aquest Conveni la tasca educativa realitzada a l'Escola Intermunicipal del Penedès per l'antic professorat de FP, que disposen de Títol de formació professional de segon grau, tècnic especialista. Aquest professorat quedarà integrat en la categoria de professorat amb titulació de formació professional de segon grau (assimilat al grup A2), amb les retribucions corresponents a la mateixa que figuren a l'Annex d'aquest Conveni.

27.2. No obstant això, s'estableix que aquest personal, i únicament ells, i per tal que puguin continuar gaudint del seu actual nivell retributiu, percebran un Complement de Conveni per funcions, per import que figura a l'Annex I d'aquest Conveni, en compensació de la realització de dues hores de permanència al centre, per sobre de l'establerta amb caràcter general a la jornada regulada a l'article 32 del Conveni.

Article 28. Complement de prolongació de jornada

28.1. El personal no docent al que se li encarregui la realització d'una ampliació del seu horari de treball en trenta minuts diaris, els cinc dies de la setmana, percebrà un complement de prolongació de jornada, durant el temps que realitzi l'ampliació.

28.2. La percepció d'aquest complement és incompatible amb la percepció d'hores extraordinàries.

Generalitat de Catalunya

28.3. La prolongació de jornada és voluntària pel treballador.

Article 29. Pagues extraordinàries

El personal laboral percebrà dues pagues extraordinàries l'any, una al mes de juny i l'altra al mes de desembre. Aquestes pagues inclouen la totalitat dels conceptes retributius.

Article 30. Hores extraordinàries

30.1 Amb la finalitat de seguir una política social solidària, que conduïxi a una mínima realització d'hores extraordinàries, totes dues parts acorden reduir-les al mínim imprescindible.

30.2 Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es porti a terme de més respecte la durada màxima de jornada ordinària de treball pactada en aquest Conveni. La prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària pel treballador, excepte pels casos de força major.

30.3 El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 a l'any, llevat dels casos d'excés d'hores invertides per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents o esdeveniments extraordinaris en els serveis, sens perjudici de pagament com si es tractés d'hores extraordinàries.

30.4 Es considerarà que les hores extraordinàries en l'àmbit d'aquest Conveni, atès el caràcter de servei públic que es presta, es porten a terme per circumstàncies de caràcter estructural.

30.5 El nombre màxim d'hores extraordinàries de possible realització anual ha de ser utilitzat d'una forma flexible, que faci possible fer-les en aquells períodes d'activitat que sigui necessària una intensificació del treball en la plantilla.

Article 31. Roba de treball

La Mancomunitat ha de facilitar, amb caràcter anual, els uniformes i la roba de treball que corresponguin, a tot el personal a qui se li exigeixi portar-la per a la prestació dels seus serveis. Així mateix, se li ha de lliurar un conjunt d'estiu i un altre d'hivern, i és obligatori dur-lo posat durant la jornada laboral.

En tot cas, s'ha de dotar d'uniforme, roba de treball i elements de protecció a tot el personal de serveis generals.

Article 32. Jornada

32.1 Es pacta que la jornada laboral s'equipararà, en la mesura que sigui possible, amb que s'estableixi pels funcionaris del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

32.2 Jornada del personal docent:

S'estableix la jornada laboral ordinària de 37,5 hores per al personal docent en còmput setmanal, que es distribuirà de la manera següent:

18 hores lectives, distribuïdes en cinc dies, que es destinaran a la docència directa a l'alumnat: docència a grups classe, atenció a la diversitat, tutoria individual i en grup, i activitats directives i de coordinació amb les

dedicacions previstes per a l'exercici d'aquestes funcions. Aquestes 18 hores es podran prendre com a mitjana quan el centre no faci una distribució horària uniforme al llarg del curs escolar a causa de variacions trimestrals.

6 hores d'activitats d'horari fix: guàrdies i altres vigilàncies, reunions setmanals de departament o seminari, comissió d'atenció a la diversitat, coordinacions de nivell i amb especialistes per a l'atenció a la diversitat, entrevistes amb mares i pares, manteniment del laboratori i aules específiques.

6 hores, no sotmeses necessàriament a horari fix, per a reunions d'avaluació, de claustre i de consell escolar, reunions amb pares i mares, reunions de coordinació amb altres centres, reunions amb professionals i entitats externes i altres encàrrecs que en el marc de les seves funcions li faci el director/a del centre.

7 hores i 30 minuts de preparació de classes, correcció d'activitats, assistència a cursos i activitats de formació..., que no hauran de fer-se necessàriament al centre.

L'horari del professorat es confeccionarà, en la mesura del que sigui possible, de forma compactada.

Per determinar el percentatge de dedicació del personal docent que presti serveis a temps parcial es tindrà en compte la jornada laboral pactada anteriorment.

32.3. Condicions específiques de l'horari setmanal per als personal laboral docent que tinguin entre 55 i 64 anys.

El personal laboral docent de la Mancomunitat que tingui entre 55 i 64 anys, i que tinguin més de quinze anys de serveis en qualsevol nivell educatiu de l'ensenyament públic no universitari, pot disposar, en la mesura que sigui possible, de dues hores setmanals dins la distribució de les seves tasques docents d'atenció directa a l'alumnat, per fer activitats de les que es regulen per als funcionaris docents del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya a la Resolució EDU/1288/2008, de 24 d'abril. Aquest normativa, o aquella que la substitueixi, servirà de base per a la regulació del contingut i la forma d'accedir a aquestes condicions específiques.

32.4 Jornada del personal no docent:

S'estableix la jornada laboral ordinària de 37,5 hores per al personal no docent en còmput setmanal.

La jornada de treball d'aquest personal en el període comprès entre el 20 de juny i el 31 d'agost, serà de 33,5 hores setmanals en horari de 8 a 14:30 hores, llevat dels casos en què per necessitats del servei sigui necessari efectuar l'horari esmentat d'una altra manera.

El personal no docent inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni gaudirà d'una pausa en la jornada de treball de 20 minuts computable com a treball efectiu.

El personal no docent del servei de neteja realitzarà un horari que no destorbi el normal desenvolupament de les activitats docents. Si això comporta la realització d'una part del

treball en horari nocturn, es compensarà mitjançant l'abonament del complement de nocturnitat.

32.5 Calendari.

La Mancomunitat negociarà anualment amb els representants dels treballadors el calendari laboral, el qual serà exposat als taulers d'anuncis de l'Escola. Aquest calendari s'haurà d'atèner al calendari de centres que aprovi per cada curs escolar el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Article 33. Vacances

33.1. Tots els treballadors afectats per aquest Conveni tindran dret a gaudir, per cada any complet de servei actiu, unes vacances retribuïdes d'un mes, preferentment al juliol o agost, tenint en compte les característiques del centre i les situacions personals de cada treballador. Si el temps treballat fos inferior a l'any, es tindrà dret als dies que corresponguin en proporció.

33.2. El període de vacances serà fixat per la Mancomunitat i els treballadors al calendari laboral del centre a principi de curs.

33.3. En el cas del personal docent afectat pel present Conveni tindrà dret a un mes addicional de descans retribuït, gaudit de forma consecutiva i conjunta al mes de vacances i ambdós entre l'1 de juliol i el 31 d'agost. Per Setmana Santa i Nadal els docents tindran dret a tants dies de vacances com els que es fixen per als alumnes en el calendari escolar.

33.4. El personal que cessi en el transcurs de l'any tindrà dret a la part proporcional de vacances que per disposicions legals li correspongui, segons el temps treballat durant aquest.

Article 34. Permisos

34.1 Els permisos es concedeixen per les causes següents:

Per trasllat de domicili (sense canvi de localitat, 1 dia; amb canvi, fins a 4 dies).

Per a exàmens finals en centres oficials, un dia, i per a altres proves definitives d'avaluació, alliberadores de matèria, en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les.

Per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal (la causa ha de justificar-se per escrit, i el temps de permís serà l'indispensable per al compliment del deure).

Per raó de matrimoni d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, un dia si se celebra dins de Catalunya i dos dies si és fora.

Per assistir a activitats de formació, quan així ho disposi l'equip directiu de l'escola, un cop escoltada la comissió paritària. Això inclou la possibilitat d'assistència a jornades de formació durant un matí, dins l'horari lectiu.

Els permisos regulats en els punts anteriors els concedirà el director o directora i s'hauran de sol·licitar prèviament en els casos. En el cas que el deure de caràcter personal esmentat en el punt c) es pugui entendre com de força major, sense possibilitat de ser

Generalitat de Catalunya

sol·licitat prèviament, el director o directora podrà qualificar-lo com a tal, ateses les raons que, amb posterioritat, es presentin per escrit. Els permisos de fins a 9 dies l'any previstos en el punt segon de l'article 96 del text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, en el cas dels funcionaris docents, es consideren inclosos en aquells dies períodes de vacances escolars en els quals no és exigida la seva presència al centre (Nadal, Setmana Santa, juliol), ja que durant el període lectiu no es pot garantir que «s'assumirà sense dany per a terceres persones o per a la mateixa organització de les tasques del funcionari al qual es concedeix el permís», condició a la qual la Llei subordina la concessió del permís.

34.2. En el cas del personal no docent tindran dret a gaudir assumptes propis sense justificació de quatre dies hàbils de permís durant la Setmana Santa i uns altres cinc dies hàbils a Nadal o durant la resta de l'any. També gaudiran de permís els dos dies de lliure disposició del centre escolar. En qualsevol cas, la Mancomunitat podrà establir torns entre aquest personal a efectes de mantenir els serveis al centre.

Article 35. Llicències

35.1. Es podrà concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable de l'equip directiu del centre. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de la Mancomunitat, el treballador té dret a percebre totes les retribucions.

35.2. Es podran concedir llicències per assumptes propis sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no podrà excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència està subordinada a les necessitats del servei.

Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal s'atindran al que s'estableix legalment sobre aquesta matèria.

35.3. Per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, en casos de malalties greus, es pot concedir una llicència de 3 mesos, prorrogable excepcionalment a tres mesos més, sense retribució.

Article 36. Suspensió del contracte de treball

Sens perjudici del que disposen els articles 45 a 48 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors tenen dret a la suspensió del seu contracte en els casos següents:

36.1 Excedència voluntària.

36.1.1. Pot ser sol·licitada pels treballadors amb almenys un any d'antiguitat al servei de la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès. L'excedència voluntària es concedirà dins el termini màxim de 20 dies des de la seva sol·licitud.

La durada d'aquesta situació no pot ser inferior a un any ni superior a quinze, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat. Aquest dret només pot ser exercit altra vegada

si han transcorregut 4 anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària, llevat del supòsit que se sol·liciti per tenir cura d'un fill.

36.1.2. Els treballadors amb excedència voluntària conserven el dret preferent al reingrés al lloc de treball a la Mancomunitat, en les vacants d'igual o similar categoria dintre del mateix subgrup en què es produeixin, sempre que s'hagi manifestat per escrit el desig de reingressar abans de caducar el període d'excedència.

36.1.3. Si existeixen vacants ocupades per treballadors amb contracte d'interinitat, s'extingirà el de menys antiguitat, considerant la reincorporació com a provisió definitiva.

36.1.4. La negativa del treballador a reincorporar-se al lloc de treball ofert o a participar en els concursos que se li hagin ofert documentalment comporta la renúncia al seu dret per desistiment voluntari, així com l'extinció de la relació contractual.

36.2 Excedència forçosa.

Dóna dret a la conservació del lloc de treball propi i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència; es concedeix per a la designació o elecció per a un càrrec públic o sindical que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili o per ser remunerat. El reingrés ha de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament del càrrec, i produirà la reincorporació de forma immediata.

36.3. Suspensió del contracte de treball per privació de llibertat.

Dóna dret a la reserva de la plaça pel temps necessari mentre no hi hagi sentència condemnatòria, incloses la detenció preventiva i la presó provisional.

36.4 Situació d'incompatibilitat.

El treballador que, com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitat hagi d'optar per un dels llocs de treball, quedarà en aquell del qual cessi en situació d'excedència voluntària, fins i tot en el cas que no hagi complert un any d'antiguitat en el servei; romandrà en aquesta situació un any, com a mínim, i conservarà indefinidament el dret preferent al reingrés en vacant d'igual o similar categoria a la seva, que hi hagi o es produeixi en la plantilla de l'Escola Intermunicipal del Penedès.

Per fer efectiu el reingrés, s'aplicarà el procediment previst en l'apartat d'aquest article i en l'article 16 d'aquest Conveni.

Article 37. Conciliació del treball amb la vida familiar

37.1. La Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès, per facilitar la conciliació del treball amb la vida familiar del personal al seu servei, reconeix i fa extensiva al seu personal laboral de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, el contingut de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, o a la norma que pugui substituir aquesta.

37.2. La Mancomunitat de Municipis de

l'Alt Penedès es compromet a incorporar en aquest conveni les millores que futures modificacions legals puguin introduir en l'esmentada norma. La incorporació es realitzarà per acord de la comissió paritària i previ la determinació del finançament del cost que les millores suposen, especialment en relació al Conveni singular que pel funcionament de l'Escola Intermunicipal del Penedès, té signat la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès amb el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

37.3. Per minimitzar l'impacte al servei educatiu que presten, el personal docent gaudirà preferentment d'aquests drets en forma compactada.

Article 38. Indemnitzacions per viatges

38.1. Pels viatges i desplaçaments que per necessitats del treball en representació del centre hagin d'efectuar els treballadors fora del lloc de treball se'ls haurà d'abonar les indemnitzacions en la mateixa quantia que en cada moment, d'acord amb les normes i el procediment que fixa el Decret 337/1988, de 17 d'octubre, de regularització i actualització d'indemnitzacions per raó de serveis de la Generalitat de Catalunya i posteriors actualitzacions. La percepció d'aquestes indemnitzacions haurà de ser degudament justificada.

Article 39. Dinar de sortides i complement colònies

39.1. Les sortides, colònies, viatges i intercanvis no generaran despeses directes per als treballadors. Per aquesta raó, s'estableix que per a les sortides que tinguin una durada de matí i tarda, el treballador té dret a percebre, a càrrec de la sortida, la quantitat de deu EUR (10 EUR) per cada àpat que realitzi que no estigui programat a la sortida.

39.2. En el cas de colònies, que inclou pernотacions fora de casa, el treballador tindrà dret a percebre la quantitat de trenta EUR (30 EUR) per nit en concepte de complement. L'allotjament i els àpats seran a càrrec de la sortida.

39.3. Les quanties establertes en aquest article s'actualitzaran anualment d'acord amb els increments de les retribucions.

39.4. La percepció de les indemnitzacions previstes en aquest article haurà de ser degudament justificada.

Article 40. Formació, perfeccionament i promoció professional

40.1. De conformitat amb el que preveu l'article 22 de l'Estatut dels treballadors i amb la finalitat de facilitar la seva formació i promoció professional, el personal afectat per aquest Conveni té dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals, la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional, organitzats per l'Administració pública, o institucions educatives reconegudes, tot això amb la participació dels representants dels treballadors.

40.2. En tot cas s'haurà de justificar l'as-

Generalitat de Catalunya

sistència a aquests cursos. La Mancomunitat participarà, en la forma que es determini amb negociació amb la comissió paritària, en el pagament d'aquests cursos.

Article 41. Seguretat i salut laboral

41.1 El treballador té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i salut laboral i el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de risc que s'adoptin legalment i reglamentàriament. Així mateix, té dret de participar en la formulació de la política de prevenció del seu centre de treball i en el control de les mesures adoptades en el seu desenvolupament, mitjançant els seus representants legals i el Comitè de seguretat i salut laboral.

41.2 La Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès està obligada a promoure, formular i aplicar una adequada política de seguretat i salut laboral en els seus organismes i centres de treball, i també a facilitar la participació dels treballadors en aquesta política i garantir una formació pràctica i adequada dels treballadors que contracti o quan canviïn de lloc de treball o hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que ocasionin o puguin ocasionar riscos per al treballador mateix, els seus companys i tercers.

Article 42. Règim disciplinari

42.1 S'estableix, per al personal afectat per aquest Conveni, tres tipus de faltes: lleus, greus i molt greus.

42.1.1. Són faltes lleus:

3 faltes injustificades de puntualitat en el lloc de treball durant 30 dies.

Una falta injustificada d'assistència durant un termini de 30 dies.

Donar per acabada l'activitat laboral abans de l'hora establerta sense causa justificada fins a 2 vegades en 30 dies.

No cursar en el temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per causa justificada, a menys que sigui evident la impossibilitat de fer-ho.

Negligència o retard injustificat en el control d'assistència i disciplina dels alumnes.

La manipulació, sense autorització del coordinador responsable, de la xarxa informàtica del centre.

42.1.2. Són faltes greus:

Més de 3 i menys de 10 faltes de puntualitat injustificades comeses en un termini de 30 dies.

Més d'1 i menys de 4 faltes injustificades d'assistència al treball en un termini de 30 dies.

L'incompliment de les obligacions laborals d'acord amb la legislació vigent.

Discussions públiques amb companys de feina en el centre que menyspreïn davant els alumnes la imatge del personal del centre.

Faltar greument la persona de l'alumne i la dels seus familiars.

Negligència o retard injustificat en l'liurament de qualificacions en les dates acordades.

La reincidència en falta lleu en un termini de 60 dies.

42.1.3. Són faltes molt greus:

Més de 9 faltes injustificades de puntualitat comeses en un termini de 30 dies.

Més de 3 faltes injustificades d'assistència al treball en un termini de 30 dies.

L'abandó injustificat i reiterat de la funció docent.

Les faltes greus de respecte i els mals tractes, de paraula o obra, a qualsevol membre de la comunitat educativa del centre.

L'assajament sexual i/o moral, la intimidació física i/o psíquica.

El greu incompliment de les obligacions laborals d'acord amb la legislació vigent.

La reincidència en falta greu, si es comet dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera infracció.

42.2. Prescripció.

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran: les faltes lleus, als 10 dies; les greus, als 15 dies, i les molt greus als 50 dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

42.3. Sancions.

Les sancions seran:

Per faltes lleus: amonestació verbal, i si fossin reiterades, per escrit. Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies. Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

Per faltes greus: advertiment per escrit: si hi hagués reincidència, suspensió de feina i sou de 5 a 15 dies, fent-ho constar a l'expedient personal.

Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 16 a 30 dies, advertiment d'acompanyament que podrà anar acompanyat de la suspensió de feina i sou. Acomiadament.

Tota sanció serà comunicada per escrit al treballador, indicant la data i el fet que la motiva. Es remetrà còpia de la comunicació als delegats de personal, membres del Comitè d'empresa o delegat sindical.

42.4. L'equip directiu del centre, tenint present les circumstàncies que concorrin en el fet i la conducta ulterior del treballador, podrà reduir les sancions per faltes lleus, greus i molt greus, d'acord amb la legislació vigent.

Article 43. Millores socials

43.1 Responsabilitat civil.

La Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès es farà càrrec, per si mateixa o mitjançant la cobertura d'una pòlissa d'asseguracions realitzada a l'efecte, de la responsabilitat civil de tots els treballadors d'aquesta entitat sempre que s'esdevingui com a fruit de la realització de qualsevol actuació que aquests treballadors portin a terme en relació amb les funcions per a les quals hagin estat contractats o que li hagin estat encomanades, ja sigui dins o fora del centre de treball o "in itinere", sens perjudici de poder exercir el dret de repetició quan legalment s'escaigui.

43.2 Incapacitat temporal (IT).

La Mancomunitat abonarà la diferència entre la prestació que aboni la Seguretat

Social i el salari real, durant el temps que duri la IT.

Article 44. Jubilacions

44.1. S'estableix la jubilació forçosa als 65 anys per a tots els treballadors afectats per aquest Conveni, sempre que, al complir aquesta edat, tingui el període mínim de cotització necessari per a accedir a la pensió corresponent, en qualsevol dels règims de la Seguretat Social i es compleixin la resta de requisits exigibles per a accedir a la pensió de jubilació en el seu nivell contributiu. Si no fos així, estaran obligats a jubilar-se en el moment que quedi cobert el període mínim de cotització que disposa la legislació vigent a cada moment o es compleixin aquells requisits legals.

44.2. En els supòsits de jubilació forçosa, es prendran les mesures necessàries per tal que aquesta mesura es vinculi a objectius coherents de política d'ocupació, com la transformació d'un contracte temporal en un indefinit, la contractació de personal mitjançant un contracte indefinit o a altres decisions organitzatives de promoció professional o de conciliació de la vida familiar i laboral que redundin en la qualitat de l'ocupació.

44.3. La Mancomunitat i els seus treballadors, de mutu acord, podran tramitar els sistemes de jubilacions anticipades que preveu la legislació vigent; de la mateixa manera, podran prorrogar, la jubilació de mutu acord, a partir dels 65 anys d'edat.

44.4. També s'estableix la fórmula de contracte de relleu, d'acord amb la legislació vigent.

Article 45. Drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors de la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès

45.1 Participació.

De conformitat amb el que disposa l'article 4 de l'Estatut dels treballadors, sense perjudici dels capítols 1 i 2 del títol II de l'esmentada Llei, els treballadors que presten serveis a la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès tenen dret a participar-hi mitjançant els seus òrgans de representació, d'acord amb la disposició addicional 5 de la Llei 9/1987, de 12 de maig.

45.2 Comitè d'empresa.

El Comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors per a la defensa dels seus interessos. Li corresponen les competències, les funcions, la capacitat, les garanties i els drets que els articles 64, 65 i 68 de l'Estatut dels treballadors i altres disposicions legals reconeixen.

45.3 Crèdit d'hores sindicals.

Els membres del comitè d'empresa disposen d'un crèdit de 15 hores mensuals retribuïdes per l'exercici de les seves funcions. D'aquestes, 2 hores setmanals, almenys, seran en horari fix dins de les hores de permanència al centre del personal docent. Es procurarà que una de les hores sigui lectiva. Es pot acordar l'acumulació d'hores dels diferents membres del comitè en un o diversos dels seus components sense que se superi el màxim total d'hores que estableix l'article 68

Generalitat de Catalunya

de l'Estatut dels treballadors, sempre dins l'àmbit de la seva representació. L'acumulació d'hores requereix la comunicació de l'acord a la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès sobre el nombre de persones en què hagi recaigut i els períodes de temps en què sigui d'aplicació. L'equip directiu de l'escola procurarà facilitar la coincidència de franges horàries comuns de la totalitat dels membres del comitè a l'objecte de que puguin desenvolupar les seves funcions.

45.4 Reunions i assemblees.

El comitè d'empresa i les seccions sindicals legalment acreditats a la Mancomunitat poden convocar reunions i assemblees en el centre de treball dins de l'horari laboral, sempre que s'iniciïn una hora abans del descans dels migdia o del final de la jornada. En qualsevol cas, la realització de reunions o d'assemblees no ha de perjudicar la prestació de

serveis.

Únicament es poden concedir autoritzacions per a les reunions dins de la jornada laboral fins a un màxim de 36 hores anuals, de les quals 18 corresponen al comitè d'empresa i les 18 restants a les seccions sindicals.

El preavís de convocatòria s'ha de presentar davant del President de la Mancomunitat amb una antelació mínima de 48 hores, acompanyat de l'ordre del dia a tractar en la reunió o l'assemblea.

45.5 Representació sindical.

45.5.1 La Mancomunitat i els sindicats signant d'aquest Conveni es comprometen a promoure les condicions que facin possible el ple desenvolupament de la llibertat sindical, reconeguda a l'article 28 de la Constitució i a la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

45.5.2 L'activitat sindical de la Mancomu-

nitat s'ha de regular segons el que disposen el títol IV de la Llei orgànica de llibertat sindical, i el que estableix aquest Conveni.

45.5.3. La Mancomunitat procurarà posar a disposició del Comitè d'empresa els mitjans materials mínims imprescindibles per portar a terme la seva tasca sindical.

Disposicions transitòries

Disposició transitòria primera. Adscripció del personal actual a les categories d'aquest Conveni

Per a l'aplicació del contingut d'aquest Conveni, es realitza l'adscripció del personal que a la data de signatura del mateix té contracte laboral vigent amb la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès, conforme a les següents relacions d'equivalència:

Categoria Contracte	Titulació De Què Disposa	Categoria Segons Conveni
Professorat secundària	Llicenciat	Professorat llicenciat Grup A1
Antics professorat de FP	Llicenciat	Professorat llicenciat Grup A1
Antics professorat de FP	Títol de formació professional de segon grau, tècnic especialista	Professorat amb titulació de formació professional de segon grau, tècnica especialista (assimilat al Grup A2)
Oficial administratiu	FP2	Administratiu (C1)
Auxiliar administratiu	FP1	Auxiliar administratiu (C2)
Tècnic de manteniment informàtic	FP2	Tècnic especialista en informàtica (C1)
Peó de manteniment i jardineria	Graduat escolar	Peó de manteniment i jardineria (C1)
Dona de neteja	Graduat escolar	Empleat de neteja (C1)
Monitor de menjador	FP1	Monitor (C1)
Monitor activitats extraescolars	FP1	Monitor (C1)

Disposició transitòria segona. Titulacions

El contingut de l'article 35 d'aquest Conveni s'aplicarà de forma especial al personal docent que, a la data de la signatura d'aquest Conveni, no disposen de titulació de llicenciat, als efectes de que puguin adquirir la mateixa.

Disposició transitòria tercera. Complementos personals transitoris

Si de l'aplicació de la nova estructura de les retribucions, resultés que les actuals percepcions dels treballadors de la Mancomunitat són superiors a les que s'han d'aplicar per aquest Conveni, aquests treballadors tindran dret a que es mantingui l'import de les seves retribucions. A tal efecte, es crearà un com-

plement personal transitori, en el que figurarà la diferència de les retribucions. Aquest complement personal transitori, anirà absorbint els successius increments retributius.

Disposició transitòria quarta.

Funcionarització

La Mancomunitat, d'acord amb els treballadors i els seus representants, impulsarà, si fos necessària, la funcionarització del personal docent que actualment ocupen places de personal laboral fix de la categoria laboral de professorat, amb l'objectiu de possibilitar una futura integració, en el seu cas, als cossos docents de la Generalitat de Catalunya o el traspàs de professorat al Departament d'Educació. El procés o processos selectius es rea-

litzaran, en tot cas, amb absoluta respecte a la normativa vigent d'accés a la funció pública.

Disposició transitòria cinquena.

Actualització de les condicions de treball

Les parts signants d'aquest conveni es comprometen a revisar anualment, si fos necessari, les condicions de treball de personal docent, pel que fa a la jornada de treball, les vacances i el calendari, si com a conseqüència de canvis en la normativa aplicable als funcionaris docents de del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

ANNEX 1

Taules salarials 2009. Sou base

Categoria segons conveni	Equivalència			Categoria segons conveni	Equivalència		
	Mensual	Anual	Generalitat		Mensual	Anual per trienni	Generalitat
Professorat llicenciat Grup A	2.362,43	33.074,02	A24				
Professorat amb titulació de formació professional de segon grau, tècnica especialista (assimilat al Grup B)	2.187,25	30.621,50	B24				
Administratiu	1.548,03	21.672,42	C16				
Auxiliar administratiu	1.390,81	19.471,38	D14				
Tècnic especialista en informàtica	1.548,03	21.672,42	C16				
Peó manteniment i jardineria	1.187,64	16.626,95	E14				
Empleat de neteja	1.187,64	16.626,95	E10				
Peó de neteja exterior	624,00	8.736,00	E10				
Monitor menjador	1.029,38	14.411,32	E10				
				Complement d'antiguitat			
				Professorat llicenciat Grup A1 (A)	44,51	623,14	A1
				Professorat amb titulació de formació professional de segon grau, tècnica especialista (assimilat al Grup A2 (B))	35,62	498,68	A2
				Administratiu	27,68	387,52	B
				Auxiliar administratiu	18,49	258,87	C1
				Tècnic especialista en informàtica	27,68	387,52	B

Generalitat de Catalunya

Categoria segons conveni	Equivalència		
	Mensual	Anual	Generalitat
Peó de manteniment i jardineria	13,88	194,32	C2
Empleat de neteja	13,88	194,32	C2
Peó de neteja exterior	13,88	194,32	C2
Monitor menjador	13,88	194,32	C2
Complement per a càrrecs directius			
Director	995,82	11.949,84	
Secretari	753,76	9.045,12	
Cap d'Estudis	753,76	9.045,12	
Coordinador pedagògic	753,76	9.045,12	
Complement de coordinadors i tutors			
Coordinadors	77,57	1.085,98	
Tutors	77,57	1.085,98	

Categoria segons conveni	Equivalència		
	Mensual	Anual	Generalitat
Complement de conveni per funcions			
Professorat amb titulació de formació professional de segon grau, tècnica especialista (assimilat al Grup B)	184,07	2.576,98	
Complement d'estadís o sexennis			
Estadís			
1r	108,38	1.300,56	
2n	113,98	1.367,76	
3r	129,24	1.550,88	
4t	139,95	1.679,40	
5è	82,50	990,00	
Complement prolongació de jornada (personal no docent)			
Peó manteniment	137,7	1.927,80	

Barcelona, 24 de març de 2010.
 La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé.

062010002273



Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 12 de març de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2009 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa René Barbier, SA (codi de conveni núm. 0803632).

Vist el text de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2009 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa René Barbier, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de febrer de 2010, 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; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2009 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa René Barbier, SA (codi de conveni núm. 0803632) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

2 Disposar que el text esmentat es publiqui al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOP) de Barcelona.

ACUERDO DE REVISIÓN DEL IPC PARA EL AÑO 2009

DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA RENÉ BARBIER, SA

Asistentes

Por parte de la empresa:
 Francisco Herrero Martín y Enrique Peña Escamilla.

Por parte social:
 M. Carmen Codes Reguera, Carmen Ripollés Paus y Dolores Garriga Argelich (delegados de personal).

Las personas citadas comparecen y exponen que, reunidos en las dependencias de la Empresa, con domicilio en Sant Sadurn d'Anoia, el día 15 de febrero de 2010 y habiendo llegado a un acuerdo total en la revisión de las tablas salariales definitivas de 2009, y cumplimentando lo establecido en el artículo 90 del vigente Estatuto de los trabajadores, remitimos a este Servicio Territorial de Barcelona del Departamento de Trabajo de la Generalidad su texto íntegro a fin de que sea registrado el mismo, a los efectos legales correspondientes, y publicado.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL DE 1.1.2009-31.12.2009 (1,60%)

	Salario Base - Mes
Grupo A	
Técnicos titulados	
Título grado superior	2474,67
Título grado medio	2200,06
Título grado inferior	2076,24
Técnicos no titulados	
Jefe Sección	2221,12
Encargado Bodega y Fábrica	2076,24
Encargado de laboratorio	2076,24
Auxiliar de laboratorio	1613,94
Grupo B. Administrativos	

Salario Base - Mes

Director de Departamento	2660,54
Jefe Superior	2474,67
Jefe de 1ª	2221,12
Jefe de 2ª	2096,13
Oficial de 1ª	1967,52
Oficial de 2ª	1865,20
Auxiliar de 1ª	1734,07
Auxiliar de 2ª (menor de 21 años)	1629,36
Aspirante 16 y 17 años	1330,84
Grupo C. Comerciales	
Jefe Superior	2393,87
Jefe de Ventas	2119,28
Inspector de Ventas	1995,46
Corredores plaza	1866,62
Viajantes	1866,62
Grupo D. Subalternos	
Conserje	1641,74
Subalterno 1ª	1598,25
Subalterno 2ª	1553,17
Auxiliar Subalterno	1318,26

Salario Base - Día

Grupo E. Obreros	
Nivel A	51,74
Nivel B	53,12
Nivel C	54,58
Nivel D	55,79
Pinche 16 años G	43,40
Pinche 17 años H	44,28
Nivel 0 (encarg.)	57,28

Premio vinculación

A partir del 2º año	2,02 EUR/día	61,21 EUR/mes
A partir del 5º año	2,37 EUR/día	71,32 EUR/mes
A partir del 8º año	3,50 EUR/día	106,19 EUR/mes
A partir del 11º año	4,32 EUR/día	131,47 EUR/mes
A partir del 14º año	4,99 EUR/día	151,39 EUR/mes
A partir del 17º año	5,62 EUR/día	171,35 EUR/mes
A partir del 20º año	6,86 EUR/día	208,41 EUR/mes