

Generalitat de Catalunya

ANNEX

Horaris personal laboral

Tècnic/a de serveis personals	37,5 h.	Dilluns i dijous de 9 a 12 h/caps setmana segons festes	De dilluns a divendres de 15 a 20 h.
Oficial/a 1ª brigada	37,5 h.	De dilluns a divendres de 8 a 15.30 h.	
Administratiu/va de comptabilitat	37,5 h.	De dilluns a divendres de 9 a 14.30 h.	Dimarts i dijous de 16 a 21 h.
Auxiliar administratiu/va consultori mèdic	40 h.	De dilluns a divendres a 8 a 16.00 h.	
Director/a llard d'infants	32 h.	De dilluns a divendres de 9 a 1 i de 15 a 17 h.	Un migdia dues hores de coordinació
Mestre/a	32 h.	De dilluns a divendres de 9 a 1 i de 15 a 17 h.	Un migdia dues hores de coordinació
Educador/a escola bressol	32 h.	De dilluns a divendres de 9 a 1 i de 15 a 18 h.	Un migdia dues hores de coordinació
Auxiliar administratiu/va d'urbanisme	37,5 h.	De dilluns a divendres de 9 a 14.30 h.	Dilluns i dimarts de 16 a 21 h.
Auxiliar administratiu/va de secretaria	37,5 h.	De dilluns a divendres de 9 a 14.30 h.	Dilluns i dimarts de 16 a 21 h.
Auxiliar administratiu/va d'atenció ciutadana	37,5 h.	De dilluns a divendres de 9 a 14.30 h.	Dilluns i dimarts de 16 a 21 h.
Encarregat/da de la brigada	37,5 h.	De dilluns a divendres de 9 a 14.30 h.	Dimarts i dijous de 16 a 21 h.

ANNEX

Grau de parentiu

Primer grau
Pare/mare
Cònjuge
Fill/filla
Pares polítics

Segon grau
Avi/àvia
Germà/germana
Nét/néta
Cunyat/cunyada
Avis polítics
Tercer grau
Besavi/besàvia

Oncle/tieta
Nebot/neboda
Besnét/besnéta
Barcelona, 24 de novembre de 2009,
La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Elisenda Giral i Masana.

062009006180



Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 24 de novembre de 2009, de rectificació de la Resolució de 22 d'abril de 2009 del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Institut Municipal d'Educació de l'Ajuntament de Mataró per al període 2.10.2008-31.12.2011 (codi de conveni núm. 0813062).

Atès que en data 22 d'abril de 2009 es va dictar resolució per la qual s'ordenava la inscripció en el registre de convenis col·lectius dels Serveis Territorials de Treball a Barcelona del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Institut Municipal d'Educació de l'Ajuntament de Mataró per al període 2.10.2008-31.12.2011 (codi de conveni núm. 0813062) i la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*;

Vist l'article 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el qual estableix la possibilitat de publicar els convenis col·lectius, en funció de l'àmbit territorial, en el *Diari Oficial de la Comunitat Autònoma* o en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA corresponent;

Vist l'article 105.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, relatiu a la possibilitat de rectificar en qualsevol moment els errors materials, de fet o aritmètics existents en els seus actes;

Resolc:

Rectificar la Resolució dictada per aquests Serveis Territorials en data 22 d'abril de 2009 i en l'expedient 08/0181/06 en el sentit de disposar la publicació del Conveni col·lectiu

de treball del personal laboral de l'Institut Municipal d'Educació de l'Ajuntament de Mataró per al període 2.10.2008-31.12.2011 (codi de conveni núm. 0813062), en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona.

Notifiqueu aquesta resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'INSTITUT MUNICIPAL D'EDUCACIÓ DE L'AJUNTAMENT DE MATARÓ PER AL PERÍODE 2.10.2008-31.12.2011

CAPÍTOL 1

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1

Àmbit personal

Aquest conveni afecta totes les persones que, amb relació jurídica laboral de qualsevol tipus, presten serveis a l'Institut Municipal d'Educació (IME).

Article 2

Àmbit territorial

Les normes d'aquest conveni afecten els centres docents i altres dependències que depenen de l'IME de Mataró, qualsevol que sigui la seva situació geogràfica.

Article 3

Àmbit temporal

Aquest conveni entrarà en vigor a partir del moment que l'aprovi el Ple de l'Ajuntament i serà vigent fins al 31 de desembre de 2011.

Aquest conveni s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, si no hi ha la denúncia oportuna, en el termini de preavis de dos mesos respecte a la data en que finalitzi la vigència. Quant a la negociació, pot ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts. Anualment s'han de revisar les retribucions del personal.

Un cop denunciat, es constituirà 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.

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

Un cop denunciat aquest conveni, el contingut normatiu es mantindrà en vigor fins que s'arribi a un acord sobre un nou conveni.

Article 4

Clàusula de garantia

Les condicions pactades en aquest conveni es consideren mínimes i, en conseqüència, qualsevol pacte posterior més favorable i qualsevol millora legal, prevaldrà sobre el que s'estableix aquí.

Article 5

Vinculació a la totalitat

El conveni constitueix un tot únic i indivisible basat en l'equilibri de les obligacions recíproques i les contraprestacions mútues assumides i pactades per les parts i, com a tal, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades en aquest conveni no

Generalitat de Catalunya

poden ser considerades aïlladament.

Article 6

Comissió Paritària de Seguiment

A fi de conèixer i resoldre els conflictes derivats de l'aplicació i interpretació amb caràcter general d'aquest conveni es designa una comissió paritària de seguiment.

La funció de la Comissió Paritària de Seguiment és la interpretació dels acords en cas de discrepàncies.

Aquesta comissió la integren quatre membres i els suplents respectius, dos dels quals són nomenats per la direcció i representen l'Institut Municipal d'Educació, i dos més, nomenats pel Comitè d'Empresa, representen el col·lectiu de treballadors i treballadores de l'Institut Municipal d'Educació. La Comissió es reunirà quan així ho sol·liciti la meitat dels representants d'alguna de les parts. La convocatòria a la reunió s'haurà de fer per escrit, fent-hi constar l'ordre del dia proposat, i s'haurà de fer arribar a tots els integrants de la comissió amb 48 hores d'antelació.

Article 7

Remissió al Consorci d'Estudis de Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL)

Les parts negociadores d'aquest conveni convenen la subjecció a l'òrgan de mediació i conciliació del Consorci d'Estudis de Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL) en aquelles matèries que no hi hagi acord en la seva aplicació o interpretació, ni tan sols a través de la Comissió Paritària d'interpretació del conveni, tant si estan regulades en aquest instrument de negociació col·lectiva com si afecten el règim establert al conjunt de la normativa laboral.

La submissió al CEMICAL requereix acord previ entre ambdues parts.

Es reconeix, per tant, al CEMICAL la funció de resolució extrajudicial dels conflictes que es puguin derivar durant la vigència o pròrroga del conveni.

L'eficàcia per les parts dels acords presos per la Junta de Mediació i Conciliació (o un altre òrgan del CEMICAL competent) serà la que determinin les normes de funcionament del CEMICAL.

CAPÍTOL 2

COBERTURA DE PLACES I PROVISIÓ DE LLOCOS

Article 8

Accés a la relació laboral

1. Personal laboral fix

L'accés a places laborals de caràcter fix a l'Institut Municipal d'Educació és mitjançant les proves i procediments fixats en la normativa legal que el regula, i es garanteix el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. El nombre de places a cobrir per personal laboral permanent es concreta mitjançant l'oferta pública anual d'ocupació.

La modalitat habitual d'accés és lliure o

per promoció interna. El sistema normal de selecció és el concurs oposició.

2. Personal laboral temporal

En la contractació de personal laboral temporal s'han de garantir també els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. En conseqüència, s'estableix un procés de selecció específic en el qual el sistema de selecció és el concurs. També es poden utilitzar les llistes d'espera constituïdes després d'aquest procés, o bé les llistes d'espera resultants del darrer procés de selecció fet per cobrir amb caràcter fix places de la mateixa categoria o similar.

Les convocatòries de concurs públic per a les contractacions de caràcter temporal es regeixen per les bases que elabora l'Institut Municipal d'Educació

Les contractacions laborals temporals s'han d'ajustar al que disposa l'Estatut dels treballadors per a cada modalitat de contractació. Quan la modalitat de contractació sigui un contracte d'interinitat fins a la resolució del concurs per a la cobertura definitiva de la plaça, l'Institut Municipal d'Educació haurà de fer la convocatòria per cobrir-la definitivament dins el període màxim de dos anys, prèvia inclusió en l'oferta pública d'ocupació.

3. Període de prova

Si les bases de selecció ho determinen o es fixa al moment de la contractació, es pot establir un període de prova de la durada següent:

Grups de titulació A1, A2 i B: fins a 6 mesos

Grups de titulació C1 i C2: fins a 3 mesos

Grup de titulació AP (agrupacions professionals): fins a 2 mesos

Aquest període no s'ha d'establir si la persona contractada ja ha cobert un lloc de treball de les mateixes funcions o similars i ha superat el procediment d'avaluació que s'estableixi, en qualsevol modalitat de contractació o interinitat, durant un període igual a l'establert per al seu grup de titulació. Si el període de contractació anterior ha estat inferior al període de prova, només ha de fer la diferència.

L'IME, prèvia negociació amb el Comitè d'Empresa, ha d'establir el procediment per a l'avaluació del personal i el cap jeràrquic del treballador/a és el responsable de fer l'avaluació de les funcions recollides en les bases de selecció i el conveni laboral pròpies del lloc de treball durant el període de prova i, sense necessitat d'esgotar-lo, ha d'emetre un informe de seguiment i un informe de conclusions que ha de fer arribar a l'òrgan de selecció. En els centres educatius de l'IME, el cap jeràrquic del personal que hi desenvolupa les seves funcions és el director/a del centre o el director/a en les escoles bressol o, en el seu defecte, el tècnic/a responsable.

El període de prova ha de ser interromput en les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, adopció o acolliment, vacances, altres períodes de permís per conciliació de la vida familiar, altres permisos reconeguts en

aquest conveni, i períodes d'excedència que afectin el personal en període de prova.

4. Llistes d'espera

Els processos de selecció de personal laboral fix poden crear llistes d'espera per cobrir les vacants sobrevingudes, i també es poden crear llistes d'espera després d'un procés de selecció de personal temporal.

Aquestes llistes s'han ordenar per valor de puntuació i tenen un període de vigència de dos anys.

Un cop elaborades i aprovades s'han de penjar al taulell d'anuncis i se'n ha de facilitar una còpia a totes les persones interessades que la demanin.

Si les bases de la convocatòria ho preveuen, pot mantenir-se una entrevista amb els candidats de la llista d'espera per tal d'assegurar al màxim la idoneïtat de la persona al lloc a cobrir. Aquesta circumstància s'ha de fer constar en la resolució que aprovi la llista d'espera. Per dur a terme l'entrevista s'ha de respectar l'ordre de puntuacions.

Quan a una persona de la llista d'espera se li ofereixi una contractació temporal i no l'accepti, mantindrà el lloc a la llista, sempre que acreditati de forma suficient els motius de la no acceptació.

De forma excepcional, i quan no hi hagi ningú disponible de les llistes d'espera pròpies, l'Institut Municipal d'Educació pot utilitzar les llistes d'espera de l'Ajuntament de Mataró o d'altres organismes autònoms municipals.

Article 9

Promoció interna com a modalitat d'accés per cobrir vacants amb contracte indefinit

Als efectes de concretar el que estableix l'Article 24 de l'Estatut dels treballadors, l'Institut Municipal d'Educació ha de facilitar la promoció interna dels seus treballadors, consistent en l'ascens del personal laboral des de la categoria laboral del grup immediatament inferior, mitjançant convocatòria pública del procés selectiu; aquesta promoció comporta la baixa en el lloc de treball o categoria laboral d'origen. (Ref. Article 19 EBEP).

A les places reservades per promoció interna hi poden participar els contractats laborals amb caràcter permanent o fix i que tinguin una antiguitat mínima i contínua de dos anys en la categoria immediatament inferior, posseïxin la titulació exigida per la categoria a que desitgen accedir, i compleixin els altres requisits que es determinen en les corresponents bases que regulen la convocatòria.

Malgrat tot, no és necessària la convocatòria de proves selectives quan es tracti de requalificar categories laborals per adaptar-les a les tasques que realment efectüi el treballador/a; en aquest cas és suficient el canvi de denominació en la plantilla laboral, amb l'acord previ del Ple de l'Institut Municipal d'Educació i la posterior aprovació pel Ple de la corporació, sempre que el treballador/a compleixi els requisits de titulació i capacita-

Generalitat de Catalunya

ció professional que s'exigeixen per a categories similars.

Article 10

Classificació professional

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni es classifica en les categories professionals i amb l'assignació de les funcions que s'estableixen en l'annex 1. Les funcions del director/a d'escola bressol s'estableixen en l'annex 7.

La classificació professional té per objectiu la determinació, ordenació i definició de les diferents categories professionals que poden ser assignades al personal d'acord amb les tasques i funcions que han de desenvolupar.

Article 11

Relació de llocs de treball

La relació de llocs de treball de l'Institut Municipal d'Educació ha de contenir per a cada lloc de caràcter laboral les especificacions següents:

a) La denominació del lloc i el seu enquadrament orgànic.

b) Les característiques essencials del lloc, incloent, si escau, les funcions específiques atribuïdes.

c) Els requisits exigits per ocupar el lloc de treball.

d) El complement de destinació que tingui assignat i el seu nivell orgànic, com també, si escau, el complement específic corresponent.

e) La forma de provisió del lloc.

Article 12

Provisió de llocs de treball

La provisió de llocs de treball s'ha de fer mitjançant els sistemes previstos per la legislació vigent.

El procediment normal de provisió és el concurs, que consisteix en la valoració dels mèrits i capacitats i, en el seu cas, les aptituds dels candidats, per òrgans col·legiats de caràcter tècnic. La composició d'aquests òrgans s'ha d'ajustar al principi de professionalitat i especialització dels seus membres i adequar-se al criteri de paritat entre dona i home, i el seu funcionament s'ha d'ajustar als principis d'imparcialitat i objectivitat. (Article 79 EBEP). Hi pot participar tot el personal que ocupi amb caràcter definitiu o fix una plaça dels grups de titulació que les bases de cada convocatòria determinin, i que compleixin els requisits de titulació requerits en cada cas.

Després d'haver participat en un procés de provisió i haver obtingut un lloc de treball per aquest sistema, el personal no pot participar en un altre procés fins haver passat dos anys, amb les excepcions que es determinin legalment.

Article 13

Forma especial de cobertura de places vacants i de provisió de llocs de treball

Quan així es determini, i previ procés de selecció interna, pot accedir temporalment a places o llocs vacants el personal amb contracte indefinit de categoria diferent a les pla-

ces i llocs a cobrir, però que tenen el requisit de la titulació necessària per aquestes places o llocs. Mentre ocupin la plaça o lloc de categoria superior, tindran reserva de la plaça i del lloc que ocupaven amb caràcter indefinit. Aquesta situació es prolongarà fins que la plaça sigui coberta o el lloc proveït a través dels procediments legalment establerts, i amb un màxim de dos anys.

Així mateix, quan d'un procés de selecció lliure per cobrir interinament qualsevol plaça vacant, surti seleccionat un treballador/a amb contracte indefinit de l'Institut Municipal d'Educació, tindrà reserva de la seva plaça i lloc de treball mentre duri la situació de temporalitat i amb un màxim de dos anys. La mateixa reserva de plaça i lloc de treball i pel mateix període, s'aplicarà al personal que passi a desenvolupar interinament les seves funcions en l'Ajuntament o en algun dels organismes autònoms que depenen de l'Ajuntament de Mataró.

Article 14

Participació del Comitè d'Empresa

El Comitè d'Empresa pot designar un representant que sigui present en els òrgans de selecció, amb veu però sense vot, tant en els processos selectius de personal temporal com per cobrir places amb caràcter indefinit.

La titulació requerida pels membres del Comitè d'Empresa que formin part dels tribunals de selecció ha de ser igual o superior a la requerida als aspirants.

La Direcció de l'IME ha d'informar el president/a del Comitè d'Empresa amb la suficient antelació, de les proves d'accés, les bases de selecció i convocatòries, i el lloc, data i hora del començament dels exercicis.

El Comitè d'Empresa ha d'emetre un informe abans de l'aprovació de les bases reguladores dels procediments de selecció o manifestar el seu acord de forma expressa i per escrit.

L'IME ha de fer públiques les convocatòries que hi hagi a Internet i als taulers d'anuncis de l'Institut Municipal d'Educació i de l'Oficina d'Atenció Ciutadana.

Article 15

Oferta pública d'ocupació anual

L'oferta pública d'ocupació de l'Institut Municipal d'Educació, abans de ser aprovada, ha de ser negociada amb el Comitè d'Empresa.

L'oferta pública d'ocupació anual ha de preveure en el seu conjunt, una reserva mínima d'un 50% per a promoció interna en aquelles places en que l'Institut Municipal d'Educació tingui personal fix en categories inferiors i que compleixi els requisits de les places. Si cal, la promoció interna pot tenir un torn diferenciat dins de la convocatòria ordinària de selecció.

Així mateix, cal reservar el 5% del conjunt de l'oferta per a persones amb discapacitat, sempre que superin els processos selectius, acreditin la seva discapacitat i les tasques a realitzar en les places que s'ofereixen puguin ser exercides per persones amb la seva disca-

pacitat.

Article 16

Mobilitat

El personal de l'IME pot participar en processos de canvi de lloc de treball, sense que impliqui canvi de categoria laboral ni retribució, en els supòsits següents:

1. Permuta: és el canvi de centre docent o altra dependència de l'IME per part de treballadors/es que de mutu acord ho sol·liciten.

2. Concurs intern de trasllat voluntari: quan hi ha alguna plaça vacant es pot convocar un concurs intern de trasllat voluntari previ a l'accés de nou personal. Si hi ha més candidats que llocs de treball, obté la plaça el treballador/a fix amb més antiguitat; en cas d'empat, té prioritat el treballador/a de més edat.

3. La Direcció de l'Institut Municipal d'Educació pot canviar de lloc de treball un treballador/a quan ho consideri imprescindible per qüestions organitzatives del centre.

En tot els casos és necessari, per poder efectuar el canvi, que la Direcció de l'IME emeti un informe favorable després d'escollir els caps jeràrquics dels treballadors/es i el Comitè d'Empresa.

CAPÍTOL 2

CONDICIONS DE TREBALL

Article 17

Jornada de treball

1. Jornada completa

En la taula 1 de l'annex 2 s'estableix, amb caràcter general, la jornada, de dilluns a divendres durant tot l'any, per a tot el personal de l'Institut Municipal d'Educació de Mataró.

A efectes informatius es recullen com a annex 6 en aquest conveni els llocs de treball afectats pel règim de jornada partida.

Es fa constar la voluntat de les parts de treballar per igualar la jornada dels conserges d'escola a la de la resta del personal que desenvolupa les seves funcions en els centres educatius. Mentre no s'arribi a aquesta igualació i atès que el calendari escolar dels centres docents preveu diversos períodes de descans (Nadal, Setmana Santa i els festius escolllits pel Consell Escolar) les hores que s'haurien de fer en aquestes dates es recuperaran dins del període lectiu del curs escolar.

a) Distribució de la jornada del personal docent a jornada completa

La jornada del personal docent es subdivideix en tres fraccions: horari fix, horari no fix i hores de lliure disposició. La distribució d'aquesta jornada s'especifica en la taula 2 de l'annex 2.

Les diferents fraccions de la jornada del personal docent es defineixen com segueix:

Horari fix: és aquell que inclou les hores lectives, guàrdies i altres vigilàncies, tutoria d'alumnes, reunions setmanals de departament o seminari, equip docent, coordinacions de nivell, manteniment del laboratori i aules específiques, etc.

Generalitat de Catalunya

Horari no fix: és aquell dins el qual tenen lloc les avaluacions, reunions i altres activitats en el centre degudament programades i verificables.

Hores de lliure disposició: són aquelles que permeten la realització d'activitats relacionades amb la docència, que no s'han de fer necessàriament en el centre.

b) Durada de la unitat lectiva

Als efectes del còmput de la jornada del personal docent s'estableix que el valor que es pren com a durada d'una unitat lectiva és el que determina el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya per als diferents nivells educatius.

c) Horari en les escoles bressol

Amb l'actual organització de l'EBM la jornada setmanal durant els períodes d'atenció als infants és de 38,5 hores setmanals. Durant aquest període l'horari fix de permanència en el centre educatiu dels educadors/es de les escoles bressol és de 8.45 a 12.00 hores i de 14.45 a 18.00 (32,5 hores setmanals), 2 hores setmanals d'horari no fix de permanència en el centre i 4 hores de lliure disposició. La resta del curs l'horari setmanal és de 37,5 hores, 32,5 hores d'horari fix de permanència en el centre, 1,5 hores d'horari no fix en el centre i 3,5 hores de lliure disposició.

En aquelles escoles bressol on s'ofereix el servei de menjador hi ha d'haver un educador/a a jornada continuada, de 8.45 a 15.15 hores o de 11.30 a 18.00 hores.

L'horari dels educadors/es amb càrrec de director/a s'ha d'establir anualment per acord amb l'equip d'educadors/es del centre i ha de quedar comprès dins dels límits horaris de les activitats presencials dels infants en el centre.

Quan calgui realitzar substitucions amb personal docent de les escoles bressol a jornada parcial es s'ampliarà la seva jornada el temps que duri la substitució.

L'horari del personal de neteja queda fixat a l'inici de cada curs segons les necessitats de cada centre.

En el cas que es canviï l'actual organització escolar, s'hauran de pactar entre la Direcció de l'IME i el Comitè d'Empresa els canvis relatius als horaris laborals i fer constar en un annex d'aquest conveni.

2. Franges horàries

Com a norma general s'estableix que entre l'inici i fi de la jornada de treball no han de transcórrer més de 10 hores. Com a cas particular s'estableix que l'horari de classes dels mestres d'adults i de taller pot ser dins d'un dels següents horaris: de 8.00 a 18.00 h, de 9.00 a 19.00 h o de 15.00 a 22.00 h. Aquest límit es pot ampliar per acord del treballador/a amb el cap jeràrquic. En aquest cas cal que es notifiqui l'acord a la Direcció de l'Institut Municipal d'Educació i al Comitè d'Empresa.

3. Interrupció de la jornada de treball en horari continuat

El personal a jornada completa i en horari continuat disposa de 20 minuts diaris de descans, que computen com a treball efectiu. Es considera horari continuat quan es realitzen

més de 6 hores de treball consecutives.

Article 18

Jornada parcial

1. Jornada parcial del personal docent

La remuneració de les situacions de jornada parcial del personal docent es regula segons les taules 3, 4 i 5 de l'annex 2, excepte en els casos en que existeix una regulació específica diferent (per exemple la reducció de jornada per tenir cura de fills).

Quan un docent estigui en situació de jornada parcial en unes proporcions diferents de les que s'estableixen en aquestes taules fruit de regulacions anteriors, es mantindrà en la seva situació fins que tingui lloc un canvi en el nombre d'hores lectives setmanals que realitza. En aquest moment passarà a regular-se també per les mateixes taules.

El professorat d'indústria és aquell que imparteix matèries en la formació professional relacionades directament amb la seva professió principal fins a un màxim de 12 hores lectives setmanals. Per al càlcul del percentatge de jornada d'aquests professors no es computen les hores de permanència en horari fix i la seva jornada és la que s'especifica en el quadre. En el cas que un professor d'indústria exerceixi les funcions de tutoria, se li reconeixerà una dedicació per aquesta tutoria igual que la de la resta de tutors de FP.

Un curs estàndard en els instituts d'ensenyament secundari i en les escoles d'adults té 175 dies lectius (35 setmanes lectives). En el cas de contractes de jornada parcial i durada anual dins dels quals s'imparteixi formació de durada inferior als 175 dies lectius, el percentatge de jornada resultant de les taules anteriors es multiplica pel següent factor de correcció:

Factor de correcció = nombre de dies lectius / 175

2. Jornada parcial del personal d'administració i serveis

El salari del personal d'administració i serveis a jornada parcial es calcula de forma directament proporcional a la jornada realitzada, excepte en els casos en que existeixi regulació específica diferent (per exemple la reducció de jornada per tenir cura de fills).

3. Modificació de la jornada

Es pot modificar la durada de la jornada (passar de jornada completa a parcial, o viceversa, o modificar el percentatge de jornada parcial) sempre que hi hagi acord entre el/la treballador/a i la Direcció de l'Institut Municipal d'Educació. Aquestes modificacions de jornada han de ser aprovades pel Ple de l'Institut Municipal d'Educació i s'han de comunicar al Comitè d'Empresa.

Article 19

Reduccions d'hores lectives per càrrecs en els centres educatius

1. Reducció d'hores lectives per càrrecs en els centres educatius

Les reduccions d'hores lectives setmanals

per poder desenvolupar diferents tasques en els centres educatius són les mateixes que disposa el Departament d'Educació per als centres equivalents i, en el seu defecte, les que s'acordin en el Reglament de Funcionament dels centres de l'IME. Fins que no s'elabori aquest Reglament, les reduccions són les que es concreten en la taula 6 de l'annex 2.

Són càrrecs unipersonals: director/a, cap d'estudis, secretari/ària, coordinador/a pedagògic/a i director/a d'escola bressol.

Són càrrecs de coordinació: cap de departament i/o seminari, coordinador/a (excepte el coordinador/a pedagògic/a i el director/a d'escola bressol).

Tots els càrrecs unipersonals i de coordinació han de ser exercits per personal a jornada completa. Sinó és possible, les coordinacions poden ser exercides per personal a jornada parcial. Les tutories s'han d'assignar prioritàriament a personal amb jornada completa.

Excepcionalment, quan per raons organitzatives cal que un/a docent assumeixi més d'un càrrec, pot acumular les reduccions d'hores lectives corresponents, però tan sols percebrà un únic complement per càrrec, el de major remuneració.

2. Reducció d'hores lectives per raó d'edat al personal docent de l'IES Miquel Biada, PGS i centres de formació d'adults

EL professorat d'aquestes etapes educatives, que es trobi en la franja d'edat establerta pel Departament d'Educació i no es tingui una jubilació parcial, podrà demanar reducció d'hores lectives setmanals, sempre segons els requisits exigibles i les condicions establertes, en el moment de la sol·licitud, per al personal docent no universitari del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Article 20

Control horari i absentisme

Hi ha control de l'hora d'entrada i de sortida del lloc de treball en els centres docents i altres dependències de l'IME. El cap jeràrquic del treballador/a ha de comunicar a Recursos Humans de l'IME les absències que tinguin lloc en el seu centre.

Mensualment Recursos Humans de l'IME avaluarà l'absentisme.

No es computa com a absentisme injustificat:

Les absències per a funcions sindicals o de representació del personal, d'acord amb el crèdit horari legal o convencionalment establert.

Les absències amb motiu de cursos que es realitzin per interès de l'Institut Municipal d'Educació.

Les llicències i permisos retribuïts establerts legalment o per conveni, i sol·licitats pel conducte reglamentari.

Com a màxim, el tercer dia continu de malaltia s'ha de disposar del comunicat de baixa per ILT. En cas contrari és considerat absentisme.

Indisposició per un màxim de tres dies

Generalitat de Catalunya

anuals continus o discontinus, sense justificació documental, amb l'obligació de comunicar-ho al més aviat possible a la direcció del centre o del servei. Superats els tres dies, s'ha d'aportar la justificació dels serveis mèdics de la Seguretat Social.

L'assistència a consultes mèdiques degudament justificades. Cal efectuar notificació prèvia a l'Institut Municipal d'Educació en el cas de visites programades.

El comunicat mèdic de baixa s'ha de presentar en el termini màxim de tres dies, comptats des del mateix dia de l'expedició pels serveis d'atenció mèdica de la Seguretat Social. El comunicat de confirmació d'incapacitat temporal s'ha de presentar setmanalment, dins els tres dies següents a la seva expedició.

El comunicat d'alta mèdica s'ha de presentar l'endemà de la data de la seva expedició. Si aquest dia no és laborable, s'ha de presentar el dia hàbil més immediat.

Els comunicats mèdics s'han de presentar a Recursos Humans de l'IME i el treballador/a ho ha de comunicar a la direcció del centre educatiu on pertanyi.

En el cas d'incompliment dels deures següents: complir la jornada pactada o presentar els documents acreditatius (informe mèdic d'indisposició, baixa o comunicat de confirmació i alta), es procedirà a la corresponent deducció proporcional d'havers en incórrer en una falta de puntualitat i assistència de caràcter lleu. Es notificarà al treballador/a per escrit, sense necessitat d'expedient previ, fent constar els dies en que s'han produït, la causa, i la quantitat a deduir.

El dèficit en còmput mensual entre la jornada de treball reglamentària i l'efectivament realitzada (segons el control de presència o l'informe del cap jeràrquic) comporta, excepte causa justificada, la corresponent deducció proporcional d'havers.

La deducció proporcional d'havers es realitza aplicant la següent operació matemàtica: per al càlcul del valor hora aplicable a l'esmentada deducció es pren com a base la totalitat de les retribucions íntegres mensuals que percep el treballador/a dividida per 30 i aquest resultat pel nombre d'hores que el treballador/a té l'obligació de complir, de mitjana, cada dia.

Article 21

Calendari i vacances

1. Calendari

El personal docent d'institut d'ensenyament secundari es regeix pel calendari que dicta la Generalitat de Catalunya amb caràcter general per a tots els IES.

El personal docent de centre de formació d'adults es regeix pel calendari que dicta la Generalitat de Catalunya amb caràcter general per a tots els CFA.

El personal docent dels programes de qualificació professional inicial (PQPI) es regeix pel calendari que dicta la Generalitat de Catalunya amb caràcter general per a aquests programes. En cas que aquesta normativa no

ho reguli, es regirà pel calendari que dicta la Generalitat de Catalunya amb caràcter general per a tots els IES, amb l'adaptació específica necessària per tal que els alumnes puguin realitzar les pràctiques en les empreses. Aquesta adaptació consisteix en el seguiment i gestió de les pràctiques dels alumnes en empreses en horari lectiu una vegada finalitzada l'etapa prèvia de formació.

El personal docent de les escoles bressol inicia el curs amb alumnes el 8 de setembre i l'acaba el 23 de juny al migdia. Entre aquestes dues dates el calendari aplicat és el mateix que dicta la Generalitat de Catalunya amb caràcter general per als centres d'ensenyament infantil i primari (CEIP).

El personal d'administració i serveis que presta els seus serveis en els centres educatius, excepte el de neteja de les escoles bressol, es regeix pel calendari escolar durant tot l'any, excepte el període de vacances d'estiu, regulat en el punt 2 d'aquest article. Des de la data de finalització del període lectiu del curs escolar i fins a l'inici de les vacances d'estiu, ha de realitzar 6 hores/dia. I des de la data de finalització de les vacances d'estiu i fins la data d'inici del període lectiu del nou curs escolar, 7 hores/dia.

El personal de neteja de les escoles bressol treballa del 28 d'agost al 22 de juliol ambdós inclosos.

2. Vacances

El personal d'administració i serveis de la unitat administrativa central de l'Institut Municipal d'Educació segueix la mateixa regulació per a les vacances que la que s'especifica en el conveni del personal laboral de l'Ajuntament de Mataró (en el moment de signar aquest conveni són 26 dies laborables).

El personal docent de l'Institut Municipal d'Educació té un període de vacances que va del 16 de juliol al 31 d'agost, ambdós inclosos, amb l'excepció dels membres de l'equip directiu dels centres docents que han de realitzar tasques de matriculació i planificació en el mateix centre. Les tasques a realitzar pel personal docent durant la primera quinzena de juliol són les mateixes que tenen els docents del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya en el mateix període.

El personal d'administració i serveis, excepte el de neteja de les escoles bressol, que realitza el seu treball en centres docents, i els equips directius mencionats en el paràgraf anterior tenen un període de vacances que comprèn el mes d'agost complet més els darrers 5 dies hàbils de juliol.

El personal de neteja de les escoles bressol té vacances del 23 de desembre al 7 de gener, ambdós inclosos, el dimecres i Dijous Sant i el període d'estiu que va del 23 de juliol al 27 d'agost, ambdós inclosos.

Article 22

Permisos i llicències

1. El treballador/a pot absentar-se del treball pels motius que a continuació es relacionen:

Aquesta absència suposa el dret a la remuneració íntegra, menys quan s'indiqui el contrari de forma específica.

a) Matrimoni o formació de parella

Per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, entenent-se que succeeix aquest supòsit quan la inicial formació de parella i el posterior matrimoni es produeix entre idèntiques persones.

Forma de justificar-ho: còpia del llibre de família (matrimoni) o certificat de convivència que acrediti la situació.

b) Matrimoni d'un familiar

Per raó de matrimoni d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat el temps indispensable per assistir-hi fins a un màxim d'un dia dins de la província o de dos si és fora.

Forma de justificar-ho: còpia del llibre de família, del certificat de matrimoni del familiar o altre document acreditatiu.

c) Naixement d'un fill, adopció o acolliment

El progenitor/a que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement o a l'arribada del menor adoptat/da o acollit/da a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment.

En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies, si es tracta de dos fills, i a quinze dies, si en són tres o més.

En el cas de naixement, el progenitor/a no pot acumular aquest permís per naixement amb el permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu.

Forma d'acreditar-ho: còpia del llibre de família o documentació que acrediti l'adopció o l'acolliment.

d) Per mort, hospitalització o malaltia greu fins al segon grau de consanguinitat

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment, i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

Forma d'acreditar-ho: justificant del centre mèdic on hagi estat assistit el familiar o document acreditatiu de la defunció.

e) Trasllet de domicili

Per traslladar-se de domicili a la mateixa població, el treballador/a pot absentar-se dos dies naturals. Si comporta trasllat a una altra població, fins a tres.

Forma d'acreditar-ho: còpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants.

Generalitat de Catalunya

f) Exàmens

Per concórrer a exàmens, presentació de projectes, lectures de tesis en centres oficials, 24 hores inclosa la realització de la prova. El personal que concorri a les convocatòries públiques d'accés a places vacants de l'IME o bé de l'Ajuntament de Mataró i els seus organismes autònoms, disposa dels dies de permís en que es facin les proves.

Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova.

g) Deures públics i personals

Per deures inexcusables de caràcter públic i personals, durant el temps indispensable per complir-los.

Quan consti en una norma legal un període determinat, la durada de l'absència i compensació econòmica serà la que fixi.

Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball en més del 20 per 100 de les hores laborables en un període de tres mesos, l'IME pot passar el treballador/a afectat a la situació d'excedència forçosa.

En el supòsit que el treballador/a per compliment del deure o desenvolupament del càrrec percebi una indemnització, es descompta l'import d'aquesta del salari que tingui dret a l'IME.

No són deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que responguin a interès particular.

Si el deure consisteix en l'exercici d'un càrrec públic de representació cal comunicar prèviament a l'IME la dedicació horària i els dies concrets pel compliment del càrrec, a efectes de preveure les necessitats del servei.

Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de prova que justifiqui el compliment de deure de caràcter públic o personal.

h) Funcions sindicals

Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legalment o convencionalment. No es considera permís per funcions sindicals l'assistència a cursos de formació sindical sempre que, amb caràcter previ, siguin comunicats i autoritzats per l'IME.

Forma d'acreditar-ho: justificant relatiu a l'exercici de funcions sindicals o a impartir el curs en els dies i hores assenyalats.

i) Assumptes propis

Es pot disposar de nou dies de permís l'any, com a màxim, per a assumptes personals sense justificació. Es té dret al gaudiment de dos dies addicionals al venciment del sisè trienni, i s'incrementa un dia addicional per cada trienni vençut a partir del vuitè. La concessió d'aquests dies de permís està subordinada a les necessitats del servei. L'IME, si escau, ha de garantir el cobriment del servei amb personal adient.

Aquests dies només són retribuïts al personal que no té reconegudes les vacances de Nadal i Setmana Santa del calendari escolar.

El personal de neteja de les escoles bressol, disposa de dos dies retribuïts l'any per assumptes propis sense justificació. El gaudiment d'aquests dies ha de coincidir amb els dies de lliure disposició que aprovi el Consell

Escolar Municipal de Mataró.

Els permisos per a assumptes propis són proporcionals al temps treballat en el cas de nomenament temporal.

j) Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part

Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadopiú tenen dret a absentar-se del lloc de treball per dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

Forma d'acreditar-ho: justificant que acreditï la necessitat d'assistir-hi dins la jornada de treball i el temps indispensable per efectuar-ho.

k) Alletament

El personal que ha d'atendre l'alimentació d'un fill/a natural o adoptat/da menor de 9 mesos, té dret a 1 hora d'absència del treball, que pot dividir en dues fraccions i correspon al treballador/a la concreció horària. La dona, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de jornada de mitja hora, amb la mateixa finalitat, o acumular-lo. La forma d'acumulació consisteix en un crèdit de 15 dies hàbils de lliure disposició, i 20 dies laborables en el cas de reducció d'un terç de la jornada laboral.

Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o el pare, en el cas que ambdós treballin, i només un d'ells podrà exercir aquest dret.

En cas de part múltiple o adopció múltiple aquest permís es multiplica pel nombre de nounats o infants adoptats.

Forma d'acreditar-ho: còpia del llibre de família que acrediti el naixement o adopció i certificat de l'empresa en la qual treballi el pare o la mare que certifiqui que no gaudeix del dret d'absència per lactància.

i) Guarda legal

Els treballadors/es que, per raó de guarda legal, tenen cura directa d'un infant de menys de vuit anys o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no realitza cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix la dedicació especial, i les dones víctimes de la violència de gènere per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, sempre que no estiguin privades

de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi, els treballadors/es tenen dret a percebre el 100% de la retribució amb una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís. El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que correspongui de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball. Aquesta compactació consisteix en 122 dies de llicència retribuïda.

En els casos en que el període de gaudiment d'aquesta llicència quedi interromput pel gaudiment d'una altra llicència o d'una excedència per cura de fill, el treballador/a pot gaudir únicament de la part proporcional de la primera llicència en funció del temps que quedi fins a exhaurir aquesta primera llicència.

Si aquest període coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, el còmput del període de llicència queda interromput fins a l'acabament del període de vacances. Acabat aquest període es pot gaudir del període de llicència restant.

El personal que opti per la llicència de 122 dies pot gaudir de reducció de jornada d'un terç o de la meitat, per cura d'un fill o filla, perceber el 80% i el 60% de les retribucions, respectivament, fins que l'infant tingui 8 anys.

Excepcionalment, i si les necessitats del servei ho permeten, la persona que per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor entre vuit i dotze anys, pot sol·licitar la reducció d'un terç o la meitat de la jornada la qual comporta la reducció proporcional de les seves retribucions.

Quan ho permeti l'organització del treball, es concedirà al treballador/a la part de la jornada que convingui als seus interessos personals. En el personal docent, tant per fixar la reducció com la jornada parcial, s'atendrà a la taula de dedicacions parcials corresponent (annex 2).

El règim retributiu establert en els paràgrafs anteriors és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors/es, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors/es de l'IME generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'IME pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del servei.

Generalitat de Catalunya

Amb caràcter general un cop que ha estat concedida al personal la reducció de la jornada de treball per raó de guarda legal no és possible la suspensió temporal durant el període de vigència de l'horari d'estiu i/o durant el període de vacances, sinó únicament la renúncia.

Si s'ha renunciat voluntàriament a la reducció de la jornada per raó de guarda legal d'acord amb el que estableix el paràgraf anterior, mentre no variïn les circumstàncies en virtut de les quals es va atorgar inicialment, no és possible concedir una nova reducció pel mateix fet causant. Per consegüent, es poden denegar aquelles peticions d'una nova reducció de la jornada si s'aprecia un ús abusiu del dret inicialment concedit.

Aquestes reduccions de jornada són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

Forma d'acreditar-ho: documentació que acrediti la guarda legal, la incapacitat física, psíquica o sensorial i el parentiu, la protecció o assistència social íntegra per violència de gènere. En els supòsits de reducció per guarda legal amb la totalitat de les retribucions o compactació de les hores, certificació de l'empresa on consti que el /la progenitor/a treballa.

m) Paternitat

El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives.

El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del/la fill/a, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del/la fill/a, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

Forma d'acreditar-ho: còpia del llibre de família que acrediti el naixement o adopció i certificació de l'empresa on consti que el progenitor o progenitora treballa.

n) Maternitat

El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill/a a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor/a, sempre que tingui la guarda legal del fill/a, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en que es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada de guarda legal.

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor/a gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor/a que gaudeix de la primer part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

L'opció exercida per un progenitor/a en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor/a a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevats que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor/a.

Si en el lloc de treball hi ha riscos que puguin afectar la salut de la mare o del fetus, es pot demanar canvi de lloc de treball o destinació.

És a compte de la Seguretat Social el pagament d'aquesta prestació, tenint en compte el 100% de la base de cotització del mes anterior. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat ha de sol·licitar la prestació directament a la Seguretat Social. Recursos Humans de l'IME li ha de facilitar la tramitació d'aquesta prestació.

Forma d'acreditar-ho: en cas de naixement l'informe mèdic d'inici del permís, en cas d'adopció o acolliment cal adjuntar a la sol·licitud el document que acrediti l'adopció o acolliment.

o) Permis per atendre fills prematurs

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat/da a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un

màxim de dotze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Forma d'acreditar-ho: còpia del llibre de família o documentació que acrediti l'adopció o l'acolliment i certificat mèdic que justifiqui el fet causant.

p) Període de vacances

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

q) Per atendre fills discapacitats

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

Forma d'acreditar-ho: documentació que acrediti la discapacitat física, psíquica o sensorial.

r) Per atendre un familiar (sense retribuir)

Es poden concedir permisos sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

Forma d'acreditar-ho: documentació acreditativa del parentiu.

s) Per situacions de violència de gènere

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret a que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

Forma d'acreditar-ho: documentació que acrediti l'assistència social íntegra per violència de gènere.

t) De flexibilitat horària recuperable

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en que gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Forma d'acreditar-ho: justificant de la visi-

Generalitat de Catalunya

ta o prova mèdica.

u) Estudis

Es pot concedir llicència no retribuïda per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador/a presta els serveis.

Es pot concedir canvi de lloc de treball, sempre dins la mateixa categoria laboral, per realitzar estudis sobre matèries relacionades amb les funcions pròpies del lloc de treball o bé per estudis que siguin de l'interès del treballador/a.

Si aquesta llicència es concedeix per interès de l'IME, el treballador/a té dret a percebre totes les seves retribucions.

Forma d'acreditar-ho: cal adjuntar a la sol·licitud el document que acrediti la realització dels estudis relacionats amb el lloc de treball.

2. Sol·licitud dels permisos i llicències

Els permisos i llicències s'han de sol·licitar amb l'antelació suficient, mitjançant l'imprès pertinent. Si la causa és un fet imprevisible (malaltia, naixement, defunció, etc.) s'ha de comunicar al més aviat possible al superior immediat perquè ho posi en coneixement de Recursos Humans de l'IME. En qualsevol moment, es pot demanar a l'interessat/da el justificant que demostrï la causa que ha originat el permís o la llicència.

3. Gaudi d'aquests permisos i llicències

Amb caràcter general, els permisos i llicències s'han de gaudir posteriorment a la causa que els motiva.

La concessió d'aquests permisos i llicències retribuïts és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada durant l'horari en que es gaudeixi d'aquestes llicències i permisos.

Els permisos i llicències seran modificats automàticament quan la legislació fixi unes condicions més beneficioses que les establertes en aquest Conveni.

Article 23

Suspensió del contracte laboral, amb reserva de plaça i de lloc de treball

L'IME pot suspendre el contracte laboral dels treballadors/es que ho sol·licitin, amb reserva de plaça i lloc de treball, pels següents motius:

1. Per assumptes propis

Per motius particulars, els treballadors/es tenen dret a una suspensió del seu contracte laboral indefinit, amb reserva de plaça i de lloc de treball durant un període, la durada acumulada del qual no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. Aquesta suspensió estarà sempre subordinada a les necessitats del servei.

2. Per accedir temporalment i dins del mateix Institut Municipal d'Educació, Ajuntament o organismes autònoms que en depenen a places vacants de diferent categoria

Els treballadors/es amb contracte laboral indefinit que passen a ocupar temporalment una plaça de diferent categoria a l'IME, Ajuntament o organismes autònoms que en depenen tenen reserva de plaça i de lloc de treball. Aquesta reserva dura fins que cessin en aquesta ocupació temporal, fins a un termini màxim de dos anys o fins que ocupin la plaça de forma definitiva per haver superat el pertinent procés de selecció.

3. Per prestar serveis o col·laborar en organitzacions no governamentals o organismes internacionals

Quan els treballadors/es amb contracte laboral indefinit passen a prestar serveis o a col·laborar amb organitzacions no governamentals (ONG) que desenvolupin programes de cooperació o passen a complir missions en organismes públics en programes de cooperació nacionals o internacionals, tenen dret a una suspensió del contracte laboral amb reserva de plaça i de lloc de treball per un període no superior a tres anys.

Article 24

Excedències

1. Condicions generals d'excedència voluntària

D'acord amb 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, i restant normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària d'aplicació al personal laboral:

1.1 Els supòsits d'excedència voluntària establerts en aquest capítol tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquesta llei i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària.

1.2 No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

1.3 L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

1.4 Les excedències per tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

1.5 Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reintegrar en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

1.6 En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, regulada per l'ar-

ticle 24.2.4 d'aquest conveni, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per demanar-ne l'ampliació o per reincorporar-se.

2. Els treballadors/es poden ser declarats en situació d'excedència en els següents supòsits:

2.1 Excedència voluntària per tenir cura d'un/a fill/a

L'excedència voluntària per tenir cura d'un/a fill/a es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o acolliment.

Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data de naixement o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

El període d'excedència computa a efectes de reconeixement d'antiguitat i del sistema de previsió i drets passius, i durant aquest període té dret a l'assistència a cursos de formació.

Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en que es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Forma d'acreditar-ho: còpia del llibre de família, document d'adopció o acolliment.

2.2 Excedència voluntària per tenir cura de familiars

L'excedència voluntària per tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta. El període d'excedència computa a efectes de reconeixements de triennis, i durant aquest període tindrà dret a l'assistència a cursos de formació. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en que es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Forma d'acreditar-ho: còpia del llibre de família i certificat mèdic.

2.3 Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el

Generalitat de Catalunya

convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

El període d'excedència no computa als efectes de triennis, ni comporta la reserva de la destinació.

Forma d'acreditar-ho: còpia del llibre de família o certificació de la convivència i certificat de treball del cònjuge o la cònjuge, el convivent o la convivent.

2.4 Excedència voluntària per violència de gènere

L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, durant aquest període té dret a l'assistència a cursos de formació i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Forma d'acreditar-ho: justificació oficial del fet causant.

2.5 Excedència voluntària

El treballador/a amb contracte laboral indefinit d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel

mateix treballador/a si han passat quatre anys des del final de l'anterior excedència.

El treballador/a en excedència conserva només un dret preferent de reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a l'empresa.

2.6 Excedència forçosa

L'excedència forçosa dona dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat i es concedeix per la designació o elecció per un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés s'ha de sol·licitar dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

Forma d'acreditar-ho: el document que acrediti el nomenament per al càrrec públic.

2.7 Excedència especial

L'Institut Municipal d'Educació pot concedir excedència especial, en les mateixes condicions que la forçosa, per un any o un curs escolar, a tots aquells treballadors/es que, amb una antiguitat de sis anys, la sol·licitin amb la finalitat de perfeccionament professional, tècnic o pedagògic. Aquest perfeccionament pot desenvolupar-se en una institució d'ensenyament, en centres d'investigació, en alguna empresa o per pròpia iniciativa particular. En la sol·licitud s'ha d'explicitar el que es pensa portar a terme al llarg d'aquesta excedència. Es pot concedir una pròrroga d'un any a l'excedència especial si es justifica convenientment. Aquest dret només potser

exercit una altra vegada pel mateix treballador/a si han passat sis anys des del final de l'anterior excedència.

CAPÍTOL 4

CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 25

Increment retributiu

En el període de vigència d'aquest acord, l'increment retributiu sobre tots els conceptes de caràcter fix i periòdic serà el que estableixi la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici i altres acords establerts en el marc autonòmic.

En el cas que l'Ajuntament de Mataró creï un fons addicional amb l'objectiu de promoure polítiques de millora de la prestació i la qualitat dels serveis públics, així com la modernització i racionalització de l'administració, l'IME també en crearà un, amb el mateix objectiu, d'import proporcional al nombre de treballadors de l'IME, adreçat al personal equiparat a categories anàlogues de l'Ajuntament de Mataró.

Article 26

Conceptes retributius

Quant als conceptes retributius de les diferents categories del personal de l'Institut Municipal d'Educació, s'acorden les següents equivalències:

C	CR
C: Categoria de l'IME; CR: Categoria de referència.	
Professor/a d'ensenyaments secundaris	Professors/es d'ensenyaments secundaris de la Generalitat de Catalunya (grup A1, nivell 24 del personal docent funcionari)
Professor/a tècnic de formació professional	Professors/es tècnics de formació professional de la Generalitat de Catalunya (grup A2, nivell 24 del personal docent funcionari)
Mestre/a d'adults i PGS	Mestres d'adults de la Generalitat de Catalunya (grup A1, nivell 24 del personal docent funcionari, o grup A2, nivell 21 del personal docent funcionari)
Educador/a	Educadors/es de llar d'infants de la Generalitat de Catalunya (grup A2 del personal laboral)
Bibliotecari/a	Bibliotecari de la Generalitat de Catalunya (grup A2, nivell 18 del personal funcionari)
Mestre/a de taller	Professors/es de la Generalitat de Catalunya (grup A2/C1 del personal laboral)
Conserge (1)	Conserge de l'Ajuntament de Mataró (AP/11/II)
Conserge mantenidor	Conserge de l'Ajuntament de Mataró (AP/11/II)
Tècnic/a superior	Tècnic/a superior de l'Ajuntament de Mataró (grup A1/26/XXVI)
Tècnic/a mitjà/na	Tècnic/a mitjà/na de l'Ajuntament de Mataró (grup A2/20/X)
Tècnic especialista	Grup C1 del personal laboral de la Generalitat de Catalunya
Administratiu/va (2)	Personal administratiu de l'Ajuntament de Mataró (grup C1/16/V)
Auxiliar administratiu/va (2)	Personal administratiu de l'Ajuntament de Mataró (grup C2/16/V)
Oficial 1ª administratiu/va (2)	Personal administratiu de l'Ajuntament de Mataró (grup C1/16/V)
Oficial 2ª administratiu/va (2)	Personal administratiu de l'Ajuntament de Mataró (grup C2/16/V)

(1) Els/les conserges de l'IES Miquel Biada es regeixen pel que fa a la jornada i calendari, al que estableix la Generalitat de Catalunya per als conserges del Departament d'Educació.

(2) El personal d'administració de l'IES Miquel Biada i del CFA Can Noè es regeixen, pel que fa a la jornada i calendari, al que estableix la Generalitat de Catalunya per al personal administratiu de centre docent del Departament d'Educació.

Es conceptua com a salari la totalitat de les percepcions econòmiques que retribueixen el treball efectiu, qualsevol que sigui la forma de remuneració, o els períodes de descans, computables com de treball. En l'annex 3

s'especifiquen els imports de les retribucions.

El personal laboral de l'Institut Municipal d'Educació percep en concepte de retribució:

1. Salari base

Aquella part de la retribució del treballador/a fixada per unitat de temps (mensual).

2. Complementos salarials

Quantitats que, si escau, s'han d'afegir al salari base per algun o alguns dels conceptes següents:

a) Personals. Antiguitat

El personal laboral fix i/o interí fins a la resolució del concurs percep, en concepte d'antiguitat, un tant alçat mensual per trienni.

Als efectes del reconeixement dels serveis

previs prestats amb caràcter temporal a l'IME, es suma el temps transcorregut des de la primera contractació a l'IME o a empreses subrogades de l'Ajuntament de Mataró i/o a altres organismes autònoms de l'Ajuntament de Mataró, fins al moment en que s'obtingui el contracte laboral fix i/o d'interinitat fins a la resolució del concurs, sempre que hi hagi continuïtat entre el contracte temporal i l'indefinit.

El complement personal d'antiguitat s'abona a partir del primer dia del mes següent al de la data en que 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.

Generalitat de Catalunya

b) De lloc de treball (per al personal equiparat a categories equivalents de l'Ajuntament de Mataró):

Les categories de personal de l'IME que estan equiparades a categories de l'Ajuntament de Mataró tenen els mateixos conceptes salarials que aquests. Els imports dels conceptes salarials es defineixen en la relació de llocs de treball.

1. Complement específic de lloc de treball

Aquest complement, resultant de la valoració de llocs de treball, es percep únicament i exclusivament pel lloc de treball que s'ocupa, segons import establert en la relació de llocs de treball de l'Ajuntament, no té, en cap cas, caràcter consolidat i es poden modificar en el cas de canvi o modificació del contingut del lloc de treball. Està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball, atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat o la penositat genèrica del lloc de treball.

2. Plus jornada partida

Atenent que determinats llocs de treball s'han de prestar en jornada ordinària partida, els treballadors/es adscrits a aquests percebran un plus corresponent al 5 % del salari base brut diari (exclosa l'antiguitat, complement específic i plus) proporcional a les tardes treballades.

Aquest plus depèn exclusivament de l'adscripció del treballador/a al lloc de treball amb jornada partida, per la qual cosa no té caràcter consolidat.

3. Referència especial a les retribucions del personal d'administració de l'IES Miquel Biada i del CFA Can Noè i del personal de consergeria de l'IES Miquel Biada

Atès que aquests llocs de treball estan equiparats pel que fa a la jornada i al calendari escolar amb els centres educatius del Departament d'Educació, per a cada curs escolar es calcula el preu hora en relació a la jornada de la resta de personal d'administració de la Unitat Administrativa Central i dels conserges d'escola i se'ls aplica proporcionalment a les hores efectuades.

c) De lloc de treball (per al personal equiparat a categories equivalents de la Generalitat de Catalunya):

Els complements de lloc de treball de les categories de personal laboral equiparades a funcionaris o a personal laboral de la Generalitat de Catalunya són les que s'especifiquen en el quadre adjunt.

Els conceptes salarials i els imports són els mateixos que els de la categoria especificada en el nivell d'equiparació salarial, amb les puntualitzacions i el percentatge d'equiparació salarial especificats a continuació:

Categories de personal:

Professor/a d'ensenyaments secundaris (2)

Nivell d'equiparació salarial amb categories de la Generalitat de Catalunya:

Professors/es d'ensenyaments secundaris de la Generalitat de Catalunya (grup A, nivell 24 del personal docent funcionari).

Conceptes salarials equiparats:

Salari base, complement de destinació, complement específic (només el component general), complement per càrrec unipersonal o de coordinació (si escau), i antiguitat (triennis i estadis) (4).

Grup de titulació:

A1

% equip. salarial:

100%

Categories de personal:

Professor/a tècnic/a de formació professional (2)

Nivell d'equiparació salarial amb categories de la Generalitat de Catalunya:

Professors/es tècnics de formació professional de la Generalitat de Catalunya (grup B, nivell 24 del personal docent funcionari)

Conceptes salarials equiparats:

Salari base, complement de destinació, complement específic (només el component general), complement per càrrec unipersonal o de coordinació (si escau), complement d'equiparació de les retribucions bàsiques(1) i antiguitat (triennis i estadis) (4).

Grup de titulació:

A2

% equip. salarial:

100%

Categories de personal:

Mestre/a d'adults (2)

Nivell d'equiparació salarial amb categories de la Generalitat de Catalunya:

Mestres d'adults de la Generalitat de Catalunya (grup B, nivell 21 del personal docent funcionari).

Conceptes salarials equiparats:

Salari base, complement de destinació, complement específic (només el component general i l'específic d'adults), complement per càrrec unipersonal o de coordinació (si s'escau) i antiguitat (triennis i estadis) (3).

Grup de titulació:

A2

% equip. salarial:

100%

Categories de personal:

Mestre/a de taller (2)

Nivell d'equiparació salarial amb categories de la Generalitat de Catalunya:

Professors/es de la Generalitat de Catalunya (grup B1 del personal laboral)

Conceptes salarials equiparats:

Salari base, complement d'homogeneïtzació (o de jornada partida), complement d'adults i antiguitat (triennis i estadis).

Grup de titulació:

C1

% equip. salarial:

100%

Categories de personal:

Tècnic especialista

Nivell d'equiparació salarial amb categories de la Generalitat de Catalunya:

Grup C1 del personal laboral de la Generalitat de Catalunya

Conceptes salarials equiparats:

Salari base i complement de grup.

Grup de titulació:

C1

% equip. salarial:

100%

Categories de personal:

Educador/a (2)

Nivell d'equiparació salarial amb categories de la Generalitat de Catalunya:

Educadors/es de llar d'infants de la Generalitat de Catalunya (grup B1 del personal laboral)

Conceptes salarials equiparats:

Salari base. L'import resulta de la suma del salari base anual més el complement d'homogeneïtzació anual del grup B1

Grup de titulació:

A2/C1

% equip. salarial:

100%

Categories de personal:

Bibliotecari/a

Nivell d'equiparació salarial amb categories de la Generalitat de Catalunya:

Bibliotecari (grup B, nivell 18 del personal funcionari)

Conceptes salarials equiparats:

Salari base, complement de destinació, complement específic i antiguitat

Grup de titulació:

A2

% equip. salarial:

100%

(1) El complement d'equiparació de les retribucions bàsiques es calcula efectuant la diferència entre el salari base dels docents d'ensenyaments secundaris i els docents tècnics de formació professional. Aquest complement és absorbible en el cas que a l'Institut Municipal d'Educació li calgui aplicar les mateixes remuneracions que el Departament d'Educació.

(2) El complement per càrrec unipersonal o de coordinació té la finalitat de remunerar aquells/es treballadors/es que ocupin llocs de treball 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.

(3) El reconeixement del pagament dels estadis al personal docent de PQPI i CFA quedarà pendent de la recepció per part del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya de la subvenció per finançar part del capítol 1 de la formació d'adults, establert-se com a data límit gener de 2009 i amb efectes retroactius a setembre de 2007.

(4) El reconeixement i retribució d'estadis de promoció al personal docent de l'IES Miquel Biada es realitzarà segons s'estableix a l'Acord de la Comissió Mixta Departament d'Educació i Universitats i Entitats Municipals que s'adjunta com annex 9.

d) Dietes i quilometratge

Quan per raons de treball i prèvia autorització, s'utilitzi vehicle propi, s'abonarà en concepte de desplaçament per quilòmetre realitzat, la quantitat que legalment s'estableix per als treballadors públics de l'Estat per aquest concepte. Si s'utilitzen els serveis

Generalitat de Catalunya

públics de locomoció, s'abonarà l'import del bitllet, prèvia justificació.

Si el personal es veu obligat a pernoctar o realitzar menjars fora del lloc habitual per raons de treball, prèvia justificació, li serà abonada la quantitat que resulti de la mitjana aritmètica que pels grups 2 i 3, i en relació a les dietes en territori nacional, fixa la normativa estatal reguladora d'aquest concepte. D'acord amb aquest criteri, les quantitats a abonar en el moment de l'aprovació d'aquest conveni són les següents:

Allotjament: 57,45 euros

Manutenció (dinar i sopar): 32,81 euros

Manutenció (dinar o sopar): 16,41 euros

Dieta sencera: 90,26 euros

Si el desplaçament és internacional, s'abonarà la mitjana aritmètica que per als grups 2 i 3, i en relació a cadascun dels diferents països, fixa la normativa estatal dels empleats públics per aquest concepte.

Si el desplaçament és en territori nacional, l'Institut Municipal d'Educació haurà d'avançar la totalitat de les dietes amb un mínim de 24 hores d'antelació a la realització de la despesa. Si el desplaçament és internacional s'abonarà, com a mínim, amb 48 hores d'antelació.

S'abonarà el 100% de la despesa d'allotjament realitzada, malgrat superar les previsions legals, quan aquesta despesa hagi estat originada per allotjar-se en les instal·lacions recomanades pels organitzadors de jornades, congressos o simposis o hagi estat impossible des de Recursos Humans de l'IME trobar-ne d'altres més adequats a les previsions legals, sempre que es justifiqui en aquests casos l'oportunitat i proporcionalitat de la despesa feta, que s'acreditarà mitjançant la factura corresponent.

e) Per qualitat o quantitat de treball

1. Complement de productivitat (per al personal equiparat a categories anàlogues de l'Ajuntament de Mataró):

1.1 Seguint la política retributiva de l'Ajuntament de Mataró, s'estableix un complement de productivitat a fi efecte de promoure polítiques de millora de la prestació i de la qualitat dels serveis públics tenint com a referent elements objectius de les cartes de Servei, de les programacions anuals d'objectius del servei i del Programa d'actuació municipal.

a) Els conceptes que conformen l'esmentat complement de productivitat són els d'assoliment d'objectius dels diferents departaments i el de millora organitzativa.

b) L'aplicació i implementació és gradual.

c) L'incentiu té caràcter anual, i és meritat en una paga. L'abonament serà al mes de març de l'any següent de la seva meritació un cop s'hagi analitzat el diferencial entre l'IPC interanual de Catalunya i la Llei de pressupostos, i s'hagi avaluat el complement de productivitat.

d) La quantia que es destina inicialment a aquest complement és proporcional a la que destina l'Ajuntament de Mataró. En el cas que l'increment real de l'IPC de Catalunya corresponent a l'any en curs resulti ser supe-

rior a l'increment previst a la Llei de pressupostos de l'Estat, la quantitat destinada al complement de productivitat s'incrementarà fins arribar a la quantia resultant d'aplicar aquest diferencial a la massa salarial global de l'IME i fins a un límit màxim proporcional al que estableix l'Ajuntament de Mataró.

e) L'aplicació del complement de productivitat és lineal i es garanteix en tot cas, per al personal de l'IME amb dret a percebre'l, l'aplicació d'un mínim del 50% de l'import personal previst en concepte de complement de productivitat.

f) L'aplicació és col·lectiva i l'assignació individual és lineal en funció del grau d'assoliment conseguit pel servei.

g) Els percentatges dels conceptes que conformen el complement de productivitat són els següents:

Productivitat del servei: 70 % percentatge de participació del còmput del servei.

Productivitat en la millora organitzativa: 30 % de percentatge de participació del còmput del servei.

1.2 Definició dels elements i mètode d'aplicació:

1.2.1. Cartes de serveis: Són documents que l'Administració municipal elabora per fer conèixer a la ciutadania els serveis que se li ofereixen i els nivells de qualitat que en pot esperar. Volen ser l'expressió concreta d'un contracte que s'estableix entre l'Administració i les persones que el faran servir, i que esdevenen un instrument per a la millora continuada i el desenvolupament de la qualitat dels serveis.

1.2.2 Programacions dels serveis: els serveis han d'establir cada any quins són els objectius a assolir durant l'exercici corresponent.

1.2.3 PAM: Objectius establerts al Programa d'actuació municipal.

1.2.4 Avaluació de la productivitat del servei: Cada any, l'òrgan avaluador que l'IME determini establirà junt amb els comandaments de les àrees corresponents el grau d'acompliment dels objectius que s'han marcat a les respectives cartes de servei, programacions i PAM i destacarà els possibles incompliments. Aquests resultats s'han de recollir en un informe que ha de contenir la proposta d'aplicació econòmica, i que de forma objectiva ha de justificar la minoració del percentatge corresponent al complement de productivitat.

Es constituirà una Comissió Paritària de Treball per tal d'implementar el sistema.

L'informe anual de productivitat serà públic per a tots els treballadors, i en serà depositari Recursos Humans de l'IME.

1.2.5 Productivitat en la millora organitzativa: es destinarà per aquest concepte com a màxim el 30% de la suma total de la quantitat assignada a productivitat i es determinaran els objectius a la Comissió de Treball.

1.3 Paral·lelament al complement de productivitat, i sense que el que a continuació s'explicita pugui interpretar-se com a una minoració de les potestats organitzatives del govern municipal, ambdues parts, empresa i

òrgans de representació acorden establir un marc de col·laboració als efectes de complir el que s'estableix a l'article 37.1 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, establint els següents principis i procediments d'actuació:

1.3.1 Els caps dels serveis i seccions han de fomentar el diàleg entre els caps i els col·laboradors i entre els mateixos col·laboradors.

1.3.2 Els/les caps dels serveis i seccions han de buscar i detectar les necessitats de formació dels seus col·laboradors.

1.3.3 Els/les caps dels serveis i seccions han de respectar i ajudar a tenir clar el contingut i responsabilitats dels llocs de treball. 3.4 Els/les caps dels serveis i seccions han de tenir per objectiu la motivació de les persones que tenen sota el seu comandament per aconseguir una adaptabilitat més gran, millors resultats i millorar l'atractivitat dels llocs de treball.

1.3.5 Els/les caps dels serveis i seccions han de donar sentit a les activitats que s'encarreguin als seus col·laboradors i potenciar les seves iniciatives.

1.3.6 Els/les caps dels serveis i seccions han de promoure la igualtat d'oportunitats.

1.3.7 En l'organització dels diferents serveis de l'IME s'ha de procurar que tots els equips tinguin un marge de maniobra i un control suficient de la seva vida laboral.

1.3.8 L'organització ha de tenir en compte a l'hora d'assignar els llocs de treball les característiques personals de les treballadores i treballadors, pel que fa a aspectes com l'edat, la gestació, les discapacitats, la vulnerabilitat, l'exposició a agents biòtics, abiòtics i psíquics.

1.3.9 L'organització ha de procurar que cap treballador tingui un excés o una falta de treball.

2. Plus de producció

a) Conserges

El complement de productivitat permet compensar les desigualtats en la feina dels/les conserges provocades per les diferents característiques dels centres i dels edificis escolars. En la taula adjunta es qualifica la complexitat dels centres, segons diferents criteris, que permeten fixar els respectius plus de producció que són:

Nombre d'edificis del centre escolar

Nombre de línies

Dimensions de la zona enjardinada

Factors d'especial dificultat: edifici amb déficits estructurals.

Tasques singulars de lampisteria, fusteria, pintura, paleta.

Suport a activitats extraescolars.

L'import base d'aquest complement és de 230,28 euros/punt per l'any 2008 (curs 2007/08). Aquest complement s'incrementarà anualment en el mateix percentatge que el que tinguin els salaris públics amb caràcter general.

En el cas dels/les conserges que disposen d'habitatge en el centre de treball, es considera que aquest equival al corresponent plus de producció pels factors F1, F2, F3, F4 de la taula següent:

Generalitat de Catalunya

CÀLCUL DE COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT DELS CONSERGES (VALORACIÓ DEL LLOC DE TREBALL)

CE: Centre Educatiu; L: Lín.; E: Edif.; C: Con.; V: Viv.; T: Total; VA: Valor; I: Import.

CE	L	E	C	V	F1	F2	F3	F4	CE	L	E	C	V	F1	F2	F3	F4
Àngela Bransuela	1	1	1	sí	-	1	-	3	Maria Mercè Marçal					no	1	1	2
Angeleta Ferrer	1	1	1	no	-	-	2	-	Montserrat Solà	2	1	1	no	1	1	-	2
Anxaneta	2	1	1	no	1	1	2	1	Joan Coromines	2	1	1	no	1	1	-	2
Camí del Cros	2	1	1	no	1	1	-	3	Marta Mata	2	1	1	no	1	1	-	2
Camí del Mig	2	1	1	no	1	1	-	3	Roca fonda	2	1	1	no	1	1	-	3
Cirera	2	1	1	no	1	1	-	3	Tomàs Viñas	2	1	1	no	1	1	-	3
Germanes Bertomeu	2	1	1	no	-	1	-	2	Torre Llauder	1	1	1	sí	-	1	-	3
Germanes Bertomeu(P)	2	1	1	no	-	-	-	2	Vista Alegre	1	1	1	no	-	-	-	1
Josep Manuel Peramàs	2	1	1	no	1	1	1	2	Can Noè	1	1	1	no	-	-	1	-
Josep Montserrat	1	1	1	no	-	-	-	2	Can Marfà	1	1	1	no	-	-	1	-
La Llàntia	2	1	1	sí	-	-	2	3	Els Tarongers	1	1	1	no	-	-	1	-
Les Aigües	1	1	1	no	1	-	2	2	Miquel Biada	-	1	4	si	1	1	2	1**
Menéndez y Pelayo		1	1	1	no	-	1	1	Miquel Biada	-	1	4	si	1	1	2	1**
Menendez y Pelayo(P)	1	1	1	no	-	-	-	1	Miquel Biada	-	1	4	no	1	1	2	1**
Antonio Machado	2	1	1	no	1	1	-	2	Miquel Biada	-	1	4	no	1	1	2	1**

CE	F5	F6	F7	F8	F9	T	VA	I	CE	F5	F6	F7	F8	F9	T	VA	I
Àngela Bransuela	-	-	-	-	*	4	-	-	Maria Mercè Marçal	-	-	-	-	*	4	-	-
Angeleta Ferrer	-	-	-	-	*	2	-	-	Montserrat Solà	-	-	-	-	*	4	-	-
Anxaneta	-	-	-	-	*	5	-	-	Joan Coromines	-	-	-	-	*	4	-	-
Camí del Cros	-	-	-	-	*	5	-	-	Marta Mata	-	-	-	-	*	4	-	-
Camí del Mig	-	-	-	-	*	5	-	-	Roca fonda	-	-	-	-	*	5	-	-
Cirera	-	-	-	-	*	5	-	-	Tomàs Viñas	-	-	-	-	*	5	-	-
Germanes Bertomeu	-	-	-	-	*	3	-	-	Torre Llauder	-	-	-	-	*	4	-	-
Germanes Bertomeu(P)	-	-	-	-	*	2	-	-	Vista Alegre	-	-	-	-	*	2	-	-
Josep Manuel Peramàs	-	-	-	-	*	5	-	-	Can Noè	-	-	-	-	*	1	-	-
Josep Montserrat	-	-	-	-	*	2	-	-	Can Marfà	-	-	-	-	*	1	-	-
La Llàntia	-	-	-	-	*	5	-	-	Els Tarongers	-	-	-	-	*	1	-	-
Les Aigües	-	-	-	-	*	5	-	-	Miquel Biada	-	-	-	-	*	5	-	-
Menéndez y Pelayo	-	-	-	-	*	2	-	-	Miquel Biada	-	-	-	-	*	5	-	-
Menendez y Pelayo (P)	-	-	-	-	*	1	-	-	Miquel Biada	-	-	-	-	*	5	-	-
Antonio Machado	-	-	-	-	*	4	-	-	Miquel Biada	-	-	-	-	*	5	-	-

- Fact1: núm. d'edificis (1=0; 2=1), 0 1
- Fact2: núm. de línies (1=0; 2=1), 0 1
- Fact3: altres d'especial dificultat, 1 2
- Fact4: Jardineria, 123
- Fact5: Tasques singulars lampista/llauner, 123
- Fact6: Tasques singulars paleta, 123
- Fact7: Tasques singulars fusteria, 123
- Fact8: Tasques singulars pintura, 123
- Fact9: suport casals de lleure, 123

* Es valorarà fins a 3 punts, segons les activitats de cada centre i curs.

b) Docents

Per tal de facilitar la relació escola-empresa, aquells docents que, de forma esporàdica, realitzin treballs d'investigació encarregats a l'IME per empreses privades i/o entitats públiques, o imparteixin cursos d'especialització tècnica relacionats amb l'àrea de coneixement de la seva funció docent, poden percebre un complement de productivitat. Així mateix, els docents també poden rebre el plus corresponent per encàrrecs específics que se'ls encomanin des de la Direcció. Es valorarà cada tasca concreta i es fixarà l'import d'aquest complement conjuntament amb el Comitè d'Empresa. Aquest plus no té, en

cap cas, caràcter consolidat.

c) Tècnics

Els tècnics de l'IME, igual que els docents, poden rebre un complement de productivitat per encàrrecs específics que se'ls encomanin des de la Direcció. Es valorarà cada tasca concreta i es fixarà l'import d'aquest complement conjuntament amb el Comitè d'Empresa. Aquest plus no té, en cap cas, caràcter consolidat.

3. Hores extraordinàries

Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball que es realitzi per sobre de la durada màxima de la jornada ordinària de treball.

Conscients de la situació d'atur existent, i amb l'objectiu d'afavorir la creació d'ocupació, s'ha de tendir a la supressió de les hores extraordinàries i, en tot cas, sempre han de ser de forma voluntària.

En el supòsit de baixes per malaltia o accidents, s'han d'utilitzar els recursos propis de cada centre fins que es pugui contractar personal substituït de forma temporal, tal com preveuen les lleis vigents i d'acord amb les necessitats del servei recurrent a les llistes d'espera, si n'hi ha.

L'excés d'hores treballades es compensarà amb temps de repòs o mitjançant retribució econòmica.

a) Compensació

El criteri de compensació d'hores és:

Una hora extraordinària efectuada en dia laborable es compensa amb 1 hora i 1/2 de descans.

Una hora extraordinària efectuada en dia festiu o nocturna es compensa amb 2 hores de descans. A aquests efectes, tenen la consideració d'hora nocturna l'efectuada entre les 22.00 h i les 6.00 h del matí; i d'hora en dia festiu, l'efectuada els diumenges i festius.

b) Retribució econòmica

Les hores extres s'abonaran econòmicament segons la taula següent per a l'any 2008, a partir de l'aprovació del conveni. Aquests imports tindran, anualment, l'augment que s'apliqui amb caràcter general als treballadors públics.

Grup	Normal	Festiva	Nocturna
A1	25,30	28,90	28,90
A2	21,97	25,09	25,09
B Pendent del desenvolupament de la normativa corresponent			
C1	21,05	24,07	24,07

Generalitat de Catalunya

Grup	Normal	Festiva	Nocturna
C2	17,09	19,52	19,52
AP	16,34	18,68	18,68

c) Límits

c.1 El còmput anual i per persona d'hores extraordinàries no pot excedir de les 60 hores quan sigui per interès de l'IME. Per als/les conserges, a les 60 hores anteriors se n'hi poden afegir 20 hores més quan les hores extres siguin motivades per l'ús social dels edificis escolars. A aquests efectes, Recursos Humans de l'IME ha de vetllar pel seu compliment, i n'ha d'informar el Comitè d'Empresa.

c.2 No es tenen en compte, a efectes de duració màxima de la jornada ordinària laboral, ni pel còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries realitzades, l'excés de les hores treballades per prevenir o reparar sinistres o bé altres danys extraordinaris o urgents, sense perjudici del seu abonament com si fossin hores extraordinàries.

c.3 Les hores extraordinàries s'han de fer efectives a mes vençut.

c.4 La compensació de les hores extraordinàries s'ha de fer durant els 12 mesos següents a la seva realització.

4. Increment de les hores de treball del personal a jornada parcial

Quan, per necessitats del servei, calgui que personal a jornada parcial realitzi algunes hores de treball per sobre de la seva jornada habitual, l'import de la retribució de cada hora treballada es calcula com segueix: es divideix el sou mensual de la jornada completa entre trenta i el resultat es divideix pel nombre d'hores de treball diàries d'una jornada completa (aquesta resulta de dividir per 5 la jornada setmanal). Aquestes hores el treballador/a les ha de fer voluntàriament.

f) De venciment periòdic superior al mes. Pagues extraordinàries

El personal equiparat a categories equivalents de l'Ajuntament de Mataró té dret a dues gratificacions extraordinàries durant l'any proporcionals al temps treballat que s'han d'abonar els mesos de juny i desembre, la quantia de les quals ha de ser equivalent a una mensualitat de salari base, antiguitat i complement específic.

El personal equiparat a categories de la Generalitat de Catalunya, excepte el de les escoles bressol, segueix el model retributiu que aquesta apliqui.

El personal de les escoles bressol té dret a dues gratificacions extraordinàries durant l'any proporcionals al temps treballat, que s'han d'abonar els mesos de juny i desembre, la quantia de les quals ha de ser equivalent a una mensualitat de salari base i antiguitat.

g) Retribució en espècies

Al personal que gaudeixi de salari en espècie se li farà constar en el full salarial la valoració de la percepció rebuda en aquest concepte, el qual s'afegirà a la resta de conceptes salarials i no tindran cap modificació per aquest motiu. L'import de la retribució en espècie serà el que s'especifiqui en les taules de retribucions d'aquest conveni, i s'anirà

incrementant anualment amb el mateix percentatge que s'apliqui, amb caràcter general, als salaris dels/les treballadors/es públics.

Els/les conserges que tenen habitatge al mateix centre educatiu també es regeixen per la mateixa normativa que fa referència a les necessitats especials (les hores extraordinàries).

CAPÍTOL 5

MILLORES DE CONTINGUT SOCIAL

Article 27

Gratificacions per anys de servei

El personal de l'IME té dret a percebre gratificacions per anys de servei efectiu a l'Institut Municipal d'Educació o organismes subrogats, d'acord amb la taula següent, excepte les persones que es relacionen als annexos 4.1 i 4.2:

25 anys, 5 dies hàbils consecutius de permís i 172,60 euros

30 anys, 10 dies hàbils consecutius de permís i 207,11 euros

35 anys, 15 dies hàbils consecutius de permís i 236,89 euros

Aquests imports, fixats per a l'any 2008, s'incrementaran anualment segons el percentatge d'augment previst per la Llei de pressupostos generals de l'Estat per als sous dels empleats públics.

Els dies de permís s'han de gaudir dins dels 12 mesos següents a la data de venciment. Quan més de dos docents del mateix centre puguin gaudir d'aquesta gratificació, el gaudi dels dies de permís no podrà coincidir en el temps, per tal de no pertorbar el bon funcionament pedagògic del centre educatiu. El personal de l'IES haurà de gaudir d'aquests dies una vegada finalitzades les classes del curs.

Article 28

Fons social

Es constitueix un fons social de 23.520,00 euros per a l'any 2008, sufragat per l'Institut Municipal d'Educació. La Comissió Paritària de Seguiment d'aquest acord n'ha d'elaborar les normes de funcionament. Mentre que aquestes no estiguin aprovades s'utilitzaran les de l'Ajuntament.

Per als anys de vigència d'aquest acord, el fons s'incrementarà anualment com a mínim segons el percentatge d'augment previst per la Llei de pressupostos de l'Estat per als sous dels empleats públics.

Aquest import inclou una dotació per al Comitè d'Empresa de 540 euros.

Article 29

Bestretes

1. Bestretes a compte de les retribucions a percebre

Es concedirà al personal que ho sol·liciti una bestreta sense interès, a compte de les retribucions a percebre.

L'import màxim de cada bestreta no pot excedir de 3.000 euros.

Les bestretes s'han de tramitar a Recursos

Humans de l'IME.

L'import ha de ser retornat, mitjançant la deducció de les retribucions de la persona interessada, al llarg dels 14 mesos posteriors a la concessió, en quantitats proporcionals a la quantia de la bestreta concedida. Dintre d'aquest termini, la persona beneficiària de la bestreta podrà cancel·lar la quantitat pendent en el moment que consideri adient, o en els mesos de percepció de les pagues extraordinàries.

No es poden atendre sol·licituds de nova bestreta fins que no hagin transcorregut sis mesos de l'últim pagament de la bestreta anterior.

L'Institut Municipal d'Educació dotarà en el pressupost ordinari una partida econòmica equivalent al 0,27% del Capítol I, destinada a les bestretes.

L'Institut Municipal d'Educació es compromet a reintegrar, al compte de préstecs, l'import global que mensualment retingui al personal.

Si la persona beneficiària perd la condició de personal al servei de l'Institut Municipal d'Educació, haurà de reintegrar les quantitats pendents de liquidar en el mes en que causi baixa i en el moment en que se li aboni la quantia.

2. Bestretes per a la compra d'aparells ortopèdics

Es poden concedir bestretes al personal, a compte de les retribucions a percebre, per a l'adquisició d'aparells ortopèdics que cobreixi la Seguretat Social.

Aquestes bestretes han de ser tramitades per Recursos Humans de l'IME.

L'adquisició dels aparells i la prestació de la Seguretat Social s'han d'acreditar mitjançant documents que justifiquin la compra i la sol·licitud.

El reintegrament s'efectuarà en el moment que la Seguretat Social hagi fet efectiva la prestació per adquisició de l'aparell ortopèdic.

Si transcorreguts dos anys no s'ha liquidat la bestreta, es procedirà al reintegrament d'acord amb el procediment previst per a les bestretes de caràcter general.

3. Avançaments a compte de la nòmina mensual o pagues extraordinàries

El personal de l'IME pot demanar, per escrit, sense que arribi el dia assenyalat de pagament, avançaments a compte del treball efectivament prestat. L'import sol·licitat es descompta de la retribució immediata a percebre en el mes que s'hagi sol·licitat.

La concessió d'aquesta bestreta no té caràcter de periodicitat mensual. L'IME la pot denegar en el supòsit que el treballador/a la demani reiteradament.

Article 30

Prestació en cas de defunció

La família del treballador/a mort en servei actiu, percebrà un subsidi, per una sola vegada i a tant alçat, consistent en tres mensualitats.

La tramitació de la quantia i la prestació

Generalitat de Catalunya

del subsidi en cas de mort seran realitzades d'ofici per Recursos Humans de l'IME i abonades al compte corrent on es tramitava el pagament de la nòmina.

Als efectes de determinar el concepte de servei actiu per percebre aquesta prestació, s'entén que és en el supòsit de defunció mentre estigui prestant serveis el treballador/a o no s'hagin esgotat els 18 mesos d'incapacitat temporal.

Pel que fa al càlcul de les tres mensualitats es suma el salari base, l'antiguitat, i els complements. L'import es calcula d'acord amb la quantitat líquida de l'últim rebut mensual.

Si la mort és deguda a accident de treball, l'import del subsidi és únicament de 12.020,24 euros (sense percebre les tres mensualitats abans esmentades) i a tal efecte, i per fer-hi front, l'Institut Municipal d'Educació manté contractada una pòlissa d'assegurança.

Aquesta pòlissa haurà de cobrir també pel doble de la quantia establerta en el paràgraf anterior, les incapacitats permanents absolutes dels/les treballadors/es, derivades d'accident laboral. Per als supòsits d'incapacitat permanent total o parcial s'apliquen els barems establerts en les clàusules de l'assegurança vigent.

Article 31

Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil

L'IME manté una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil que cobreix la responsabilitat en que puguin incórrer els seus empleats en el desenvolupament de les funcions que tinguin assignades, que no siguin imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, a negligència o a ignorància inexcusables i a dol o mala fe provats per sentència judicial ferma.

Article 32

Assessoria i assistència jurídiques

El personal al qual és d'aplicació aquest conveni té dret a l'assessorament i a la defensa jurídica necessària per qualsevol fet que hagi tingut lloc en l'exercici de les seves funcions, llevat dels supòsits en que el plet sigui entre el treballador/a i el mateix Institut Municipal d'Educació.

L'assessorament i la defensa jurídica serà efectuada per l'Ajuntament, en la forma i amb els mitjans tècnics que consideri més convenients, en els següents casos:

a) En els processos penals en els quals resultin inculpat, des de l'obertura de diligències prèvies o sumarials fins a l'esgotament de tots els recursos que siguin necessaris i admissibles en dret.

b) En els processos iniciats com a part acusadora.

c) En l'exercici de les accions civils, derivades de responsabilitat penal, que tinguin per objecte la restitució, reparació o indemnització dels danys i perjudicis soferts.

Ni l'Ajuntament ni l'Institut Municipal d'Educació no prestaran la defensa jurídica quan siguin demandants, o quan de les diligències prèvies o sumarials els serveis jurídics tinguin

el convenciment de que les funcions s'han exercit infringint de forma manifesta els principis bàsics de la Constitució, l'Estatut d'autonomia i la resta de l'ordenament jurídic. En aquests casos, si el treballador/a resulta absolt, l'Ajuntament o l'IME li abonarà els honoraris professionals de l'advocat, prèvia justificació documental i fins a un màxim de 2.400 euros.

Article 33

Jubilació anticipada

Al personal no docent subrogat de l'antic Patronat de l'Institut Politècnic Miquel Biada i al personal subrogat del Patronat d'Escoles Bressol que hagi optat per escrit per mantenir les condicions establertes en els convenis respectius no els és d'aplicació el que s'especifica en el següent paràgraf. La relació nominal d'aquest personal, juntament amb les seves condicions de jubilació, s'especifiquen en els annexos 4 i 5.

El personal de l'IME, excepte el mencionat en el paràgraf anterior, que es jubili de forma voluntària dins del període comprès entre la data de compliment dels 60 anys i la del compliment dels 64 anys, percebrà una gratificació d'un sol cop segons el detall següent:

60 anys, 8.978,33 euros

61 anys, 7.922,03 euros

62 anys, 6.337,63 euros

63 anys, 4.753,21 euros

64 anys, 3.429,71 euros

Aquests imports, fixats per a l'any 2008, s'incrementaran anualment segons el percentatge d'augment recollit a la Llei de pressupostos generals de l'Estat per als sous dels empleats públics.

El personal docent de l'IES Miquel Biada, PQPI i escola d'adults es poden acollir a la jubilació anticipada en els mateixos termes, existents en el moment de fer l'opció, que els funcionaris docents d'aquestes etapes educatives del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Recursos Humans de l'IME ha d'informar de la pensió de jubilació aproximada que li correspondria a la persona interessada, i realitzar tots els tràmits corresponents a la jubilació voluntària anticipada.

Article 34

Complement econòmic en supòsits de baixa per incapacitat temporal

El personal que es trobi en situació d'incapacitat laboral transitoria percebrà, per part de l'empresa, mentre duri aquesta situació, el 100% de la seva retribució mensual total incloent-hi els increments o millores que puguin establir-se durant el període en que es trobi en aquesta situació.

Article 35

Pla de pensions

L'IME ha d'aplicar al personal que hi opti un pla de pensions en la mateixa línia i moment que ho faci l'Ajuntament de Mataró per als seus treballadors.

CAPÍTOL 6

SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL

Article 35

Salut laboral

El personal de l'IME té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i la seva salut en el treball.

L'IME té l'obligació de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos laborals.

Article 37

Revisió mèdica. Vacunacions i altres mitjans preventius

37.1 Revisió mèdica

L'IME garanteix una revisió mèdica anual, que és voluntària i abasta especialment els aspectes d'incidència professional. El període de la seva realització es fixa amb els serveis mèdics convinguts, sense alterar el normal funcionament de l'IME. L'horari de les esmentades revisions el fixa l'IME conjuntament amb el cap jeràrquic/a del treballador/a i d'acord amb l'entitat que realitzi la revisió mèdica.

El resultat de la revisió es trameta directament al treballador/a i té caràcter reservat, sense que en cap moment es conegui el diagnòstic individual de l'exploració.

L'IME coneixerà únicament els resultats globals de la patologia laboral a fi d'adoptar les mesures adients per corregir les presumptes deficiències, i n'informarà el Comitè de Seguretat i Salut en el Treball.

Si cal, es cercarà un lloc de treball adequat pel treballador/a que es trobi afectat per una malaltia que no li permeti realitzar el seu treball habitual, previ informe favorable del Comitè de Seguretat i Salut i del Servei de Prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament.

37.2 Prevenció sanitària

L'Institut Municipal d'Educació ha de facilitar els mitjans necessaris perquè tot el personal que ho desitgi i que presti els seus serveis en un lloc de treball amb risc es pugui vacunar contra les malalties que determini el Servei de Prevenció, i n'ha d'informar el Comitè de Seguretat i Salut.

Així mateix, l'IME ha de facilitar els mitjans preventius (guants, mascaretes...) necessaris en aquelles actuacions que ho requereixin pel risc de contagi de malalties.

Article 38

Delegats de prevenció

L'Institut Municipal d'Educació té tres delegats de prevenció escollits pel Comitè d'Empresa.

Si el delegat de prevenció no és representant electe dels treballadors/es, gaudeix dels mateixos drets i garanties que els membres del Comitè d'Empresa i disposarà d'un crèdit horari dins la seva jornada laboral de 20 hores mensuals retribuïdes, que s'aplica amb els mateixos criteris que els propis dels membres del Comitè d'Empresa.

Si el delegat de prevenció és representant electe dels treballadors/es, gaudeix d'un crèdit addicional de 5 hores.

Generalitat de Catalunya

Article 39

Comitè de Seguretat i Salut

Es designa el Comitè de Seguretat i Salut en el treball com a òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals.

El Comitè de Seguretat i Salut està format per sis membres dels quals tres són els delegats de prevenció i els altres tres són designats per l'Institut Municipal d'Educació.

En les reunions del Comitè de Seguretat i Salut hi participen, amb veu però sense vot, els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa que no estiguin inclosos en la composició a la qual es refereix l'apartat anterior.

El funcionament i les competències es regulen pel mateix reglament que el Comitè de Seguretat i Salut de l'Ajuntament.

CAPÍTOL 7

DRETS I DEURES DELS TREBALLADORS/ES

Article 40

Drets i deures del personal laboral

El personal té els drets i els deures que estableix la Constitució, l'Estatut dels treballadors i el conjunt de la legislació vigent.

Article 41

Especial referència a la formació professional

L'Institut Municipal d'Educació, en la mesura de les seves possibilitats, ha de proporcionar els mitjans necessaris per desenvolupar una formació integral del seu personal.

El personal docent de l'Institut Municipal d'Educació pot prendre part en els plans de formació de l'Ajuntament de Mataró, plans de formació del Departament d'Educació, moviments de renovació pedagògica, curssets organitzats per les universitats i altres accions formatives adients per al seu lloc de treball. L'assistència a curssets en hores de feina ha de ser aprovada prèviament pel cap jeràrquic de l'interessat/da. De forma excepcional, i prèvia aprovació de la Direcció de l'Institut Municipal d'Educació, es pot assistir a cursos dins l'horari lectiu quan les especials característiques d'aquest ho facin necessari.

Quan les despeses per a l'assistència a un cursset (matrícula, desplaçaments...), no superin els 100 euros, l'Institut Municipal d'Educació se'n fa càrrec de la totalitat sempre que tingui informe favorable. Si l'import de les despeses anteriorment citades supera els 100 euros, l'IME es farà càrrec del 60% de les despeses fins a un màxim de 350 euros. D'altra banda, quan del resultat d'aplicar un 60% sobre les despeses originades pel curs s'obtingui una quantitat inferior a 100 euros, l'IME cobrirà sencer aquest import.

A iniciativa de la direcció del Centre es poden considerar casos especials, en funció del cost o de l'interès pel centre educatiu.

El personal d'administració i serveis de l'IME pot prendre part en els plans de formació de l'Ajuntament de Mataró en els mateixos termes que el personal d'aquest Ajunta-

ment, així com participar en altres activitats de formació amb les mateixes condicions que el personal docent.

Article 42

Roba de treball i uniformes

Personal docent que desenvolupa les seves funcions en tallers i laboratoris: si ho sol·liciten, se'ls facilita una bata per curs escolar.

Personal docent de les escoles bressol: se'ls proporciona vestuari i calçat adient a fi de vetllar per la higiene i la bona imatge del servei.

Conserges: se'ls facilita un equip de roba/uniforme per temporada (estiu/hivern). La composició de l'equip és acordada pel Comitè de Seguretat i Salut, que l'actualitzarà regularment.

És obligació del treballador/a dur posat l'equip de treball durant l'horari laboral.

Cada persona és responsable de la roba que se li entregui, i té l'obligació de mantenir-la en bon estat, vigilant el seu manteniment, llevat els casos que els estudis d'avaluació de riscos determinin una altra cosa.

Aquelles persones que per la seva negligència esgotin l'equip assignat, s'hauran de fer càrrec econòmicament dels costos del nou equip.

Fora de l'horari de treball no es pot utilitzar la roba entregada, ni tampoc en aquelles tasques que no siguin habituals.

Tota la roba de treball a càrrec de l'Institut Municipal d'Educació ha de portar el logo de la institució.

Tots els equips de treball han d'estar supervisats pel Comitè de Seguretat i Salut.

Article 43

Àpats en els centres

El personal de l'Institut Municipal d'Educació que desenvolupa les seves funcions en les escoles bressol, pot dinar en el centre sempre que aquest disposi de servei de menjador i que la demanda d'aquest servei ho permeti. El treballador/a que faci ús d'aquest servei ha d'abonar l'import que s'aprovi com a preu públic per a cada curs escolar.

Aquells/es conserges CEIP que desenvolupin les seves funcions en centres docents en els quals la sisena hora lectiva es realitzi de 12 a 13 hores, poden sol·licitar un ajut econòmic per sufragar les despeses relatives a l'àpat del migdia per un màxim de 4 €, per persona i dia. L'abonament d'aquest ajut es realitza a la nòmina del mes següent, prèvia presentació a Recursos Humans de l'IME del tiquet o factura del referit àpat, en el qual hi ha de constar l'import, dia i hora.

La resta del personal de l'IME té dret a rebre aquest ajut sempre que realitzi la modalitat de jornada partida i/o, per necessitats del servei, disposin de menys d'una hora i mitja per dinar.

L'import de l'ajut esmentat s'incrementarà anualment, com a mínim, segons el percentatge d'augment previst per la Llei de pressupostos generals de l'Estat per als sous dels empleats públics.

Article 44

Avís de cessament

El treballador/a que vulgui causar baixa voluntària a l'Institut Municipal d'Educació ho ha de comunicar per escrit presentat al Registre General, amb l'antelació mínima següent:

a) personal tècnic (grups A1, i A2): un mes.

b) resta de personal (grups B, C1, C2 i AP): 15 dies.

Article 45

Incompatibilitats

El règim d'incompatibilitats del personal de l'Institut Municipal d'Educació és el que estableix la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, i la Llei 21/1987, de 26 de novembre, del personal al servei de la Generalitat de Catalunya, i normes que les complementin.

L'exercici d'un segon lloc de treball o activitat pública o privada requereix, en tots els casos, autorització expressa prèvia del Ple de l'Institut Municipal d'Educació i l'aprovació posterior del Ple municipal.

CAPÍTOL 8

CONDICIONS SINDICALS

Article 46

Llibertat sindical

L'Institut Municipal d'Educació garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels/les treballadors/es i a la no discriminació, perjudici o sanció per raó d'estar afiliats o per exercitar els drets sindicals, sense cap mena d'exclusió a causa del lloc de treball o del fet de pertànyer a un grup.

Article 47

Comitè d'Empresa

1. Els membres del Comitè d'Empresa gaudeixen de totes les competències, drets, garanties i facultats reconeguts per la legislació vigent.

2. En concret, gaudeixen dels següents:

a) Disposen d'un crèdit horari de 25 hores mensuals, dins la seva jornada laboral i retribuïdes, pel compliment de les tasques sindicals o de representació. En el cas del personal docent, el nombre d'hores lectives de reducció que formin part del crèdit horari ha de seguir la mateixa proporció que la relació nombre d'hores lectives/jornada. En període de negociació col·lectiva s'ha de revisar a l'alça el crèdit horari.

b) Poden cedir aquest crèdit horari a favor de qualsevol altre representant electe del personal de l'Institut Municipal d'Educació. El representant electe del personal de l'IME que acumuli suficient crèdit horari pot quedar rellevat del treball, sense perjudici de la seva remuneració.

c) Els membres del Comitè d'Empresa poden gaudir en qualsevol moment del seu crèdit horari i ho han de comunicar al seu cap immediat per tal de prevenir les necessi-

Generalitat de Catalunya

tats del servei.

3. El Comitè d'Empresa té les següents competències:

a) Rebre informació anual sobre els trets generals de la política de personal.

b) Rebre la còpia bàsica dels contractes i les seves modificacions, en el termini de deu dies des que van tenir lloc.

c) Emetre informe, amb caràcter previ, sobre les matèries següents:

c.1 Reestructuracions de la plantilla.

c.2 Trasllat total o parcial de les instal·lacions.

c.3 Pla de formació del personal.

c.4 Implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball

c.5 Estudi de temps, establiment de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

d) Ser informat de l'obertura d'expedients disciplinaris incoats al personal laboral i de les sancions que s'imposen, en pot demanar en qualsevol moment informació i pot ser present a les compareixences sempre que hi hagi consentiment de la persona interessada.

e) Rebre informació i emetre informe previ en els temes següents:

e.1 Establiment de la jornada laboral i horari de treball.

e.2 Règim de permisos, vacances i llicències.

e.3 Quantitats que percebi cada treballador/a pel complement de productivitat.

e.4 Mensualment, de les hores extraordinàries.

f) Conèixer periòdicament, i almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents laborals i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de l'ambient i les condicions de treball, així com dels mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

g) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, seguretat social i ocupació, i exercir, en el seu cas, les accions legals oportunes davant dels organismes competents.

h) Vigilar i controlar les condicions de seguretat i salut laboral en el desenvolupament del treball, mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

i) Gestionar el Fons Social i participar en la gestió de qualsevol obra social per empleats públics que pugui establir l'Institut Municipal d'Educació.

j) Orientar, assessorar i assistir el personal afectat per aquest conveni, en qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació laboral amb l'Institut Municipal d'Educació i als drets i deures que se'n deriven.

k) Designar un/a representant en els processos de selecció amb veu però sense vot.

l) Emetre informe previ a l'aprovació de qualsevol base de selecció i oferta pública d'ocupació.

m) Qualsevol altre que pugui establir la normativa vigent.

4. Les comunicacions al Comitè d'Empresa

es fan al seu president.

5. S'ha d'estendre una acta de totes les reunions del Comitè amb l'Institut Municipal d'Educació, a les quals se'ls donarà la difusió escaient mitjançant els taulers d'anuncis.

6. El Comitè d'Empresa ha de disposar de:

Una sala per a reunions.

Un tauler d'anuncis tancat i col·locat en lloc visible, en cada centre amb més de 10 treballadors/es.

Els mitjans materials raonablement necessaris pel desenvolupament normal de les funcions.

7. A petició del Comitè d'Empresa i en locals municipals, es poden dur a terme assemblees de treballadors/es, tant generals com sectorials, amb un preavís de 48 hores adreçat a Recursos Humans de l'IME, on cal especificar l'ordre del dia i el lloc. Per a la realització d'aquestes assemblees es gaudeix d'un total de 20 hores anuals. Les assemblees s'han de convocar en les hores que menys afectin els serveis.

Article 48

Mesa negociadora

La mesa de negociació col·lectiva de les condicions de treball del personal de l'Institut Municipal d'Educació té la composició següent:

a) En representació del personal laboral de l'Institut Municipal d'Educació: el Comitè d'Empresa

b) En representació de l'Institut Municipal d'Educació: els representants que designi la Direcció de l'IME.

Són objecte de negociació per la Mesa totes aquelles matèries previstes a l'Article 32 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol, de negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels funcionaris públics, i altres disposicions concordants, i que entrin dins l'àmbit de les competències de l'IME.

Article 49

Dret de vaga

D'acord amb el que disposen els articles 10.2, 28.2 i 55.1 de la Constitució espanyola, es reconeix l'exercici del dret de vaga en els termes legalment establerts.

La convocatòria i el desenvolupament es regeixen per la legislació vigent.

Mentre no hi hagi normativa reguladora dels descomptes salarials en l'exercici del dret de vaga, el personal que s'hi adhereixi deixarà de percebre la part proporcional de les seves retribucions, segons la següent fórmula: el sou mensual, dividit entre trenta, i el resultat dividit pel nombre d'hores de treball diàries, el resultat serà la quantitat a descomptar per a cada hora de realització de la vaga.

L'Institut Municipal d'Educació ha de transferir al Fons Català de Cooperació la quantitat total dels descomptes efectuats per la realització de la vaga.

CAPÍTOL 9

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 50

Règim i procediment disciplinaris

Els treballadors/es poden ser sancionats/des per l'alcalde o conseller en qui delegui, a proposta dels caps jeràrquics, mitjançant resolució motivada per incompliments laborals i d'acord amb la gradació de faltes i sancions que es fixen als articles 237 i següents del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

El procediment disciplinari és el mateix que el del personal funcionari, regulat per la normativa abans esmentada, amb excepció del que es regula a continuació.

Article 51

Prescripció de faltes i sancions

1. Les faltes prescriuen en els següents dies:

Lleus, 6 mesos

Greus, 2 anys

Molt greus, 3 anys

La prescripció comença a comptar a partir del dia en el qual l'Ajuntament n'hagi tingut coneixement i, en tot cas, als 6 mesos d'haver estat comeses.

2. Les sancions prescriuen en els dies següents:

Lleus, 1 any

Greus, 2 anys

Molt greus, 3 anys

El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des del moment de la seva notificació.

Article 52

Responsabilitat per encobriment de faltes

Els caps i superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels subordinats incorreran en responsabilitat i rebran la correcció o sanció que sigui procedent, tenint en compte la que se li posarà a l'autor, a la intencionalitat, la perturbació per al servei, l'atemptat a la dignitat de l'Ajuntament i la reiteració o reincidència de la tolerància o l'encobriment esmentats.

Article 53

Vulneració de la intimitat

Qualsevol treballador/a pot donar compte per escrit al seu cap jeràrquic o a Recursos Humans de l'IME, per si mateix o a través dels seus representants, dels actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat. L'IME instruirà, si s'escau, l'expedient disciplinari procedent.

Disposicions addicionals

1. Al personal docent de l'IES Miquel Biada, adults i PQPI, li és d'aplicació automàtica les resolucions de la Generalitat que aproven cada inici de curs les instruccions per a l'organització i el funcionament dels centres docents públics en els apartats de jornada i horaris, així com d'altres normatives referides a aquests temes.

2. A les categories homologades retributivament a categories anàlogues del Departament d'Educació de la Generalitat de Cata-

Generalitat de Catalunya

lunya o de l'Ajuntament de Mataró se'ls apliquen de forma automàtica les actualitzacions i modificacions retributives que realitzin aquests organismes.

3. Les millores retributives pactades en aquest conveni col·lectiu per als col·lectius d'educadors/es, PAS CFA Can Noè i PAS de l'IES Miquel Biada tenen aplicació retroactiva amb efectes a comptar des del mes de setembre de 2007. Els endarreriments corresponents al període comprès entre gener de 2008 i la signatura d'aquest conveni col·lectiu, es faran efectius en la nòmina següent a la data d'entrada en vigor d'aquest conveni. Els compresos entre setembre 2007 i desembre 2007, es faran efectius en la nòmina de gener de l'any 2009.

ANNEX 1

CATEGORIES PROFESSIONALS (CAPÍTOL 2, ARTICLE 10)

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 accessòries de categories professionals equivalents quan així ho exigeixin les necessitats tècniques i organitzatives, per tal de dotar el sistema classificador amb aquest component de flexibilitat en l'ordenació del treball.

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

a) Grup A1

Requisit: títol universitari de grau superior o equivalent, o capacitat provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat), llevat dels casos en que per llei s'exigeixi la titulació.

a) Categories del grup A1

1. Tècnic/a superior

Li correspon la realització d'activitats administratives de nivell superior; direcció administrativa, gestió, estudi i proposta; preparació de normativa; elaboració d'informes; inspecció, execució i control.

2. Professor/a d'ensenyaments secundaris

És qui, d'acord amb la seva titulació acadèmica, exerceix l'activitat docent seguint les directrius establertes en el departament o claustre amb responsabilitat directa de la programació i l'execució de la matèria.

Les matèries a impartir per un professor/a són aquelles que li permet la legislació vigent en funció de la seva titulació i de les necessitats organitzatives del centre.

3. Mestre/a d'adults

És qui, d'acord amb la seva titulació acadèmica, exerceix l'activitat docent seguint les directrius establertes en el departament, claustre o equip docent amb responsabilitat directa de la programació i execució de la

matèria.

Les matèries a impartir per un mestre/a d'adults són aquelles que li permet la legislació vigent en funció de la seva titulació i de les necessitats organitzatives del centre.

b) Grup A2

Requisit: títol universitari de grau mitjà o equivalent, o capacitat provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat), llevat dels casos en que per llei s'exigeixi la titulació.

Categories del grup A2

1. Tècnic/a mitjà/ana

Col·labora en les funcions atribuïdes als tècnics superiors; fa tasques de control, execució i inspecció tècnica.

2. Bibliotecari/ària

És qui té la responsabilitat del funcionament de la biblioteca del centre i de les diverses funcions i serveis que són pròpies de la seva titulació.

3. Professor/a tècnic/a de formació professional

És qui, d'acord amb la seva titulació acadèmica, exerceix l'activitat docent seguint les directrius establertes en el departament o claustre de l'IES amb responsabilitat directa de la programació i execució de la matèria.

Les matèries a impartir per un professor/a són aquelles que li permet la legislació vigent en funció de la seva titulació i de les necessitats organitzatives del centre.

4. Mestre/a d'adults

És qui, d'acord amb la seva titulació acadèmica, exerceix l'activitat docent seguint les directrius establertes en el departament, claustre o equip docent amb responsabilitat directa de la programació i execució de la matèria.

Les matèries a impartir per un mestre/a d'adults són aquelles que li permet la legislació vigent en funció de la seva titulació i de les necessitats organitzatives del centre.

5. Educador/a

És qui d'acord amb la seva titulació acadèmica exerceix l'activitat docent seguint les directrius establertes en el claustre o equip docent amb responsabilitat directa de la programació i execució dels continguts educatius.

6. Tècnic/a mitjà/na de programes educatius

És qui realitza atenció als usuaris amb situacions socioeducatives que requereixen especial atenció; elaboren, apliquen i fan el seguiment i avaluació dels plans de treball socioeducatius corresponents.

g) Grup C1

Requisit: títol de batxillerat, títol de tècnic especialista corresponent a formació professional de 2n grau, o equivalent o capacitat provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat).

Categories del grup C1

1. Administratiu/iva, oficial 1a administratiu/iva (a extingir)

Si desenvolupa les seves tasques a la Unitat Administrativa Central, li correspon la realització de tasques administratives preparatòries o derivades de la gestió administrativa superior: comprovació de documentació, registre, tramitació, control i seguiment d'expedients, informació al públic entre d'altres.

Si desenvolupa les seves tasques en un centre docent, li correspon la realització de les tasques administratives derivades de la gestió del centre docent: comprovació de documentació, registre, tramitació, control i seguiment d'expedients, informació al públic, entre d'altres. En aquest cas, estan equiparats en jornada i calendari escolar al personal d'administració dels centres docents de la Generalitat de Catalunya.

2. Mestre/a de taller

És qui, d'acord amb la seva titulació acadèmica, exerceix l'activitat docent seguint les directrius establertes en el departament, claustre o equip docent amb responsabilitat directa de la programació i execució de la matèria.

Les matèries a impartir per un mestre/a de taller són aquelles que li permet la legislació vigent en funció de la seva titulació i de les necessitats organitzatives del centre.

3. Tècnic especialista en programes educatius

És qui, d'acord amb la seva titulació acadèmica, realitza tasques d'execució i suport als programes de dinamització educativa.

d) Grup C2

Requisit: títol de graduat en educació secundària, graduat escolar, tècnic corresponent a cicles formatius de grau mitjà, tècnic especialista corresponent a formació professional de 1r grau o equivalent o capacitat provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat).

Categories del grup C2

1. Auxiliar administratiu/iva, oficial 2a administratiu/iva (a extingir)

Si desenvolupa les seves tasques a la Unitat Administrativa Central, és qui realitza tasques administratives derivades de la gestió: comprovació de documentació, registre, tramitació, control i seguiment d'expedients, arxiu de documentació, informació al públic, entre d'altres.

Si desenvolupa les seves tasques en un centre docent, és qui realitza tasques administratives derivades de la gestió del centre docent: comprovació de documentació, registre, tramitació, control i seguiment d'expedients, informació al públic, entre d'altres. En aquest cas estan equiparats/des en jornada i calendari escolar als personal d'administració dels centres docents de la Generalitat de Catalunya.

e) Grup AP (agrupacions professionals)

Requisit: certificat d'escolaritat.

Categories del grup AP

1. Conserge

És qui s'encarrega de controlar l'accés a les diferents dependències de l'edifici, fer tas-

Generalitat de Catalunya

ques auxiliars de suport administratiu, preparar sales per a les activitats que calguin, col·laborar en el muntatge d'exposicions, controlar el funcionament de les instal·lacions, efectuar petites tasques de conservació i manteniment i realitzar qualsevol altra tasca que els seus caps jeràrquics li puguin encomanar. El cap jeràrquic funcional és el director/a del centre en que estigui destinat i el cap jeràrquic orgànic és el/la tècnic/a responsable de la Unitat Administrativa Central de l'IME designat/da per aquesta tasca.

Els/les conserges que desenvolupen la seva tasca a l'IES Miquel Biada estan equiparats en jornada i calendari escolar als conserges dels centres docents de la Generalitat de Catalunya.

2. Netejador/a

És qui té encarregada la funció de neteja de les dependències escolars.

3. Conserge mantenidor

És qui s'encarrega de custodiar, reparar i realitzar el petit manteniment de les

instal·lacions, mobiliari, maquinària, equípaments i materials dels centres de l'IME.

ANNEX 2

JORNADA DE TREBALL (CAPÍTOL 3, ARTICLE 17)

Taula 1

Jornada de treball del personal de l'IME (capítol 3, article 17.1)

Jornada de treball del personal que desenvolupa les seves funcions en centres educatius:

Personal docent: 37,50 hores/setmana (3)

Personal d'Administració i Serveis d'IES: 37,50 hores/setmana

Conserges: 36,25 hores/setmana (1)

Conserge mantenidor: 36,25 hores/setmana (1)

Personal de neteja: 36,50 hores/setmana (2)

Jornada de treball del personal que desenvolupa les seves funcions en la unitat administrativa central:

Personal administratiu i tècnic: 36,25

hores/setmana (1)

(1) El nombre d'hores anuals de treball es computa segons la fórmula següent: (Total anual dies laborables - 26 dies) x 7,25 = Total h/any de treball

El total anual de dies laborables es calcula descomptant del total de dies de l'any els diumenges, dissabtes i festes oficials no recuperables.

Quan el calendari de festes oficials doni l'opció de triar entre diverses festes recuperables, s'escollirà la que caigui en dissabte.

En el cas calgui adaptar el calendari de treball al dels centres docents s'efectua la redistribució necessària de les hores de treball."

(2) Les vacants que es produeixen en aquestes categories no es cobreixen amb personal de nova contractació

(3) El personal de les escoles bressol realitza 38,5 hores/setmanals durant els períodes d'atenció als infants

TAULA 2

DISTRIBUCIÓ SETMANAL DE LA JORNADA DEL PERSONAL DOCENT A JORNADA COMPLETA (CAPÍTOL 3 ARTICLE 17.1 A))

HF: horari fix; HLE: hores lectives; HL: horari no fix de permanència en el centre; HA: Hores d'activitats d'horari fix; HLL: Hores de lliure disposició; TS: total setmanal.

	HF HLE	HF HA	HL	HLL	TS		HF HLE	HF HA	HL	HLL	TS
Professorat de secundària, professors tècnics de formació professional, mestres de taller i de PGS.	18	6	6	7,5	37,5	Educadors/es d'escola bressol Durant els períodes d'atenció als infants	32,5	2	0	4	38,5
Mestres d'adults	20	6	4	7,5	37,5	Resta del curs	32,5	1,5	0	3,5	37,5

Excepte per educació infantil i primària i els PQPI, el nombre d'hores setmanals lectives pot prendre's com a mitjana quan el centre no presenti una distribució horària uniforme al llarg del curs a causa de variacions trimestrals. Les variacions d'horari trimestrals no poden diferir en més de 3 hores de classe per excés o defecte del nombre d'hores establert per a l'horari fix de permanència en el centre.

TAULA 3

TAULA DE DEDICACIONS PARCIALS DE MESTRES D'ADULTS MESTRES DE TALLER (CAPÍTOL 3 ARTICLE 18.1) (SEGONS EL NOMBRE D'HORES LECTIVES SETMANALS)

HLS: Hores lectives setmanals; HF: Hores en el centre en horari fix; HNF: Hores no fix de permanència en el centre; HLD: Hores de lliure disposició; TH: Total hores; PJ: percentatge jornada.

HLS	HF	HNF	HLD	TH	PJ
20,00	6,00	4,00	7,50	37,50	100,00%
16,00	5,00	3,00	6,00	30,00	80,00%
13,50	4,00	2,50	5,00	25,00	66,67%
10,00	3,00	2,00	3,75	18,75	50,00%
8,00	2,50	1,50	3,00	15,00	40,00%
6,50	2,00	1,50	2,50	12,50	33,33%
4,00	1,00	1,00	1,50	7,50	20,00%

TAULA 4

TAULA DE DEDICACIÓ PARCIAL D'EDUCADORS/ES (CAPÍTOL 3 ARTICLE 18.1)

HL: hores lectives setmanals; HNL: hores no lectives; TH: total hores; PJ: percentatge jornada.

A) En períodes d'atenció als infants:

HLS	HNL	TH	PJ
32,5	6,0	38,5	100,00%
32,0	6,0	38,0	98,70%
31,0	5,5	36,5	94,81%
30,0	5,5	35,5	92,21%
29,0	5,5	34,5	89,61%
28,0	5,0	33,0	85,71%
27,0	5,0	32,0	83,12%
26,0	5,0	31,0	80,52%
25,0	4,5	29,5	76,62%
24,0	4,5	28,5	74,03%
23,0	4,5	27,5	71,43%
22,0	4,0	26,0	67,53%
21,0	4,0	25,0	64,94%
20,0	3,5	23,5	61,04%
19,0	3,5	22,5	58,44%
18,0	3,5	21,5	55,84%
17,0	3,0	20,0	51,95%
16,0	3,0	19,0	49,35%
15,0	3,0	18,0	46,75%
14,0	2,5	16,5	42,86%
13,0	2,5	15,5	40,26%
12,0	2,0	14,0	36,36%
11,0	2,0	13,0	33,77%
10,0	2,0	12,0	31,17%

HLS	HNL	TH	PJ
9,0	1,5	10,5	27,27%
8,0	1,5	9,5	24,68%
7,0	1,5	8,5	22,08%
6,0	1,0	7,0	18,18%
5,0	1,0	6,0	15,58%
4,0	0,5	4,5	11,69%
3,0	0,5	3,5	9,09%
2,0	0,5	2,5	6,49%
1,0	0,0	1,0	2,60%
0,0	0,0	0,0	0,00%

Un curs estàndard conté 175 dies lectius (35 setmanes lectives). En el cas de contractes per a cursos de durada inferior a un curs, el percentatge de jornada resultant de les taules anteriors es multiplicarà pel següent factor de correcció: factor de correcció = núm. de dies lectius/175.

B. En períodes de no atenció als infants:

HL: hores lectives setmanals; HNL: hores no lectives; TH: total hores; PJ: percentatge jornada.

HL	HNL	TH	PJ
32,5	6,0	38,5	100,00%
32,0	6,0	38,0	98,70%
31,0	5,5	36,5	94,81%
30,0	5,5	35,5	92,21%
29,0	5,5	34,5	89,61%
28,0	5,0	33,0	85,71%
27,0	5,0	32,0	83,12%
26,0	5,0	31,0	80,52%
25,0	4,5	29,5	76,62%

Generalitat de Catalunya

HL	HNL	TH	PJ	HLS	HF	HNF	HLD	TH	PJ	PI
24,0	4,5	28,5	74,03%	18,0	6	6	7,5	37,5	100,00%	-
23,0	4,5	27,5	71,43%	17,5	6,0	6,0	7,5	37,0	98,67%	-
22,0	4,0	26,0	67,53%	17,0	5,5	5,5	7,0	35,0	93,33%	-
21,0	4,0	25,0	64,94%	16,5	5,5	5,5	7,0	34,5	92,00%	-
20,0	3,5	23,5	61,04%	16,0	5,5	5,5	6,5	33,5	89,33%	-
19,0	3,5	22,5	58,44%	15,5	5,0	5,0	6,5	32,0	85,33%	-
18,0	3,5	21,5	55,84%	15,0	5,0	5,0	6,5	31,5	84,00%	-
17,0	3,0	20,0	51,95%	14,5	5,0	5,0	6,0	30,5	81,33%	-
16,0	3,0	19,0	49,35%	14,0	4,5	4,5	6,0	29,0	77,33%	-
15,0	3,0	18,0	46,75%	13,5	4,5	4,5	5,5	28,0	74,67%	-
14,0	2,5	16,5	42,86%	13,0	4,5	4,5	5,5	27,5	73,33%	-
13,0	2,5	15,5	40,26%	12,5	4,0	4,0	5,0	25,5	68,00%	-
12,0	2,0	14,0	36,36%	12,0	4,0	4,0	5,0	25,0	66,67%	56,00%
11,0	2,0	13,0	33,77%	11,5	4,0	4,0	5,0	24,5	65,33%	54,67%
10,0	2,0	12,0	31,17%	11,0	3,5	3,5	4,5	22,5	60,00%	50,67%
9,0	1,5	10,5	27,27%	10,5	3,5	3,5	4,5	22,0	58,67%	49,33%
8,0	1,5	9,5	24,68%	10,0	3,5	3,5	4,0	21,0	56,00%	46,67%
7,0	1,5	8,5	22,08%	9,5	3,0	3,0	4,0	19,5	52,00%	44,00%
6,0	1,0	7,0	18,18%	9,0	3,0	3,0	4,0	19,0	50,67%	42,67%
5,0	1,0	6,0	15,58%	8,5	3,0	3,0	3,5	18,0	48,00%	40,00%
4,0	0,5	4,5	11,69%	8,0	2,5	2,5	3,5	16,5	44,00%	37,33%
3,0	0,5	3,5	9,09%	7,5	2,5	2,5	3,0	15,5	41,33%	34,67%
2,0	0,5	2,5	6,49%	7,0	2,5	2,5	3,0	15,0	40,00%	33,33%
1,0	0,0	1,0	2,60%	6,5	2,0	2,0	2,5	13,0	34,67%	29,33%
0,0	0,0	0,0	0,00%	6,0	2,0	2,0	2,5	12,5	33,33%	28,00%
				5,5	2,0	2,0	2,5	12,0	32,00%	26,67%
				5,0	1,5	1,5	2,0	10,0	26,67%	22,67%
				4,5	1,5	1,5	2,0	9,5	25,33%	21,33%
				4,0	1,5	1,5	1,5	8,5	22,67%	18,67%
				3,5	1,0	1,0	1,5	7,0	18,67%	16,00%
				3,0	1,0	1,0	1,5	6,5	17,33%	14,67%
				2,5	1,0	1,0	1,0	5,5	14,67%	12,00%
				2,0	0,5	0,5	1,0	4,0	10,67%	9,33%
				1,5	0,5	0,5	0,5	3,0	8,00%	6,67%
				1,0	0,5	0,5	0,5	2,5	6,67%	5,33%

Un curs estàndard conté 175 dies lectius (35 setmanes lectives). En el cas de contractes per a cursos de durada inferior a un curs, el percentatge de jornada resultant de les taules anteriors es multiplicarà pel següent factor de correcció: factor de correcció = núm. de dies lectius/175.

TAULA 5

TAULA DE DEDICACIÓ PARCIAL PROFESSORAT D'ENSENYAMENTS DE SECUNDÀRIA I PROFESSORAT TÈCNIC DE FORMACIÓ PROFESSIONAL (DOCENTS DE SECUNDÀRIA I GES B I C)

HLS: hores lectives setmanals; HF: hores en el centre en horari fix; HNF: Hores en el centre en horari no fix; HLD: hores de lliure disposició; TH: total hores; PJ: percentatge jornada; PI: dedicació del professorat d'indústria.

ANNEX 3

RETRIBUCIONS (CAPÍTOL 4 ARTICLE 26)

P: percentatge d'equiparació; SB: salari base (x14); CD: complement de destinació (x14); CE: complement específic (component general) (x12); CEA: complement específic (component d'adults) (x12); CH: complement homogeneització (x12); CERB: CERB (x12); CG: complement de grup (x12); T: trienni (x14); SM: sou mensual sense trienni; CP: complement pagues (x2); EC: complement pagues (complement educació compensatòria) (x2); SA: sou anual sense trienni.

3.1 Retribucions del personal equiparat a personal de la Generalitat de Catalunya (imports en euros)

Personal docent:

	P	SB	CD	CE	CEA	CH	CRB	CG	T	SM	CP	EC	SA
PROFESSOR/A D'ENSENYAMENTS SECUNDARIS (GRUP DE TITULACIÓ: A1)													
Nivell d'equiparació salarial amb categories de la Generalitat de Catalunya: Professors/es d'ensenyaments secundaris de la Generalitat de Catalunya (grup A, nivell 24 del personal docent funcionari)													
	100,00%	1.135,11	599,76	589,64	-	-	-	-	43,63	2.324,51	294,82	-	31.953,50
PROFESSOR/A TÈCNICS DE FORMACIÓ PROFESSIONAL (GRUP DE TITULACIÓ: A2)													
Nivell d'equiparació salarial amb categories de la Generalitat de Catalunya: Professors/es tècnics de formació professional de la Generalitat de Catalunya (grup B, nivell 24 del personal docent funcionari (1))													
	100,00%	963,37	599,76	589,64	-	-	171,74	-	34,92	2.324,51	294,82	-	31.610,02
MESTRE/A D'ADULTS (GRUP DE TITULACIÓ: A2)													
Nivell d'equiparació salarial amb categories de la Generalitat de Catalunya: Mestres d'adults de la Generalitat de Catalunya (grup B, nivell 21 del personal docent funcionari)													

Secretari/a (*): fins a 9
Cap de departament i/o seminari (*): fins a 3

3 Coordinador/a (excepte coord. pedagògic/a)(*): fins a 3

Cap de taller d'FP: fins a 3

Tutor/a d'ESO i Batxillerat (*): 1

Tutor/a de FP (*): 1

La reducció de cada càrrec dins les hores no lectives en horari fix és determinada per cada centre. L'IES té assignat un nombre global d'hores considerades lectives per atendre les diferents tasques dels càrrecs en nombre igual al que assigni el Departament d'Educació en un centre de la mateixa estructura de grups. Els càrrecs assenyalats amb un asterisc perceben un complement, l'import del qual s'especifica en l'annex de les retribucions.

Cal procurar cenyir-se a aquest quadre de deduccions d'hores lectives, si bé pot ésser modificat a proposta de l'equip de direcció de l'IES.

Centre de Formació d'Adults

Director/a: 13

Cap d'estudis: 6

Secretari/ària: 6

Coordinador/a: fins a 3

Tutor/a: fins a 2

El nombre d'hores lectives de reducció en el CFA es pot distribuir de forma diferent als càrrecs abans esmentats.

Programa de Garantia Social/PQPI

Tutor/a de PGS/PQPI: 2

Gestió pràctiques: 1,5

Escola bressol

30 Director/a de centre amb més de 5 aules:

22 Director/a de centre amb 5 aules o menys:

Generalitat de Catalunya

P	SB	CD	CE	CEA	CH	CRB	CG	T	SM	CP	EC	SA
100,00%	963,37	487,01	576,52	116,14	-	-	-	34,92	2.143,04	288,26	58,07	29.309,90

EDUCADOR/A (GRUP DE TITULACIÓ: A2/C1)

Nivell d'equiparació salarial amb categories de la Generalitat de Catalunya: Educadors/es de Llar d'infants de la Generalitat de Catalunya (grup B1 del personal laboral)												
100,00%	1.714,77	-	-	-	-	-	-	44,56	1.714,77	-	-	24.006,78

MESTRE/A DE TALLER (GRUP DE TITULACIÓ: C1)

Nivell d'equiparació salarial amb categories de la Generalitat de Catalunya: Professors/es de la Generalitat de Catalunya (grup B1 del personal laboral)												
100,00%	1.541,37	-	-	116,14	202,30	-	-	44,56	1.859,81	-	58,07	25.516,60

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE CENTRES EDUCATIUS:

Bibliotecari/ària (Grup de titulació: A2)

Nivell d'equiparació salarial amb categories de la Generalitat de Catalunya: Bibliotecari (grup B, nivell 18 del personal funcionari)												
100,00%	963,37	406,18	475,01	-	-	-	-	34,92	1.843,17	237,51	-	25.348,84

ALTRE PERSONAL:

Tècnic/a especialista en programes educatius (Grup de titulació: C1)

Nivell d'equiparació salarial amb categories de la Generalitat de Catalunya: Grup C1 del personal laboral del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya												
100%	1.327,96	-	-	-	-	-	142,38	39,99	1.470,34	-	-	20.300,00

(1) Aquesta categoria també cobra el complement d'equiparació de les retribucions bàsiques, que es calcula efectuant la diferència mensual entre el salari base dels professors d'ensenyaments secundaris i els professors tècnics de formació professional.

3.2 Retribucions del personal no equiparat a d'altres models

A causa de la supressió de la categoria de cuiner/a de les escoles bressol, a partir de l'aprovació d'aquest conveni la retribució del personal de neteja serà de:

GT: Grup de titulació; C: Categoria; SB: Salari base(14 pagues); CE: Complement específic (14 pagues); T: Trienni (14 pagues); SM: Sou mensual sense triennis; SA: Sou anual sense triennis. GT: AP; C: netejador/a; SB: 989,51; CE:

39,22; T: 26,38; SM: 1.028,73; SA: 14.402,22
3.3 Retribucions dels càrrecs unipersonals i de coordinació dels centres docents de l'IME (x 12 pagues)

C: càrrec; IM: import mensual(x12); CP: Complement pagues(x2).

C	IM	CP	C	IM	CP
CÀRRECS UNIPERSONALS:					
Director/a Inst. Ens. Secundari	976,37	488,19	Cap dep. o seminari Inst. Ens. Secundari(1)	102,08	-
Cap d'estudis d'Inst. Ens. Secundari	731,01	365,51	Coordinador I.E. Secundari (excepte Coord. Pedag.)(1)	102,08	-
Secretari/a d'Inst. Ens. Secundari	731,01	365,51	Coordinador/a de Centre de F. d'Adults	77,14	38,57
Coordinador/a Pedag. Inst. E. Secundari	731,01	365,51	Coordinador/a programa de qualitat	211,59	-
Director/a de Centre F. d'Adults	499,46	249,73	TUTORIES:		
Cap d'estudis de Centre F. d'Adults	354,53	177,27	Tutor d'ESO d'Inst. Ensenyament Secundari	77,14	38,57
Secretari/a d'Inst. Centre de F. d'Adults	354,53	177,27	Tutor de Batxillerat d'Inst. Ens. Secundari	54,82	27,41
Director/a d'Escola Bressol	458,55	-	Tutor Cicles Formatius d'Inst. Ens. Secundari	54,82	27,41
			Tutor de PGS	54,82	27,41
			Tutor de Centre de Formació d'Adults	54,82	27,41
CÀRRECS DE COORDINACIÓ:					

(1) Aquests complements s'aniran absorbint fins a igualar l'import del mateix complement que aplica el Departament d'Educació al seu professorat. Posteriorment, s'actuaritzaran d'acord amb el que estableixi el Departament d'Educació per al seu professorat.

3.4 Altres complements salarials

Complement de productivitat per a conserges (euros/punt)(1): 230,38 x any

Complement manteniment conserges Miquel Biada: 102,08 x 12 pagues

Plus de responsabilitat per intercanvis i colònies amb alumnes d'IES: 30,00 x dia

Retribució en espècie pel gaudi de vivenda(2): 106,12 x 12 pagues.

(1) El complement de productivitat per a conserges val 230,28 euros/punt el 2008 (curs 2007/08).

(2) L'import establert com a retribució en espècie és un complement exclusiu dels conserges que gaudeixen d'habitatge.

Les retribucions que alguns treballadors/es perceben fruit de regulacions anteriors i que no estan recollides en aquest conveni seran

absorbides gradualment sense que en cap cas es produeixi una disminució en el salari del treballador/a.

3.5 Retribucions per nivells del personal equiparat a l'Ajuntament de Mataró amb especificació dels sous base (any 2008)

G: grup; SBA: sou base anual 2008; SBM: sou base mes 2008; N: nivell; CDA: complement destinació anual 2008; CDM: complement destinació mes 2008; C: codi NCE; CEA: complement específic anual 2006; CEM: complement específic mes 2006.

G	SBA	SBM
SOU BASE		
A1	15.891,54	1.135,11
A2	13.487,18	963,37
B	11.705,12	836,08
C1	10.053,96	718,14
C2	8.220,80	587,20
AP	7.505,26	536,09
TRIENNIS		
A1	15.891,54	1.135,11
A2	13.487,18	963,37
B	11.705,12	836,08

G	SBA	SBM
C1	10.053,96	718,14
C2	8.220,80	587,20
AP	7.505,26	536,09

COMPLEMENT DESTINACIÓ

N	CDA	CDM
30	13.954,22	996,73
29	12.516,42	894,03
28	11.990,30	856,45
27	11.463,76	818,84
26	10.057,18	718,37
25	8.923,04	637,36
24	8.396,64	599,76
23	7.870,52	562,18
22	7.343,84	524,56
21	6.818,14	487,01
20	6.333,60	452,40
19	6.010,20	429,30
18	5.686,52	406,18
17	5.362,98	383,07
16	5.040,28	360,02
15	4.716,46	336,89
14	4.393,34	313,81

Generalitat de Catalunya

N	CDA	CDM
13	4.069,52	290,68
12	3.745,98	267,57
11	3.422,72	244,48
10	3.099,60	221,40
9	2.937,90	209,85

C	CEA	CEM
---	-----	-----

COMPLEMENT ESPECÍFIC

I	7.148,63	510,62
II	7.625,68	544,69
III	8.090,96	577,93
IV	8.589,86	613,56
V	9.100,73	650,05
VI	9.623,57	687,40
VII	10.158,38	725,60
VIII	10.705,16	764,65
IX	11.263,92	804,57
X	11.834,64	845,33
XI	12.417,34	886,95
XII	13.012,00	929,43
XIII	13.618,64	972,76
XIV	14.237,25	1.016,95
XV	14.867,82	1.061,99
XVI	15.510,37	1.107,88
XVII	16.164,89	1.154,64
XVIII	16.831,38	1.202,24
XIX	17.509,85	1.250,70
XX	18.200,28	1.300,02
XXI	18.902,68	1.350,19
XXII	19.617,05	1.401,22
XXIII	20.343,40	1.453,10
XXIV	21.081,72	1.505,84
XXV	21.832,00	1.559,43
XXVI	22.594,26	1.613,88
XXVII	23.368,49	1.669,18
XXVIII	24.154,69	1.725,33
XXIX	24.952,86	1.782,35
XXX	25.763,00	1.840,21
XXXI	26.585,11	1.898,94
XXXII	27.419,19	1.958,51
XXXIII	28.265,24	2.018,95
XXXIV	29.123,27	2.080,23
XXXIV	29.993,26	2.142,38
XXXIV	30.875,23	2.205,37
XXXIV	31.769,17	2.269,23
XXXIV	32.675,07	2.333,93
XXXIV	33.592,95	2.399,50

3.6. Sexennis
Retribucions mensuals a 1 de gener de 2007 (importos en euros)
Primer: 103,86
Segon: 109,22
Tercer: 123,85
Quart: 134,11
Cinquè: 79,06

ANNEX 4

SOBRE LA JUBILACIÓ ANTICIPADA DEL PERSONAL SUBROGAT DE L'ANTIC PATRONAT DE L'INSTITUT POLITÈCNIC MIQUEL BIADA (CAPÍTOL 5, ARTICLE 33)

4.1 Paga extraordinària del personal no docent subrogat de l'antic Patronat de l'Institut Politècnec Municipal Miquel Biada no perceptor del complement específic d'estadis

de promoció docent (capítol 5, article 33)

El personal subrogat de l'antic Patronat de l'Institut Politècnec Municipal Miquel Biada que es relaciona a continuació és el que va optar per mantenir la paga extraordinària en el moment de la seva jubilació i no és receptor del complement específic d'estadis de promoció docent, en lloc de les gratificacions establertes en l'article 33, jubilació anticipada, d'aquest conveni.

L'import de la paga extraordinària per jubilació es calcula com segueix:

Import de la paga extraordinària = $S1 \cdot P \cdot D1 / 1825 + S2 \cdot (1 - P) \cdot D2 / 1825$

P = percentatge de jubilació parcial (en tant per 1). En el cas que un treballador/a no es prejubili aquest percentatge serà zero.

D1 = nombre de dies cotitzats en l'antic Patronat de l'IP Miquel Biada més els dies cotitzats fins el dia de la jubilació parcial ocupant un lloc de treball de l'IME. Aquests dies s'acrediten mitjançant un certificat de vida laboral del treballador.

D2 = nombre de dies cotitzats segons els criteris establerts en el paràgraf anterior en el moment de la jubilació completa

S1 = salari del treballador/a corresponent a la darrera mensualitat (sense càrrecs) en el moment de la jubilació parcial

S2 = salari del treballador/a corresponent a la darrera mensualitat (sense càrrecs) en el moment de la jubilació completa.

Aquesta paga només es farà efectiva al personal que en jubilar-se tingui 65 anys o menys.

La relació del personal al qual li és d'aplicació aquesta paga extraordinària és:

(aquesta relació consta al document original).

4.2 Paga extraordinària del personal subrogat de l'antic Patronat de l'Institut Politècnec Municipal Miquel Biada perceptor del complement específic d'estadis de promoció docent (capítol 4, article 33)

Al personal subrogat del antic Patronat de l'Institut Politècnec Municipal Miquel Biada que, en el seu dia, va optar per mantenir la paga extraordinària en el moment de la seva jubilació, se li calcularà l'import d'aquesta paga d'acord amb el que s'estableix a continuació i podrà acollir-se a la jubilació anticipada en els termes de l'article 33 d'aquest conveni.

Aquesta paga extraordinària, a partir de la signatura de l'actual conveni, és considerada, per aquest col·lectiu, una gratificació compensatòria de la situació retributiva anterior a la percepció del complement per estadis.

L'import de la gratificació es calcula com segueix:

Import de la paga extraordinària = $S1 \cdot D1 / 1825$

S1 = salari del treballador/a corresponent a la mensualitat (sense càrrecs) d'agost de 2006.

S'adjunta taula de retribucions de les categories professor titular A i B.

C: conceptes; PA: professor/a titular A; PB: professor/a titular B

C	PA	PB
Sou base	1.091,02	925,96
Preu per trienni*	41,93	33,55
Complement destí	576,47	576,47
Complement específic	563,97	563,97
Complement equiparació	-	165,06

* Cal tenir en compte el nombre de trienens que percebia el/la treballador/a a data d'agost 2006.

Els imports corresponen a la modalitat de jornada completa. En el supòsits de personal amb jornada parcial caldrà calcular el corresponent percentatge.

Aquests imports no s'incrementaran anualment segons el percentatge d'augment recollit a la Llei de pressupostos de l'Estat per als sous dels empleats públics.

D1 = nombre de dies cotitzats fins al 31 d'agost de 2006, com a personal de l'antic Patronat de l'IP Miquel Biada i de l'IME. Aquests dies s'acrediten mitjançant un certificat de vida laboral del treballador/a.

Aquesta paga es farà efectiva en el moment que el treballador compleixi els 60 anys.

La relació del personal al qual li és d'aplicació aquesta paga extraordinària és:

(aquesta relació consta al document original)

Al personal perceptor del complement específic d'estadis de promoció docent que, en el moment de la signatura del conveni ja tingui complerts els 60 anys, li seran aplicats els criteris de l'annex 4.1.

ANNEX 5

SOBRE LA JUBILACIÓ ANTICIPADA DEL PERSONAL SUBROGAT DEL PATRONAT D'ESCOLES BRESSOL (CAPÍTOL 5, ARTICLE 33)

El personal subrogat del Patronat Municipal d'Escoles Bressol que es relaciona a continuació ha optat per mantenir el mecanisme de jubilació anticipada establert en el conveni col·lectiu de treball del Patronat Municipal d'Escoles Bressol vigent en el moment de la subrogació.

Aquests imports per a la jubilació anticipada no són d'aplicació al personal de nou ingrés a l'IME.

L'import de la gratificació per jubilació anticipada és:

Edat de jubilació	Import de la gratificació
60 anys	7 mensualitats
61 anys	6 mensualitats
62 anys	5 mensualitats
63 anys	4 mensualitats
64 anys	2 mensualitats

Es defineix com a mensualitat el salari base més els trienens.

La relació del personal al qual li és d'aplicació aquesta paga extraordinària és:

(aquesta relació consta al document original)

Generalitat de Catalunya

ANNEX 6

LLOCS DE TREBALL DE JORNADA PARTIDA PERSONAL LABORAL (CAPÍTOL 3 ARTICLE 17.1)

DL: denominació del lloc; SO: situació orgànica.

DL	SO	DL	SO
Tècnic superior	Unitat Administrativa Central	Administrativa	U. Adm. Central i IES Miquel Biada
Tècnic mig	Unitat Administrativa Central	Auxiliar administ.	U. Adm. Central i IES Miquel Biada
Tècnic mig/Oficial adm.	Unitat Administrativa Central	Conserge	Centres d'Ed. Infantil i Primària

ANNEX 7

SOBRE LES FUNCIONS DEL DIRECTOR/A D'ESCOLA BRESSOL (CAPÍTOL 1, ARTICLE 10)

Corresponen al director/a de l'escola bressol les funcions següents:

La gestió, organització i planificació de l'escola que té com a finalitat bàsica afavorir el desenvolupament integral de cada infant atès.

La direcció, coordinació i el control del personal que tingui assignat a l'escola, i la distribució de les tasques, a fi de garantir el bon funcionament de l'escola bressol. A més, ha d'actuar com a dinamitzador/a i animador/a de l'equip educatiu, d'acord amb els programes formatius que s'estableixen.

El manteniment de les relacions necessàries amb els familiars dels infants atesos, i amb altres professionals i serveis en relació amb l'educació i el desenvolupament dels infants.

L'atenció directa als infants.

Aquestes funcions s'especifiquen amb més profunditat en l'elaboració del Reglament de funcionament de les escoles bressol municipals de Mataró.

ANNEX 8

SOBRE INTEGRACIÓ DEL PROFESSORAT DELS PQPI

S'estableix que quan el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya reguli les condicions per a l'autorització i l'organització dels programes de qualificació professional inicial (PQPI) als centres de secundària, el sistema d'accés a aquestes places docents serà la promoció interna entre el personal fix de la plantilla de l'IME.

Les places d'aquest personal estaran equi-

parades al 100% a les places del professorat de PQPI dels IES públics de la Generalitat de Catalunya.

ANNEX 9

ACORD DE LA COMISSIÓ MIXTA DEPARTAMENT D'EDUCACIÓ I UNIVERSITATS I ENTITATS MUNICIPALISTES SOBRE RECONeixEMENT I RETRIBUCIÓ D'ESTADIS DE PROMOCIÓ DOCENT AL PROFESSORAT DE CENTRES DE TITULARITAT DE CORPORACIONS LOCALS QUE IMPARTEIXEN ENSENYAMENTS DE RÈGIM GENERAL (CAPÍTOL 4, ARTICLE 26.2)

GENERALITAT DE CATALUNYA

ANNEX 2

DEPARTAMENT D'EDUCACIÓ I UNIVERSITATS

Proposta d'acord de la Comissió Mixta Departament d'Educació i Universitats i Entitats Municipalistes sobre reconeixement i retribució d'estadis de promoció docent al professorat de centres de titularitat de corporacions locals que imparteixen ensenyaments de règim general.

El Departament d'Educació i Universitats proposa a la Comissió Mixta l'aprovació d'una proposta per al reconeixement i retribució d'estadis de promoció docent al professorat dels centres de titularitat de corporacions locals que imparteix 2n cicle d'educació infantil, educació primària, educació secundària obligatòria, batxillerat i cicles formatius de formació professional, així com al personal docent dels centres d'educació especial.

El reconeixement d'estadis serà competència de l'entitat titular del centre i tindrà efectes exclusivament en l'àmbit d'aquesta titula-

ritat. Quant al procediment i barem per portar a terme el reconeixement d'estadis, hom podrà tenir en compte el que es va determinar per al professorat dels centres públics del Departament d'Educació i Universitats en l'Ordre de 4 de novembre de 1994 (*Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* núm. 1979, de 30 de novembre de 1994).

L'import de cadascun dels 5 estadis de promoció serà el mateix del professorat dels centres de titularitat del Departament d'Educació i Universitats.

En tot cas, tant si hi ha entitats titulars que ja han reconegut i estan abonant estadis com si posen en marxa a partir d'ara el reconeixement de bell nou, el Departament d'Educació i Universitats finançarà per aquest concepte totes les incorporacions d'acord amb el calendari següent:

Curs 2006-2007: 1r estadi

Curs 2007-2008: 1r i 2n

Curs 2008-2009: 1r, 2n i 3r

Curs 2009-2010: 1r, 2n, 3r, 4t i 5è

Es tramitarà la signatura d'una addenda als convenis singulars entre el Departament i cadascun dels Ajuntaments per deixar sense efectes la part de la clàusula segona que, en referir-se a les despeses de persona, diu que "no formen part de les retribucions a tenir en compte les pròpies de la carrera docent del professorat funcionari del Departament d'Ensenyament.

Barcelona, 24 de novembre de 2009.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Elisenda Giral i Masana.

062009006187

—*

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució d'1 de desembre de 2009, de rectificació de la Resolució de 14 d'abril de 2009 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Uniland Cementera, SA per als anys 2008-2010 (codi de conveni núm. 0800542).

Atès que en data 14 d'abril de 2009 es va dictar resolució per la qual s'ordenava la inscripció en el registre de convenis col·lectius dels Serveis Territorials de Treball a Barcelo-

na del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Uniland Cementera, SA per als anys 2008-2010 (codi de conveni núm. 0800542) i la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*;

Vist l'article 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el qual estableix la possibilitat de publicar els convenis col·lectius, en funció de l'àmbit territorial, en el *Diari Oficial de la Comunitat Autònoma* o en el *BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA* corresponent;

Vist l'article 105.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment

administratiu comú, relatiu a la possibilitat de rectificar en qualsevol moment els errors materials, de fet o aritmètics existents en els seus actes;

RESOLC:

Rectificar la Resolució dictada per aquests Serveis Territorials en data 14 d'abril de 2009 i en l'expedient 08/0125/07 en el sentit de disposar la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Uniland Cementera, SA per als anys 2008-2010 (codi de conveni núm. 0800542) en el *BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA* de Barcelona.